

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 56

p. 1 - 344

jan./jun.

2020

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SOBRE AS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT ON WOMEN IN THE WORKPLACE

TARDA, Beatriz Fernanda*

Resumo: A inserção da mulher no ambiente laboral e o aumento considerável de casos de assédio moral e sexual evidenciaram a relevância do tema, haja vista que as práticas abusivas perpetuam-se, sendo as principais vítimas as mulheres. Foi possível identificar que tal questão é proveniente de uma cultura machista, na qual durante anos as mulheres necessitaram lutar pelos seus direitos trabalhistas. Através do método dedutivo, com fundamento em dados históricos e estatísticos, concluiu-se que há a necessidade de que a atuação do ordenamento jurídico pátrio seja cada vez mais incisiva, para regular e assegurar a erradicação das relações de abusos e garantir a efetivação dos direitos fundamentais tutelados pela Constituição Federal.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Proteção à mulher no trabalho.

Abstract: The inclusion of women in the work environment and the considerable increase in cases of moral and sexual harassment highlighted the relevance of the theme, given that abusive practices are perpetuated, with women being the main victims. It was possible to identify that this issue comes from a macho culture, in which for years women had to fight for their labor rights. Through the deductive method, based on historical and statistical data, it was concluded that there is a need for the performance of the national legal system to be increasingly incisive, to regulate and ensure the eradication of abuse relations and guarantee the enforcement of the fundamental rights protected by the Federal Constitution.

*Graduanda do 5º ano do Curso de Direito do Centro Universitário de Bauru - ITE. E-mail: biahartarda@hotmail.com.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Woman protection at work.

Resumen: La inserción de las mujeres en el entorno laboral y el aumento considerable de los casos de acoso y acoso sexual, evidenciaron la relevancia del tema, considerando que las prácticas abusivas perduran en el tiempo, siendo las principales mujeres víctimas. Fue posible identificar que este problema proviene de una cultura machista, en la que durante años las mujeres tuvieron que luchar por sus derechos laborales. Mediante el método deductivo, basado en datos históricos y estadísticos, se concluyó que es necesario que el cumplimiento de sistema legal de la patria sea cada vez más incisivo, para regular y asegurar la erradicación de las relaciones de abuso y para asegurar la realización de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Federal.

Palabras clave: Acoso moral. El acoso sexual. Protección a las mujeres en el trabajo.

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. O trabalho nunca foi bem visto aos olhos da sociedade, pois significava privação da liberdade, era exercido na Roma Antiga pelos escravos, e tal repúdio ao trabalho se prolongou durante séculos.

Ante a conotação ruim que o trabalho apresentava, as mulheres foram privadas de sua liberdade e independência financeira por décadas. Eram proibidas de exercer atividades lucrativas fora de suas casas, tendo como única e exclusiva obrigação cuidar do lar.

O que há séculos era uma demonstração de dor, sofrimento, tormento, praticados apenas por aqueles que eram inferiores perante a sociedade, nos dias atuais é uma atividade de esforço individual, tendo como objetivo alcançar um resultado, uma meta.

Alicerçando-se no método dedutivo com vistas a estabelecer uma conexão lógica e específica dos fatos, não há dúvida que os reflexos provenientes de uma cultura machista e preconceituosa, exercida ao longo dos anos, ainda surtem efeitos, principalmente no âmbito trabalhista, tendo como maior exemplo a desigualdade salarial e a recorrência de assédio sobre as mulheres no ambiente de trabalho.

2 HISTORICIDADE DA MULHER NO ÂMBITO TRABALHISTA

É de notório saber que as mulheres ao longo dos anos foram inferiorizadas e discriminadas em virtude do gênero, e acerca deste assunto Miridan Knox Falei, em sua obra **Mulheres do Sertão Nordestino**, conta brevemente a realidade da mulher antigamente:

As mulheres de classes abastadas não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas 'prendas domésticas' - orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo, e assim puderam ajudar no sustento e educação da numerosa prole. Entretanto, essas atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem vistas socialmente. Tornavam-se facilmente alvo de maledicência por parte de homens e mulheres que acusavam a incapacidade do homem da casa, ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava, e não deveria ganhar dinheiro. [...] (FALEI, 1997, p. 249-250).

