

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO VISTO SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA**

LETÍCIA DA COSTA OLIVEIRA

CARUARU

2019

LETÍCIA DA COSTA OLIVEIRA

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO VISTO SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida – ASCES/UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação pela professora especialista Marília Vila Nova.

CARUARU

2019

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: ____/____/____.

Presidente: Prof^a. Esp. Marília Vila Nova.

Primeiro Avaliador

Segundo Avaliador

RESUMO

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um tema no qual precisa ser analisado e debatido em todos os meios de comunicação, pois se trata de um assunto de tamanha relevância, mas que não é visto como importante para ser debatido em escolas, universidades, palestras etc. O artigo tem o intuito de debater sobre esse assunto com um olhar específico para o gênero feminino. Por meio de pesquisas realizadas em leis nacionais e também em artigos, revistas, livros e jurisprudência com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre os fatos que levam a acontecerem esses abusos e crimes contra as mulheres. Diante das pesquisas analisadas, foi verificado que o assédio moral afeta principalmente a dignidade da pessoa humana, trazendo diversos prejuízos para a vítima como também o assédio sexual que causa sequelas irreparáveis na vida da assediada. Esse tipo de tema é de total importância na sociedade, porque acontece em vários países todos os dias esses tipos de abusos contra as mulheres. É um assunto no qual só pode ser e deve ser abordado só no Brasil, mas sim em todos os países do mundo, é um assunto que impacta em todas as sociedades e mesmo assim não tem a visibilidade e importância que merece. Portanto, esse trabalho tem o intuito de visibilizar, alertar e debater sobre esse tema que não é recente, que acontece desde os primórdios e que vem matando milhões de mulheres no mundo, sem nenhum pudor e indulgência, porém, de forma bruta e acelerada.

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

ABSTRACT

Harassment and sexual harassment in the workplace is an unqualified topic that needs to be analyzed and debated in all media, as it is such a relevant subject, but it is not seen as important to be debated in schools, universities, lectures etc. The article aims to discuss this subject with a specific look at the female gender. Through new research in national laws and studies, magazines, books and jurisprudence, with the purpose of deepening the knowledge about the facts that lead to an attack on crimes and crimes against women. In the face of the attempts analyzed, it was verified that moral harassment has as its main cause the dignity of the human person, so that the damages to life also assault the sexuality that cause irreparable sequels in the life of the harassed. This type of issue is of major importance in society because it is found in many countries and every day there are types of abuse against women. It is a subject not only can be approached in Brazil, but in every country in the world, it is an issue that impacts on all societies and yet does not have the visibility and importance it deserves. Therefore, the work aims to make it visible, to alert and to debate on the theme that is not more recent, that happens since the beginnings and the opportunities of killing millions of women in the world, without any benefit and indulgence, but, in a crude way and accelerated

Keywords: Moral harassment; Sexual harassment; Women; Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 EVOLUÇÃO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	09
2 A MULHER COMO SUJEITO PASSIVO NA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
2.1 GÊNERO.....	13
2.2 TIPOS DE ASSÉDIOS	14
3 A LEGISLAÇÃO E O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO PÓS REFORMA TRABALHISTA	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	24

INTRODUÇÃO

O intuito deste trabalho foi de desempenhar um estudo sobre as condutas praticadas pelos assediadores e que causam danos as vítimas de assédio.

A pesquisa tem como principal objetivo analisar o porquê dos assédios acontecerem contra as mulheres no ambiente de trabalho. De forma que não serão tratadas todas as vítimas de assédio. O artigo trata assédios contra mulheres no ambiente de trabalho.

A pesquisa foi com base na análise dos artigos, livros e a legislação para em seguida a interpretação do que foi analisado, para ter um resultado eficaz em relação à temática.

É um tema no qual se faz necessário ser discutido em todas as áreas do ramo do Direito, pois é um tema relevante e que a cada ano vem aumentando os casos de assédios moral e o assédio sexual, visto que não muitas previsões legais para serem combatidas essas condutas prejudiciais as vitimam e a sociedade no geral, principalmente após a Reforma Trabalhista que deu outro enfoque ao instituto, ora estudado.

