

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

TANARA ELISA WELTER

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O EMPODERAMENTO
FEMININO COMO FORMA DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2017

TANARA ELISA WELTER

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O EMPODERAMENTO
FEMININO COMO FORMA DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ms. Denise Tatiane Girardon dos Santos

Santa Rosa
2017

TANARA ELISA WELTER

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O EMPODERAMENTO
FEMININO COMO FORMA DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof.^a Ms. Denise Tatiane Girardon dos Santos – Orientadora



Prof.^a Dr.^a Bianca Tams Diehl



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa, 29 de Novembro de 2017

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, meu noivo, minha orientadora, amigos e demais pessoas da família, sem dúvida vocês foram essenciais para a concretização desse estudo. De modo especial, dedico a todas as mulheres, que em sua jornada laboral, sofreram ou ainda sofrem com a conduta do assédio moral, e também com a presença constante de um superior hierárquico carrasco, que busca na humilhação dos demais a grandiosidade de suas ações.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, grande mestre divino, pelo dom da vida, bem como, por todas as dificuldades que permitiu que eu enfrentasse, pois agora entendo que tudo isso fez parte do meu crescimento pessoal e intelectual, afinal as dificuldades nos tornam mais fortes a cada dia. Agradeço ainda, por ter permitido que eu pudesse chegar até aqui e conquistar mais esse ideal, com garra e fé, sabendo que sempre esteve junto a mim.

Agradeço a toda minha família, tios, padrinhos, primos, vizinhos e amigos por todas as contribuições a mim oferecidas, seja por palavra de apoio e carinho ou pela dose diária de Alegria que me motivou a seguir sempre a diante. Vocês são de mais!

Especialmente Agradeço aos meus amigos, companheiros e exemplos de vida e de caráter, meus amados pais Dilson e Maria Welter. Deus em sua magnitude, não poderia ter me posto em um lar, mais abençoado que este. Agradeço por acreditarem em mim, e fazer tudo para ver a minha felicidade, não medindo esforços para que eu realizasse os meus sonhos, que também é de vocês, Meus Velhos quem sou devo a vocês! Lhes amo!

Não poderia deixar de agradecer também a minha segunda família, meus queridos tios, dindos e segundos pais, Renato Willers (in memorian) e Loiva, obrigado por todo cuidado dispendido a mim, por sempre me mostrar a realidade e me incentivar a estudar, o que sou hoje também devo a vocês. Obrigado pelos puxões de orelha e conselhos, agora entendo que isso foi necessário. Dinda, minha querida amiga, obrigado por tudo que fez e faz por mim, você é o esteio da família, sempre preocupada com o bem estar de todos. Me orgulho de ti! E a você dindo, sinto muito a tua falta, mas sei que

ai de cima, estas a me iluminar! Vocês moram no meu coração!

Gostaria de agradecer também ao meu amigo, companheiro e noivo Rodrigo Krawszuk, pela paciência que teve comigo durante todo esse período de pesquisa, por me motivar a continuar, e sempre estar presente, entendendo quando tantas vezes precisei abdicar dos nossos momentos de lazer. Ah, não poderia deixar de mencionar minha pequena dog Biah, minha alegria diária, que sempre esteve comigo, e mesmo sem entender, é fundamental na minha vida.

Agradeço ainda, as Faculdades Integradas Machado de Assis, e a todos os professores, que tive contato durante esses cinco anos de graduação, por todos os ensinamentos, pela amizade, e por estarem sempre dispostos a auxiliar tanto nas dúvidas jurídicas como em casos práticos ou pessoais. Vocês são exemplos de dedicação.

Agradeço imensamente a minha amiga, companheira de escrita e orientadora Denise Tatiane Girardon dos Santos, por me acalmar, quando tantas vezes cheguei afobada até você, no desespero da escrita do temido TCC. Agradeço Pelos ensinamentos, pela amizade, carinho e por estar sempre à disposição quando necessário. Perdoo-me se não correspondi tuas expectativas, enquanto orientanda, mas saiba que você é exemplo de pessoa vitoriosa.

Para finalizar, agradeço as amigas e amigos que a faculdade me presenteou, sem vocês a academia não seria a mesma. Ficaram na saudade nossos mates noturnos, conversas e trocas de experiência. Querido Sexteto fantástico nossa amizade é pra vida toda, levo vocês no coração com toda certeza.