Naquele momento iniciava-se a luta das mulheres pela inserção no mercado de trabalho. Conforme Miridan explica, elas viram a necessidade de ajudar no sustento da família, porém não eram bem vistas pela sociedade, pois na época, na qual vigorava a Constituição de 1824, as mulheres tinham sua existência ignorada, sem direito ao voto, eram majoritariamente analfabetas.

Em 17 de maio de 1932 começam a surgir os primeiros marcos da mulher na conquista dos direitos do trabalho através do Decreto n. 21.417-A, que estabeleceu a igualdade de gênero para trabalhos de igual valor, com igualdade nas relações e nos salários para homens e mulheres. Trouxe ainda outras proteções às mulheres, como, por exemplo, a vedação do trabalho noturno, disposto no art. 2º, correspondente ao período das 22h às 5h, e no art. 7º a vedação do trabalho da mulher grávida nas últimas quatro semanas de gestação e quatro semanas subsequentes ao parto. Entretanto, tal decreto não findou a desigualdade nas relações de emprego por não tratar da carga horária - as mulheres eram submetidas a jornadas diárias exaustivas de até dezoito horas, sendo remuneradas de forma inferior à remuneração paga aos homens.

Com a evolução histórica e cultural, tornou-se cada vez mais comum as mulheres ocuparem cargos que antigamente eram ocupados apenas por pessoas do sexo masculino, mesmo que em disparidade em relação a eles. O legislador encontrou a necessidade de maior proteção às mulheres, e no ano de 1934 surgiu a primeira Constituição Brasileira que tratou de uma norma de proteção à mulher, em seu art. 121.

Em 1º de maio de 1943 surge o Decreto-Lei n. 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo melhores condições nas relações de trabalho, garantindo o equilíbrio para a desproporcionalidade existente entre os homens e as mulheres.

Ainda com o intuito de garantir melhores condições trabalhistas, a Constituição de 1967 trouxe uma novidade para o ordenamento jurídico brasileiro em seu art. 100, § 1º, reduzindo o tempo necessário de serviço para o direito à obtenção da aposentadoria, sendo necessários trinta anos de serviço para as mulheres.

Após anos de luta pela igualdade de gênero, as mulheres puderam se sentir vitoriosas com o surgimento da Constituição Federal de 1988, pois nela houve a ampliação da licença-maternidade para cento e vinte dias, a proibição de dispensa iníqua ou sem justa causa da gestante, e principalmente em virtude do princípio da igualdade, não só nas relações de emprego, mas em todas as relações obrigacionais, sem distinção de qualquer natureza, conforme previsão no art. 5º da referida Constituição.

3 CONSTITUIÇÃO FEDERAL E PREVISÃO LEGAL

O ato de assediar alguém moralmente infringe o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III. A dignidade da pessoa humana possui conceito abrangente, porém sua principal característica é estabelecer uma relação de respeito e igualdade no tratamento de todos os seres humanos, seja por parte do Estado ou da própria sociedade.

Como forma de punir o assediador, o Código Civil estabelece à vítima, nos arts. 43, 186, 187 e 927, o direito de receber indenização pelos danos sofridos, sejam eles materiais ou morais.

Já no assédio sexual, é explícito que o ato de assediar alguém viola a dignidade e a liberdade sexual da vítima, princípio este ligado diretamente ao da dignidade da pessoa humana, conforme mencionado anteriormente, bem como a outros dois princípios previstos na Constituição em seu art. 5º, incisos II e X, que preveem:

Art. 5º [...] [...] II - Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. [...] X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

Tais incisos protegem os princípios da legalidade e da inviolabilidade à honra, respectivamente, uma vez que, se o assediador obriga, constrange a vítima a praticar atos sexuais, por qualquer situação motivadora já supracitada, está em desconformidade com a lei. E, ainda, ao humilhar, ao expor a situações humilhantes, denigre diretamente a honra da vítima, causando-lhe sérios abalos psicológicos que podem gerar traumas irreparáveis, tendo ela o direito à reparação do dano causado pelo assediador, conforme previsão constitucional.