A discussão do tema é viável para ser discutido na sociedade, pois o preconceito, a desigualdade de gênero, não surgiu agora e sim há décadas.

Desta maneira por não terem ocorrido a transformação da sociedade como um todo, é que os dois tipos de assédios surgiram, pois o assédio é baseado em uma cultura e uma sociedade patriarcal que visualiza a mulher como uma pessoa que não tem espaço no ambiente de trabalho, porque mesmo que as mulheres tenham lutado todos esses anos contra todos os tipos de desigualdade social, ainda acontecem esse tipo de condutas que tem o intuito de atrapalhar o avanço das mulheres na sociedade.

Portanto, o presente artigo tem o intuito de apresentar as condutas, como também a finalidade de viabilizar esse tipo de agressão contra as mulheres e dar voz a uma discussão esquecida pelo ordenamento jurídico, tendo em vista que o assédio moral não há lei específica, o que afeta e

desestimula as vítimas a procurar os direitos na justiça.

Inicialmente o artigo dissertará sobre a evolução da inclusão da mulher no mercado de trabalho, com a finalidade de voltarmos ao início de tudo. Pois, a sociedade desde dos primórdios tem uma perspectiva de que as mulheres deveriam serem donas de casas, cuidando da casa, filhos e marido. Desta forma, não tendo nenhum espaço no mercado de trabalho, porém houve uma grande evolução onde as mulheres começaram a ocuparem as fabricas daquela época, entretanto de forma desigual, onde as mesmas não recebiam valores inferiores aos dos homens, tornando-as uma mão de obra barata para os grandes empresários.

As mulheres foram em busca de direitos e melhorias na jornada de trabalho, fizeram várias reivindicações e greves, o que ajudou a melhorar as condições de trabalho, mas não de forma a melhorar completamente.

O segundo tópico deste trabalho, disserta sobre a mulher como sujeito passivo na caracterização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, inicialmente debatendo sobre a questão de gênero, demonstrando que mesmo que elas se qualifiquem para o mercado de trabalho, ainda sim, terá a discriminação. As pesquisas feitas pelo IBGE, PNAD, OIT e várias demonstradas nesse artigo, evidencia nitidamente as situações de desigualdades que acontecem todos os dias com as mesmas.

Após analisado as pesquisas, foi de suma importância a classificação dos assédios morais e sexuais, de forma a evidenciar como ocorre assédios contra as mulheres.

Desta forma, foi classificado o tipo de assédio moral, diferenciando o assédio moral vertical, horizontal e misto para que seja penalizado o abusador de forma correta, também foi discutido nesse projeto os tipos de classificação os assédios sexuais, existindo dois tipos: vertical e o horizontal.

O tópico terceiro, é sobre a Legislação e o assédio no ambiente de trabalho pós reforma trabalhista, com a finalidade de analisar as previsões legais no ordenamento jurídico brasileiro.

1 EVOLUÇÃO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres desde do início da sociedade passaram por grandes discriminações, de modo que não tiveram muitas oportunidades de ingressarem no mercado de trabalho. Eram vistas apenas como uma pessoa no qual tinha a finalidade de cuidar da casa, dos filhos e do marido.

Desde quando as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho, surgiram vários tipos de discriminações, desigualdades e abusos.

Atualmente, ainda se ver essas infrações acontecendo dentro do ambiente de trabalho contra as mulheres.

A presença das mulheres no mercado de trabalho sempre foi marcada por diversas formas de exploração e discriminação, como longas jornadas de trabalho, salários inferiores aos dos homens, maiores índices de desemprego, assédio moral e sexual, discriminação estética e em relação à maternidade. (NASCIMENTO, 2015)

Na época colonial, as mulheres escravas eram as grandes trabalhadoras no regime da escravidão. Sua mão de obra escrava não era somente usada em serviços leves, como bordadeiras ou babás, mas também trabalhavam em serviços mais pesados, como exploração de pedras preciosas e outros serviços que precisavam de mais esforços físicos.