Eu sou mulher

Aquela que tu olha na rua
me acha feliz e logo diz:
É puta!
Sou a mesma que você julga Intitula:
É fácil!
Aquela que você chama baixo
Diz que não apaga o facho
Mas já te fez feliz.
Sou a mesma flor delicada
Imaginada e olhada nos quatro cantos do
país.
A que está na sua casa
Que você diz que é amada
Mas na cama não amou.
Sou a mesma que está deitada no quarto
Chamada de filha
A que mandam depilar a virilha
Pois se não for assim, a sociedade vai
achar ruim
Sou aquela que não depila
A mesma que você já puxou pelo braço
Forçou-lhe um abraço, por fim, estuprou.
Sou a criança desconsolada
Desesperada
Quando viu a mãe, que também sou eu
Ser agredida, perseguida e abatida
Deitada no chão
Sou a mesma que vai à luta
Que não muda a conduta
Sabe que a sociedade precisa de ação
Da revolução
A que busca a liberdade e felicidade
Mas sabe que isso só vem com a
igualdade
De toda a população
Mãe, filha, amante, prostituta ou vizinha
Sou minha, livre e mulher.

Autordesconhecido.

RESUMO

O tema desta monografia versa sobre o assédio moral sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho e o empoderamento de gênero como alternativa de sua superação. A delimitação focaliza na análise do assédio moral, no intuito de verificar as responsabilidades aplicadas ao empregador, pelos efetivos danos causados às vítimas, em específico, de gênero feminino. A partir do estudo, busca-se apontar o empoderamento feminino como alternativa para combater o assédio moral de gênero na esfera laboral. O questionamento de pesquisa relaciona-se a responder: em que medida o empoderamento feminino auxilia no combate ao assédio moral de gênero, na esfera laboral? Este estudo tem como objetivo geral analisar as relações de trabalho demonstrando a importância da inserção e valorização da mulher no mercado de trabalho. A presente investigação caracteriza-se sendo teórica empírica, com tratamento qualitativo das informações e fins explicativos. A geração de dados acontece por meio de fontes primárias e secundárias. A análise e a interpretação desse conteúdo realiza-se pelo método hipotético-dedutivo. O estudo encontra-se dividido em três capítulos, de modo que o primeiro capítulo, dispõe sobre a evolução histórica das relações humanas no ambiente de trabalho, abordando os papéis no sistema de produção atual: empregados e empregadores, bem como, o trabalho feminino e a questão da não emancipação. A segunda seção, trata do assédio moral nas organizações, enfatizando as relações de poder e desrespeito às mulheres, bem como, o assédio moral nas relações de trabalho e de gênero, o abuso do poder diretivo do empregador como causa essencial do assédio moral e o gênero feminino como alvo do assédio moral. Por sua vez, o terceiro capítulo contempla o empoderamento feminino no ambiente de trabalho, dispondo sobre o reconhecimento da mulher e isonomia das relações laborais, também a responsabilização judicial do assédio moral, por meio de análise jurisprudencial no TRT 4º região no período de janeiro de 2015 a outubro de 2017. Além disso, traz as práticas laborais nocivas e o patriarcalismo, como um debate necessário, e por fim tratará das políticas de empoderamento feminino no ambiente de trabalho: materialização da igualdade de gênero. Diante disso, tratar a questão de gênero, bem como, o empoderamento feminino é essencial, visto que muitas mulheres ainda não são conhecedoras de seus direitos, permanecendo inertes diante das situações de assédio nas relações desiguais no âmbito trabalhista e organizacional.

Palavras-chave: Assédio Moral – Direito do Trabalho – Empoderamento Feminino – Igualdade.

RESUMEN

El tema de esta monografía versa sobre el acoso moral sufrido por las mujeres en el ambiente de trabajo y el empoderamiento de género como alternativa de su superación. La delimitación se centra en el análisis del acoso moral, con el fin de verificar las responsabilidades aplicadas, por los efectivos daños causados a las víctimas, en específico, de género femenino. A partir del estudio, se busca apuntar el empoderamiento femenino como alternativa para combatir el acoso moral de género en la esfera laboral. El cuestionamiento de investigación se relaciona a responder: ¿en qué medida el empoderamiento femenino auxilia en el combate al acoso moral de género, en la esfera laboral? Este estudio tiene como objetivo general analizar las relaciones de trabajo demostrando la importancia de la inserción y valorización de la mujer en el mercado de trabajo. La presente investigación se caracteriza por ser teórica empírica, con tratamiento cualitativo de las informaciones y fines explicativos. La generación de datos se realiza a través de fuentes primarias y secundarias. El análisis y la interpretación de ese contenido se realiza por el método hipotético-deductivo. El estudio se divide en tres capítulos, de modo que en el primer capítulo se tratará de la evolución histórica de las relaciones humanas en el ambiente de trabajo, abordando los papeles en el sistema de producción actual: empleados y empleadores, así como, el trabajo femenino y la cuestión de la no emancipación. En la segunda sección, se tratará del acoso moral en las organizaciones, enfatizando las relaciones de poder y falta de respeto a las mujeres, así como el acoso moral en las relaciones de trabajo y de género, el abuso del poder directivo del empleador como causa esencial del acoso moral y el género femenino como objetivo del acoso moral. Por su parte, el tercer capítulo contemplará el empoderamiento femenino en el ambiente de trabajo, disponiendo sobre el reconocimiento de la mujer y la isonomía de las relaciones laborales, también la responsabilización judicial del acoso moral, por medio de análisis jurisprudencial en el TRT 4^o región, prácticas laborales nocivas y prácticas el patriarcalismo, un debate necesario, y por fin tratará las políticas de empoderamiento femenino en el ambiente de trabajo: materialización de la igualdad de género. Por lo tanto, tratar la cuestión de género, así como, el empoderamiento femenino es esencial, ya que muchas mujeres aún no son conocedoras de sus derechos, permaneciendo inertes ante las situaciones de acoso relaciones desiguales en el ámbito laboral y organizacional.