Embora o assédio sexual, no Direito do Trabalho, possua um conceito mais abrangente, por força da Lei n. 10.224/2001 o Código Penal recebeu tipificação para as condutas de abuso sexual por chantagem, tendo a punição de detenção de um a dois anos pela prática da conduta criminosa, e em 2009, por força da Lei n. 12.015, a pena poderá ser aumentada em até um terço se praticado contra menores de 18 anos:

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.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.
Parágrafo único. (VETADO)
[...] § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 1940).

Destarte, é passível de entendimento doutrinário que, havendo consentimento da vítima, ou seja, o ânimo, a vontade de realizar atos sexuais com seu superior hierárquico, ou ainda aceitar propostas para alcançar um objetivo na empresa, não configura o assédio sexual, uma vez que é necessário que os atos sejam praticados contra a vontade da vítima, e mesmo que esta seja conivente com os atos ou provocações sexuais, deve ficar comprovada a existência da chantagem emocional para a efetiva caracterização do assédio.

4 TIPOS DE ASSÉDIO

O ato de assediar sempre esteve presente nas relações de emprego, principalmente no período da escravidão, quando os escravos eram diariamente humilhados, torturados fisicamente e psicologicamente. Embora o tema seja antigo, as ocorrências de assédio permanecem, existindo então a necessidade de estudá-las mais a fundo.

O assédio praticado no ambiente de trabalho recebe o nome de *straining*, caracterizado pela imposição excessiva aos trabalhadores por intermédio de situações humilhantes, discriminatórias e ameaçadoras, que geram um estresse intenso, causando um abalo psicológico.

4.1 Assédio Moral

O assédio moral não ocorre apenas nas relações de trabalho, porém aí ocorre com muita frequência em virtude da hierarquia existente entre empregado e empregador. Entretanto, esse comportamento hostil pode ser praticado por um colega de equipe, mesmo com a inexistência de uma superioridade hierárquica entre a vítima e o autor.

4.1.1 Conceito

Entende-se por dano moral toda conduta abusiva e contínua de perseguição, podendo ser praticado por meio de gestos, sinais, escritas, palavras, que violem a saúde mental do trabalhador ou que gerem dano à sua dignidade ou integridade.

Em sua obra **Terror Psicológico no Trabalho**, a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes (2008, p. 32) conceitua:

No mundo do trabalho, *mobbing* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamento do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Conforme supracitado, assédio significa perseguir alguém, porém é mister identificar qual o significado da expressão “moral” neste contexto. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65) afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas. [...]

E por fim, na concepção de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 434), assédio moral consiste em:

[...] uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.

4.1.2 Espécies

Para melhor entendimento, os doutrinadores sentiram a necessidade de classificar cada tipo de assédio moral, chegando à conclusão mais aceita de que há a possibilidade de divisão do fenômeno em quatro formas, sendo elas: Assédio Moral Vertical Descendente; Assédio Moral Organizacional; Assédio Moral Horizontal, e Assédio Moral Vertical Descendente.

4.1.2.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Este tipo de assédio é ordinário, ocorre quando a perseguição é feita pelo superior hierárquico da vítima.

A título de exemplo, ocorre esta modalidade quando o supervisor estipula uma meta a ser alcançada, e para que atinja tal objetivo o empregado passa por situação vexatória, constrangedora, que gera apelidos pejorativos.

4.1.2.2 Assédio Moral Organizacional

Neste caso, a violência psicológica não é praticada por uma pessoa específica. Geralmente ocorre esta modalidade de assédio quando a própria empresa introduz uma competitividade extrema no ambiente de trabalho. Essa estimulação da empresa, para que receba o caráter

assediador, precisa gerar um medo no trabalhador que cause a perturbação da sua paz psíquica, o que, via de regra, é feito por meio de ameaças, mesmo que em graus leves.

4.1.2.3 Assédio Moral Horizontal

Esta espécie de assédio é caracterizada pela linha direta hierárquica entre a vítima e o autor da agressão psicológica, por isso recebe o nome de horizontal - neste caso não existe um superior hierárquico, ambos ocupam as mesmas condições. Normalmente ocorre quando um funcionário debocha, insulta, ofende o outro, porque ele conseguiu alcançar uma meta e o outro não, por exemplo.

4.1.2.4 Assédio Moral Vertical Ascendente

Esta hipótese, embora muito rara, ocorre quando o empregado hierarquicamente inferior assedia seu superior hierárquico.