Os homens eram sempre vistos como aqueles que deveriam manter o sustento da casa e de sua família. Entretanto, de acordo com Telles (2004) durante a Segunda Guerra Mundial, os homens foram convocados para fazerem parte do exército, de modo que prejudicou as fabricas por falta de mão de obra masculina, conseqüentemente os empregadores tiveram a necessidade de contratar mulheres.

Porém, mesmo as mulheres sendo as únicas opções, eram vistas como as mais viáveis e econômicas a título financeiro, já que os valores pagos de remunerações eram inferiores aos proventos dos homens e a jornada de trabalho era a mesma para ambos.

Zamariolli, afirma que:

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia.

A desigualdade de gênero afetou também o ambiente de trabalho, de modo que a diferença salarial entre homens e mulheres apareceu e ficou cada vez mais evidente. Porém as mulheres não se abalaram, se mobilizaram para reivindicar seus direitos como melhorias na jornada de trabalho e igualdade salarial para mulheres e homens.

Ao longo, do tempo as mulheres trabalharam em serviços de menor responsabilidade, porque a figura masculina era que ocupava os cargos de confiança e de liderança.

Com a lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, que foi nomeada como Estatuto da Mulher Casada, regulamentava sobre várias questões sobre os direitos e deveres das mulheres.

Porém, só em 1988 com a Constituição Federal, que é atualmente está em vigor, que se teve um maior cuidado em relação a igualdade entre homens e mulheres, também sobre algumas ocasiões onde as mulheres necessitavam de um pouco mais de atenção, que eram no caso do período de gravidez.

Entretanto, as mulheres mesmo se qualificando cada vez mais para o mercado de trabalho, com graduações, pós graduações, entre diversos cursos que ajudem na sua qualificação profissional, ainda sofrem diversas discriminações e assédios que afetam tanto sua vida profissional como pessoal.

Pois, a cada ano que se passa as mulheres ocupam todos os tipos de cargos no mercado de trabalho.

Todavia, mesmo as mulheres ocupando os cargos iguais aos dos homens, ainda assim sofrem discriminações.

Desde do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a sociedade teve conduta altamente machista em relação as mulheres, por ainda serem vistas como um indivíduo que deveria apenas se preocupar com o bem de sua família e não como uma pessoa que tem capacidade para ocupar qualquer cargo que o homem já tenha ocupado dentro do mercado de trabalho.

Se faz necessário analisar porque as mulheres ainda hoje, tem sofrido com a desigualdade, já que a Constituição Federal de 1988, que é a nossa norma suprema, menciona no seu artigo 5º caput, *in verbis*: “Todos são iguais perante a lei...” e no inciso I do mesmo artigo que alega que: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

Esse tipo de pensamento da sociedade machista, se arrasta ainda por anos e anos, e ainda hoje a mulher não está totalmente acolhida no mercado de trabalho. As empresas ainda preferem os homens do que as mulheres, por terem pensamentos machista, que se resumem que as mulheres têm obrigações na sua vida particular, como ser mãe, ser esposa, que podem afetar o seu desempenho na empresa, por isso é visto a taxa de desemprego de mulheres maiores que as dos homens.

No entanto, para mulheres, a entrada ou a recolocação no mercado de trabalho tende a ser ainda mais custosa. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a taxa de desocupação entre as mulheres com mais de 14 anos continua acima do índice geral, que inclui os dois gêneros. (IBGE, 2017)

Entretanto, os problemas que as mulheres têm que enfrentarem no ambiente de trabalho não param somente na questão salarial.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, são um problema ainda maiores aos que já foram citados neste artigo.

Os abusos são causados por uma sociedade machista que ainda não conseguiu admitir que as mulheres tem capacidades iguais aos homens para qualquer espécie de trabalho que tenha no mercado, esse tipo de preconceito se visualiza nas ações de assédios que ocorrem no ambiente de trabalho da vítima.

Esse é o problema no qual a cada ano vem aumentando, prejudicando e trazendo sequelas irreparáveis as vítimas.

2 A MULHER COMO SUJEITO PASSIVO NA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 GÊNERO

A sociedade patriarcal sempre acolheu mais os homens do que as mulheres. Não foi diferente no âmbito do trabalho, pois as mulheres sempre tiveram grandes obstáculos para poderem ser introduzidas no mercado de trabalho diferente dos homens, mesmo que as mulheres aumentassem o seu grau de escolaridade, com graduações, cursos específicos para área.