Para melhor entendimento, poderá ocorrer esta espécie de assédio quando o empregado descobre alguma coisa que prejudica a imagem de seu superior e então, por meio de chantagem, assedia seu superior para adquirir vantagem indevida.

4.2 Assédio Sexual

Este tema surgiu com a Revolução Sexual a partir da década de 1960, quando as questões relacionadas à liberdade sexual começaram a ser discutidas nas escolas e nos meios de comunicação.

O termo assédio sexual surgiu somente uma década depois nos Estados Unidos, por pesquisadores da Universidade de Cornell que estudaram os relatos de mulheres e as suas experiências com os homens no ambiente de trabalho.

4.2.1 Conceito

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual é definido por toda prática de atos importunos, contatos físicos forçados, propostas inconvenientes, como forma de garantia de emprego, para intervir em promoções na carreira da vítima ou, ainda, com o objetivo de humilhar, injuriar ou intimidar, ameaçar ou

coagir a vítima para que pratique atos sexuais e não denuncie, sob pena de punição, e, por fim, como oferta de vantagem ou ameaça de desvantagem no âmbito trabalhista, acadêmico, entre outros.

O assédio sexual é uma das formas mais comuns de constrangimento no ambiente de trabalho. Tais atos podem ser praticados por qualquer pessoa, de qualquer sexo, sendo mais rotineira a presença da figura do homem como assediador, e da mulher como assediada. Esta prática não é exclusiva das relações de trabalho, sendo habitual em qualquer relação hierárquica, como, por exemplo, nas relações entre docentes e discentes.

A autora Maria Ester de Freitas (2001, p. 14) explica:

O aspecto mais visível ou óbvio nas relações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. Verificamos, ainda, que o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino *versus* feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame - pois um convite por mais indelicado que seja, pode ser recusado -, mas também explicita a diferença entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro.

4.2.2 Elementos fundamentais

Em concordância com o conceito já mencionado anteriormente neste artigo, assédio pressupõe uma insistente perseguição à vítima, e em regra tal conceito se estende ao assédio sexual, sendo um elemento essencial a presença da reiteração dos atos de natureza sexual indesejada para a configuração do assédio. Porém, se a conduta for tão gravosa a ponto de inexistir a necessidade da reiteração do ato, a jurisprudência pode aceitar a inexistência desse elemento essencial.

Atualmente o entendimento predominante é contrário à configuração da reiteração de atos como elemento fundamental do assédio, sendo necessária apenas a presença dos seguintes elementos, conforme a autora Paula Oliveira Cantelli (2007) define: ato de natureza sexual praticada pelo assediador, ato de negação da vítima, convertendo a conduta do assediador em indesejada, e reflexo da conduta no ambiente de trabalho.

4.2.3 Espécies

A doutrina identifica duas espécies de assédio sexual, sendo, “assédio sexual por chantagem” e “assédio sexual por intimidação”.

Ambas as espécies são universais, ou seja, não são específicas do âmbito trabalhista, pois assim como o assédio moral, o assédio sexual não é uma realidade exclusiva das relações de trabalho, podendo ocorrer em qualquer lugar e situação. Para diferenciarmos o assédio sexual no ambiente de trabalho e fora dele surgem as classificações de assédio sexual laboral, que é aquele que ocorre no ambiente de trabalho, e de assédio sexual extralaboral, que ocorre nas demais situações, conforme explica Rodolfo Pamplona Filho (2005, p. 7):

Vale destacar que esta é uma classificação geral para todos os tipos de assédio sexual, e não exclusivamente o laboral. Todavia, como assédio sexual ocorre com muito maior frequência no ambiente de trabalho, até mesmo pela circunstância da necessidade de convivência entre os colegas de serviço, é comum ser apresentada também uma outra classificação em dois grupos: assédio sexual laboral e assédio sexual extralaboral.

4.2.3.1 Assédio Sexual por Chantagem (“Assédio Sexual *Quid pro Quo*”)

Este tipo de assédio sexual é o que ocorre com maior frequência, uma vez que consiste em atos de natureza sexual indesejada praticados pelo superior hierárquico.

Nesta situação, o superior hierárquico aproveita-se da sua autoridade na relação de trabalho e coage a vítima a lhe satisfazer sexualmente, por meio de pressão, ameaça, chantagem, sob a promessa de benefícios ou malefícios profissionais.