Os homens com as mesmas qualificações, ainda assim eles seriam escolhidos para ocupar o cargo.

As taxas de desemprego das mulheres são maiores que as dos homens, de acordo com várias pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma delas foi realizada no ano de 2015, no qual citava que 9,6% das mulheres estavam desempregadas, contra 6,6% de homens desempregados.

Outra pesquisa realizada também pelo IBGE no ano de 2017, onde apresentavam a taxa de desemprego das mulheres era de 13,4%, já a taxa de desemprego do homem era de 10,5%.

A questão de desigualdade de gênero está muito enraizada na nossa cultura, onde mulheres não são contratadas na mesma proporção que os homens, pelo simples fato delas serem do sexo feminino, pois as empresas acreditam que terão prejuízos se contratarem mulheres do que os homens. Esse tipo de atitude nos mostra que a discriminação já acontece muito antes delas assinarem os contratos de emprego com a empresa.

Outro dado relevante, para que se possa entender que a desigualdade atinge todos os aspectos no âmbito do trabalho, é sobre a diferença de salário entre mulheres e homens na mesma função ou cargo. De acordo com uma pesquisa realizada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) no ano de 2015 a média de salários pagos as mulheres é no valor de R\$1.522,00

(mil quinhentos e vinte e dois reais) e a renda do homem é de R\$ 2.012,00 (dois mil e duzentos e doze reais), o que comprova que há renda salarial entre mulheres e homens são diferentes.

Essas situações de desigualdade acontecem todos os dias, se repetem a cada ano com mais frequência.

As mulheres conseguiram serem inseridas no mercado de trabalho, com muita dificuldade e obstáculos, porém infelizmente junto com esse avanço veio as discriminações, as desigualdades, tudo isso está interligado com os assédios

As desigualdades precisam serem resolvidas, pois se não forem, vão abrir brechas para que ocorram danos ainda piores, danos psicológicos, morais e físicos contra as mulheres, que apenas estavam querendo seu espaço justo e sem qualquer tipo de discriminação contra as mesmas dentro do mercado de trabalho.

De acordo com Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicados na matéria do Tribunal Superior do Trabalho 52% das mulheres foram assediadas no ambiente de trabalho.

Em relações a homens e mulheres de acordo com uma pesquisa realizada pelo site Vagas.com, 52% das mulheres já sofreram assédio moral no trabalho e 48% dos homens já sofreram também assédio moral no ambiente de trabalho, já em relação ao assédio sexual 80% foram mulheres que responderam que haviam sido assediadas sexualmente.

Diante de todas as pesquisas realizadas por grandes Institutos e Organizações de pesquisas, é possível verificar que é um assunto que não tem importância para a sociedade, tratado de forma banal. Esse tipo de tema sobre a discriminação de gênero é de suma relevância, que precisa ser debatido dentro da sociedade.

De modo que existem várias mulheres sofrendo com esse tipo de discriminação e muitas vezes não procuram a empresa no qual trabalho ou Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) para ser resolvido, assim encorajar outras mulheres para denunciar. Desta forma, fazendo com que o assédio

moral e sexual não aconteçam.

As mulheres são vítimas de diversos abusos, entre eles: a desvalorização do seu trabalho por serem mulheres, agressões verbais, agressões psicológicas e agressões físicas que afetam a sua dignidade. Por terem medo e vergonha de se exporem, muitas delas pedem demissão e desistindo do mercado de trabalho.

Desta forma, fazendo com que o avanço que as mulheres lutaram e conquistaram durante décadas, eles vão todos por água abaixo, mas a culpa é da vítima, a culpa é da sociedade que ainda não evoluiu para entender que homens e mulheres têm os mesmos direitos seja no ambiente de trabalho e em todos os meios.

2.2 TIPOS DE ASSÉDIOS

O assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho é um tema no qual precisa ser debatido, pois infelizmente esse tipo de violência acontece no Brasil e no mundo há muito tempo.

Referente ao assédio moral no ambiente de trabalho, Sônia Mascaro Nascimento (2015, p. 15) afirma que:

As medidas de lesão ao direito de personalidade são modalidades de dano moral, uma vez que violam a pessoa do trabalhador, ou seu íntimo e seu sentimento, inclusive. E o dano moral nada mais é do que a lesão a bem integrante da pessoa, é a lesão à dignidade do indivíduo.

Para que se possa ser caracterizado como esses dois crimes, se fazem necessários dois sujeitos: O sujeito ativo, que será o assediador e o sujeito passivo, que será o assediado e uma conduta, por parte do assediador de forma repetitiva.

O assediador pode ser qualquer pessoa, seja homem ou mulher, independentemente da orientação sexual e a conduta pode ser cometida por uma ou mais pessoas.

Referente ao assédio moral e sexual no trabalho pode ocorrer com pessoas em posições hierárquicas superiores ao do assediado ou pode ser também sem a diferença de posição hierárquica, sem a questão da subordinação.

De acordo com Estevan Facure (2015), a caracterização do assédio moral é de três formas:

Vertical: É quando o assediador está em uma posição hierárquica diferente do assediado. Dentro desta forma vertical, existem dois tipos de sub definições, que são especificados como Ascendente e Descendente.

Ascendente é quando o assédio é praticado por um subordinado, ou seja, aqui o sujeito ativo é subordinado, aquele que está em uma posição hierárquica inferior a pessoa assediada, que é o sujeito passivo da relação de assédio. Esse tipo de assédio vertical ascendente é um tipo de assédio não é tão frequente nas empresas como o assédio vertical descendente, pois o sujeito ativo tem que algum tipo de informação confidencial que prejudique a empresa e seu empregador, para que desta forma ele tenha algum tipo de lucro ou benefício em cima dessas informações.

Descendente é quando o assediador está em uma posição hierárquica acima do assediado. Esse tipo de caracterização de assédio é mais recorrente nas empresas, pois a hierárquica faz com que os empregadores passem do limite sobre a subordinação habitual, o empregado deverá cumprir as suas respectivas funções estabelecidas pelo seu contrato de trabalho e passe para um caso de que exija do funcionário atitudes vexatórias, de humilhação, caracterizando assim o assédio moral contra aquele funcionário.

Horizontal: É quando o sujeito ativo e passivo não tem diferença de posições hierárquicas, ou seja, neste caso não existe subordinação. Esse tipo de assédio moral horizontal, pode ocorrer por diversos motivos, seja por questões religiosas, orientação sexual, por futuras promoções dentro da empresa, entre outros.

Misto: Esse tipo de assédio ocorre quando existem as duas formas de assédio moral cumulativamente, ou seja, o assédio moral vertical e o assédio moral horizontal. Desta forma, o sujeito passivo ele sofre o assédio por pessoas que estão acima dele hierarquicamente e por pessoas que estão na mesma posição hierárquica simultaneamente, o que afeta muito mais do que nas outras duas definições de assédio moral, pois nas outras há apenas um agressor e nesta definição haverá dois sujeitos ativos, contra um sujeito passivo.

O assediador tem há intenção de humilhar, constranger, desestabilizar

emocionalmente a vítima, com insultos, ameaças, chantagens, isolamentos, repetitivas e com durações longas, no intuito de que a vítima acabe pedindo a rescisão do contrato de trabalho.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a mulher está mais sujeita a sofrer tanto assédio moral, quanto o assédio sexual no ambiente de trabalho, mais do que os homens.

A ministra Maria Cristina Peduzzi, em uma matéria especial do Tribunal Superior do Trabalho, como são algumas ações e omissões do empregador, que caracteriza o assédio moral no trabalho, exemplifica:

Ele chega no local de trabalho e fica desestimulado, sentindo-se improdutivo, ignorante, porque ninguém lhe dá atribuições. Também pode ocorrer quando se passa atribuições desnecessárias e estranhas ao contratado.

O assédio moral pode trazer vários danos para a vítima, tanto danos psicológicos como danos físicos, que pode prejudicar a vida profissional, familiar e social, que podem nunca mais serem revertidos, que sempre deixaram marcas nas vítimas de assédio.