O assédio sexual por chantagem tem seu significado proveniente da expressão em latim *quid pro quo*, que significa “isto por aquilo”, ou seja, na prática o assediador diz: “faça determinada coisa que eu lhe ofereço algo em troca”.

Embora o assédio sexual nesta modalidade seja na grande maioria das vezes praticado pelo superior hierárquico, nada impede que haja assédio sexual por chantagem onde o assediador seja um colega de trabalho que ocupe a mesma posição hierárquica.

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho, no assédio sexual por chantagem não é sempre que os favores sexuais dirijam-se à satisfação pessoal do assediador, podendo haver situações onde a conduta de

natureza sexual indesejada seja para outra pessoa, como clientes ou credores da empresa.

Vale destacar que esta espécie de assédio sexual é a única que recebe tipificação penal no ordenamento jurídico pátrio, conforme já elucidado no presente artigo.

4.2.3.2 Assédio Sexual por Intimidação (“Assédio Sexual Ambiental”)

O assédio sexual por intimidação recebe também o nome de assédio sexual ambiental, pois o assediador, que neste caso não está ligado a figura de hierarquia, viola o direito da vítima de habitar em um ambiente sexualmente sadio.

Isto ocorre porque uma das características desta espécie de assédio sexual é a conduta do assediador em constranger a vítima fisicamente ou verbalmente, violando seu direito de recusar tais ofensas, que possuem ampla extensão - podendo ser caracterizado por insinuações sexuais e ofensivas, solicitação de relação íntima, interesse na vida pessoal e privada, carícias indesejadas, apresentação de conteúdo pornográfico que ofenda a vítima -, expondo a situação humilhante e vexatória ou a qualquer ato sexista de forma geral.

A vítima, em esmagadora maioria, é a mulher, pois os assédios geralmente possuem conteúdos sexistas, que diminuem a vítima em virtude do sexo, ou, ainda, em alguns casos o assediador enxerga a mulher como um objeto que tem por dever satisfazê-lo sexualmente, quando ele desejar.

Nesta espécie de assédio sexual não há a necessidade da existência de uma hierarquia entre as partes, podendo ser praticada por um trabalhador que ocupe a mesma posição hierárquica da vítima.

Embora recorrente esta espécie na prática, ela não possui tipificação no Código Penal. Entretanto, é evidente que, ocorrendo tal assédio, a vítima tem sua liberdade sexual violada, devendo receber amparo por meio das esferas trabalhista e civil para a reparação do dano.

5 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SOBRE A MULHER BRASILEIRA

É de notório saber que a teoria é uma parte extremamente importante para a análise profunda de um determinado tema, entretanto, é de suma importância a existência do estudo atual, da realidade, pois na prática nem sempre ocorre como a teoria diz.

Assim como em todos os temas existentes, o assédio, seja ele moral ou sexual, é um assunto que, embora antigo, permanece tendo divergência de dados entre a teoria e a prática.

Explico. Na teoria, a pessoa assediada recorre à Justiça Brasileira, seja na esfera civil, penal ou trabalhista, o assediador é punido, e a vítima restabelece a sua saúde mental, retornando à sua vida sem danos graves. Entretanto, na maioria dos casos a vítima não suporta mais ser assediada, e ao invés de denunciar o assediador, pede demissão com o intuito de se livrar daquela situação sem sofrer represálias, esquecendo-se de que o abalo psicológico sofrido perdurará, causando danos irreparáveis.

Outra discrepância entre a teoria e a prática é o fato de hipoteticamente as mulheres possuírem as mesmas condições de trabalho, salário e cargo, comparadas às dos homens. Sabemos que a Constituição oferece uma ampla proteção a todos, em virtude do princípio da igualdade, contudo a realidade é diferente. Embora a mulher tenha se tornado independente, ainda sofre muita discriminação no ambiente de trabalho e desigualdade salarial em virtude do sexo, e tais ações geram um ambiente perturbador e propenso à existência de assédio.

No ano de 2015, o *site* de notícias **BBC** publicou uma pesquisa feita com 4.975 profissionais, sendo que destes, 52% revelaram já ter sofrido assédio moral ou sexual, e 34% daqueles que não sofreram assédio já o presenciaram.