Segundo a Cartilha do Ministério da Saúde sobre o assédio moral, existe um rol de consequências para as trabalhadoras que podem ser causados pelo assédio moral, são eles:

Os danos psicológicos, que podem ser chamados de psicopatologias que podem ser caracterizados como ansiedade, insegurança, depressão, insônia, pânico, fobias.

Além dessas psicopatologias, as vítimas do assédio moral podem sentir sentimentos como culpa, vergonha, tristeza, baixa autoestima, pessimismo, medo e em muitos casos até mesmo ocorrer o suicídio.

Os danos físicos que podem ser chamados de psicossomáticas, que podem ser caracterizados como hipertensão arterial, crises de asma, taquicardia, gastrite dermatites, cefaleia, dores em geral, perda de peso, entre outros.

Existem também os danos profissionais, como erros nas tarefas do trabalho, redução da produtividade e também da capacidade de concentração.

Desta forma, o assédio moral no ambiente de trabalho afeta as trabalhadoras em curto, médio e longo prazo, pois as consequências muitas vezes dos danos causados a vida delas não podem ser revertidas.

O assédio sexual no ambiente de trabalho tem vítimas mais mulheres do que homens, por causa da desigualdade de gênero, este tipo de assédio está presente no dia a dia das trabalhadoras. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho.

No assédio sexual, existe também o sujeito ativo (assediador) e o sujeito passivo (assediado), portanto tanto a mulher como o homem pode ser o sujeito pode ser o assediador ou assediado. Porém, a maioria dos casos de assédio sexual, a conduta é praticada por homens ocupando o lugar de sujeito ativo e as mulheres ocupando o lugar de sujeito passivo.

O assédio sexual é mais agressivo, pois a vítima será obrigada pelo assediador a prestar favor sexual, de forma que o assediador terá vantagem ou favorecimento sexual e a conduta do sujeito ativo não precisa ser repetitiva.

A Defensora Pública Rosana Leite Antunes de Barros, em uma palestra realizada em 2015 na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), afirmou que:

Muitas vezes travestido de práticas silenciosas, o assédio sexual atinge a dignidade da pessoa humana, sendo que 52% das mulheres, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já foi vítima desse delito, sendo que a maioria não chegou ao conhecimento do Poder Judiciário por vergonha da vítima.

O assédio sexual tem duas formas, são elas:

Assédio sexual vertical: É caracterizado quando o assediador e assediada estão em posições hierárquicas diferentes, da mesma maneira que ocorre no assédio moral, porém no assédio sexual o assediado obrigado a prestar favor sexual ao assediador.

Assédio sexual horizontal: Este tipo de assédio é caracterizado quando o assediador e o assediado não têm posições hierárquicas dentro do ambiente de trabalho, neste tipo de forma de assédio sexual não há subordinação, entretanto o assediador terá a vantagem ou favorecimento sexual.

Além das formas de assédio sexual, existem as espécies de assédio sexual, que são:

O assédio por Intimidação ou ambiental: É caracterizado quando o sujeito ativo incita sexualmente importunamente o sujeito passivo com intuito de um favorecimento sexual para que o assediado se sinta incomodado em seu ambiente de trabalho, criando assim uma situação hostil e o abuso no trabalho.

O assédio sexual por chantagem: O sujeito ativo manifesta condutas no intuito de constranger, chantagear para que a vítima aceite prestar o favorecimento sexual, sob pena do sujeito passivo perder o contrato de emprego ou até mesmo de futuras promoções.

Sobre as espécies de assédio sexual, há um Recurso Ordinário Trabalhista (RO nº 01063) que trata sobre assédio sexual por chantagem e por intimidação ou ambiental, conforme relatoria do Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior:

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Configura-se assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. O assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadinhas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho. No caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir "que era para elas aprenderem a fazer direitinho". Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.

O assédio sexual pode trazer várias consequências à vida da vítima, como afetar a autoestima, problemas psicológicos, depressão, sentimentos como a vergonha, culpa, insônia, falta de peso, entre outros danos que podem causar na vida das vítimas.

Este tipo de assédio afeta a vida profissional, social e familiar. São danos que as vítimas vão levar para o resto da vida, este tipo de conduta do assediador afeta e desestabiliza emocionalmente as trabalhadoras, no intuito de acabar com a dignidade das assediadas a ponto de elas prestarem favorecimento sexual ao assediador ou pedirem demissão e viverem com sequelas irreparáveis para o resto da vida.

3 A LEGISLAÇÃO E O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO PÓS REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista no aspecto ao assédio moral e sexual em relação ao assediador, não o isentou de se responsabilizar por suas condutas. Porém modificou a questão do valores indenizatórios devidos as vítimas de assédios.

O artigo 223, teve uma alteração com a Lei 13.467, acrescentando o artigo 223-G, que limita e classifica as ofensas em: leves, médias, graves e gravíssimas e para cada ofensa o legislador tarifou um valor de indenização.

Entretanto, o referido artigo está sendo visto por muitos juristas como inconstitucional, inclusive o próprio STJ em sua súmula 281, afirmou que: “*A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa*”

Pois, o artigo tarifa o dano moral, de forma que fere com o princípio indenizabilidade plena, que é previsto no artigo 5º, V e X da Constituição Federal.

O valor da indenização por dano moral, deve ser com a análise do caso em questão, como também a situação econômica dos polos da ação, a extensão do dano causado a vítima, precisa se verificar cada caso e não tarifar como o próprio artigo faz.

Desta forma, o legislador não pensou na vítima quando criou o artigo 223-G, pois não pensou em cada caso como se fosse único, apenas tarifou e classificou os assédios como se todos fossem iguais e todas as vítimas fossem iguais.

O referido artigo traz consigo um discriminação e desigualdade, porque quem ganha mais terá direito a uma indenização maior e quem ganha menos, terá sua indenização em um valor menor em comparação daquele que ganha mais, ora, o dano não influencia no valor da indenização.

O papel de um legislador é representar e garantir os direitos das pessoas que vivem em uma sociedade, com a finalidade de injustiças e desigualdades aconteçam perante as leis. Contudo, é possível verificar que atualmente os legisladores apenas querem diminuir o ingresso de ações na justiça, visto que uma dessas condutas para a diminuições de ações foi a reforma trabalhista.

O assédio moral e o assédio sexual vão em desencontro com a maior lei que existe dentro do ordenamento jurídico brasileiro, que é Constituição Federal de 1988, ferindo a dignidade da pessoa humana, que está previsto no artigo 1º, III, *in verbis*:

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

[...]

III–a dignidade da pessoa humana;

Este tipo de conduta do assediador humilhando, agredindo verbalmente e psicologicamente a assediada, está ferindo um dos principais princípios, que a dignidade da pessoa humana, daquela trabalhadora que precisa do emprego.

Em relação aos direitos das trabalhadoras a Constituição Federal, ainda regulamenta sobre as garantias de proteção referente aos riscos do contrato de trabalho e a proteção do trabalho da mulher, como está descrito no artigo 7º, incisos XX e XXII:

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

XX–proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII–redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Além de ferir um princípio fundamental descrito na Constituição, fere também os princípios gerais da atividade econômica, não assegurando um trabalho digno para as mulheres que estão em situação de vítimas do assédio moral e sexual no trabalho, está descrito também no mesmo ordenamento jurídico, a Constituição Federal, no artigo 170, caput:

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, observados os seguintes princípios.

A possibilidade da responsabilidade civil, nos casos de violar os direitos das pessoas, como acontece no assédio moral no ambiente de trabalho, o Código Civil de 2002, nos artigos 186 e artigo 927, obrigando assim aquele que causar o dano, seja obrigado a repará-lo:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Apesar do assédio moral não ter lei específica, as vítimas se enquadram pela CLT, no qual é possível a rescisão do contrato de trabalho e indenização em casos que ocorrem quando acontecer algo descrito no rol está previsto no artigo 483.

Existe um Projeto de lei 4.593 de 2009, do Deputado Nelson Goetten De Lima, para responsabilizar o assediador e proteger a assediada, em geral para proteger as relações de trabalho, porém até o momento este projeto de lei continua em votação na Câmara de Deputados.