Dentre aqueles que alegaram já ter sofrido assédio, 48,1% dos homens e 51,9% das mulheres sofreram assédio moral - com base em tais dados é possível verificar que existe uma paridade entre os homens e as mulheres. Já no assédio sexual houve uma notória disparidade com relação às mulheres, sendo que 20,1% dos homens e 79,9% das mulheres alegaram já ter sofrido algum tipo de assédio sexual.

Vale destacar que 87,5% dos profissionais que disseram já ter sofrido qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, não denunciaram o assediador por medo de perder o emprego ou de sofrer represália, por vergonha ou, ainda, por receio de acharem que a vítima era culpada (BARIFOUSE, 2015).

6 CONCLUSÃO

O assédio, conforme mencionado no presente artigo, é uma forma de humilhação recorrente no âmbito trabalhista, e por muitos anos foi considerado uma prática normal, proveniente do poder empregatício exercido pelo empregador, podendo acontecer com qualquer pessoa, independentemente da condição de gênero. Entretanto, as mulheres, em especial, permanecem sendo os principais alvos, pois ao longo da história a mulher não foi vista como cidadã, de fato e de direito. Eram designadas

desde o nascimento a serem meras donas de casa e a satisfazerem seu marido e seus filhos, pois aquelas que trabalhavam eram consideradas mulheres indignas e sofriam repúdio da sociedade.

Embora a situação atualmente seja diferente, é muito difícil modificar toda uma cultura machista e preconceituosa, na qual milhares de pessoas e muitas gerações nasceram e cresceram entendendo, de maneira errônea, que lugar de mulher é em casa e não trabalhando. Esses ensinamentos equivocados, de cunho machista, que são passados de geração a geração, formam pessoas que acreditam que assediar não é nada, que humilhações constantes, piadas vexatórias que denigrem a imagem e a dignidade da pessoa humana não passam de brincadeiras, ou ainda, que galantear e assediar uma mulher, mesmo que ela já tenha manifestado não gostar ou não querer receber tais cortejos, significa que ela está “se fazendo de difícil”, como é popularmente conhecido.

Destarte, conclui-se que a luta pela a igualdade, liberdade sexual e dignidade da mulher permanecerá existindo, bem como que o ordenamento jurídico brasileiro permanecerá presente para atuar nas relações de abuso, a fim de garantir a justiça não só à mulher, mas a todo o povo brasileiro.

REFERÊNCIAS

BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC News Brasil**, São Paulo, 15 jun. 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb. Acesso em: 25 mar. 2019.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). **DOU**, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **DOU**, Brasília, 24 jan. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Coleção de Leis do Brasil**, Rio de Janeiro, v. 2, p. 260, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **DOU**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica [do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região]**. Curitiba, v. 2, n. 16, mar. 2013. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf. Acesso em: 10 maio 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**: dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. Conceito, terminologia e elementos caracterizadores do assédio moral nas relações de trabalho. **Jus.com.br**, Teresina, ago. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. São Paulo: Método, 2018.

FALEI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. *In*: DEL PRIORE, Mary (Org.); BASSANEZI, Carla (Coord. textos). **Histórias das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/UNESP, 1997.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, n. 13, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Dialética, 1998.

NATIVIDADE, Priscila. Bahia registra 27.782 casos de assédio moral no trabalho por ano. **Correio**, Salvador, 14 jan. 2018. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/bahia-registra-27782-casos-de-assedio-moral-no-trabalho-por-ano/>. Acesso em: 25 jul. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Jus.com.br**, Teresina, jun. 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual/1>. Acesso em: 18 fev. 2019.

PRADO, Ana. Estudo mapeia diferentes tipos de assédio. **Superinteressante**, São Paulo, 28 fev. 2018. Disponível em: <https://super.abril.com.br/blog/como-pessoas-funcionam/estudo-mapeia-diferentes-tipos-de-assedio/>. Acesso em: 29 jun. 2019.

SILVA, Fernanda Guimarães Manfredini. Proteção ao trabalho da mulher: direitos trabalhistas e o princípio da igualdade. **Jus.com.br**, Teresina, jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39711/protecao-ao-trabalho-da-mulher-direitos-trabalhistas-e-o-principio-da-igualdade>. Acesso em: 22 jul. 2019.