O assédio sexual, a conduta está prevista no Código Penal de 1940, no artigo 216-A:

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.

Referente ao assédio sexual a única previsão que se tem é o que foi citado acima. O ordenamento jurídico precisa avançar para combater tanto o assédio moral que por si só, pois não tem lei específica e desta forma não se tem muito baseamento jurídico, já na questão do assédio sexual, apenas uma previsão legal para as condutas de favorecimento sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este presente artigo foi realizado sobre o método analítico referente as mulheres no mercado de trabalho e os grandes abusos que acontecem com as mesmas.

As mulheres sofrem abusos em todas as áreas, seja na sua casa, escolas, faculdades e até mesmo nos seus trabalhos.

O direcionamento deste artigo é para à área do mercado de trabalho, pois mesmo as mulheres tendo formações para atuar de forma igualitária com os homens, não é desta forma que acontece nas vidas reais.

Esses tipos de abuso acontecem desde dos primórdios, quando as mulheres não podiam trabalhar, pois precisavam de uma autorização de seu cônjuge para adentrar no mercado de trabalho.

É ciente por todos nós que nunca foi tão fácil a evolução das mulheres na sociedade, porque sempre havia obstáculos para que elas pudessem terem os mesmos direitos que os homens, de modo que foi uma construção gradual para que as mulheres comesçassem a serem vistas não só como donas de casa, reprodutoras, mas também como capazes de exercerem qualquer função no ambiente do trabalho.

Entretanto, com o ingresso delas no mercado de trabalho surgiram os abusos, estes que salientados no presente artigo.

O intuito do trabalho realizado é alertar o Estado sobre o que está acontecendo e visibilizar este tema de forma que possa ser repensando e analisado pela sociedade o motivo de não ser tão evidenciado e debatido por todos, com o desígnio de diminuir ou porque não cessar o problema.

Além disso, incentivar para que as mulheres não fiquem a mercê do medo ou da falta de compreensão da sociedade, para que possam denunciar os assediadores.

O assédio moral e sexual contra as mulheres é uma das principais e mais hostis agressões que as trabalhadoras podem sofrerem no seu âmbito de trabalho, ferindo um dos principais princípios constitucionais, a dignidade da pessoa humana e também a Consolidação Trabalhista, que visa proteger o empregado de situações que foram expostas neste artigo.

REFERÊNCIAS

A SOCIEDADE, principalmente os trabalhadores, sofrem com algum tipo de assédio moral. **Assédio moral no trabalho**. Paraíba, 2009. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino. **Educação, mulheres gênero e violência**. Marília: Cultura acadêmica, 2015. 10 p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 mai. 2018.

_____. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.html>. Acesso em: 5 jul. 2017.

_____. **Código Penal**. Decreto lei nº 2.848 de 1940. Brasília, DF: Senado Federal, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 5 jul. 2017.

_____. Tribunal de Justiça do Trabalho. **Emenda**. Recurso Ordinário . Assédio sexual por chantagem e por intimidação ou ambiental. Rondônia. Disponível em: <<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21351295/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1063-ro-0001063-trt-14>>. Acesso em: 2 nov. 2017.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jus Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com> >. Acesso em: 2 jan. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Org.). Mercado de trabalho. **IBGE**, 2015. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Proteção contra a discriminação da mulher na relação laboral: questões relevantes enfrentadas pelos ordenamentos jurídicos do Brasil e de Portugal**. Lisboa: Chiado, 2015. 1 p.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

RAMOS, Wilson Filho. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: O assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica do Curso de Direito**. UNIFACS, jun 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

TELLES, Lygia F. In: PRIORE, Mary Del; BASSANEZI, Carla. História das mulheres no Brasil. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004. p.669-672

TSALIKIS, Bruna. Assédio moral e suas características. **Administradores.com**. 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/assedio-moral-e-suas-caracteristicas/88560>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

VASSOLE, Gilberto. O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista. **Saberalei**. 2018. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/assedio-moral-no-trabalho-reforma/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.