Palabras clave: Derecho del Trabajo - Acoso Moral - Empoderamiento Femenino.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES HUMANAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
1.1 PAPÉIS NO SISTEMA DE PRODUÇÃO ATUAL: EMPREGADOS E EMPREGADORES	13
1.2 O TRABALHO FEMININO E A QUESTÃO DA NÃO EMANCIPAÇÃO	21
2 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: RELAÇÕES DE PODER E DESRESPEITO ÀS MULHERES.....	26
2.1 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DE GÊNERO	26
2.2 O ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR COMO CAUSA ESSENCIAL DO ASSÉDIO MORAL	32
2.3 O GÊNERO FEMININO COMO ALVO DO ASSÉDIO MORAL.....	35
3 POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: POSSIBILIDADES DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO	40
3.1 A RESPONSABILIZAÇÃO JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO TRT 4º REGIÃO.....	40
3.2 PRÁTICAS LABORAIS NOCIVAS E O PATRIARCALISMO: UM DEBATE NECESSÁRIO	48
3.3 POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: POSSIBILIDADES DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO	52
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

O tema desta monografia versa sobre o assédio moral sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho e o empoderamento de gênero como alternativa de sua superação. A delimitação focaliza na análise do assédio moral, no intuito de verificar as responsabilidades aplicadas ao empregador, pelos efetivos danos causados às vítimas, em específico, de gênero feminino.

A problemática deste trabalho consiste em analisar questões pertinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, especificamente, em relação ao gênero feminino, buscando, por meio de pesquisas, esclarecer dúvidas relacionadas ao referido fenômeno, bem como, demonstrar situações que possibilitam a ocorrência do assédio, e as consequências por ele trazidas. O questionamento de pesquisa relaciona-se a responder: em que medida o empoderamento feminino auxilia no combate ao assédio moral de gênero, na esfera laboral?

A pesquisa possui como objetivo geral, analisar as relações de trabalho demonstrando a importância da inserção e valorização da mulher no mercado de trabalho. De modo específico, objetiva estudar a historicidade, nos âmbitos internacional e nacional, das relações de gênero, das relações humanas e da participação da mulher no mercado de trabalho.

O assédio moral é um tema importante no contexto atual, momento em que a sociedade passa por um momento de grandes mudanças comportamentais, oriundas do mundo globalizado e competitivo, em que os empregadores visam, acima de tudo, à produtividade, ou seja, o lucro final, não dando a devida importância ao que tange ao capital humano, ou seja, não se preocupa com o lado emocional e psicológico dos empregados, ferindo, muitas vezes, os princípios da dignidade da pessoa humana.

Do mesmo modo, tratar a questão de gênero, bem como, o empoderamento feminino é essencial, visto que muitas mulheres ainda não são conhecedoras de seus direitos, permanecendo inertes diante das situações de assédio e humilhação no âmbito trabalhista e organizacional.

Diante disso, a pesquisa justifica-se como sendo de fundamental importância, por possuir um conteúdo de grande relevância para o acadêmico e demais profissionais de Direito, de modo a disponibilizar, também, a comunidade em geral informações pertinentes a prática do assédio moral, as quais estão ligadas a organização do trabalho.

Já para a Instituição de Ensino, se faz importante e necessário, pois é o momento de mostrar ao mercado e ao meio social seus futuros profissionais de direito e aumentar as obras literárias para as pesquisas sobre o assunto, visto que o referido fenômeno ainda não possui legislação própria.

Logo, a escolha da pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, feita no período de 2015 a 2017, aponta abordar nos fundamentos que motivaram as decisões, pois se trata de um tema com suma importância nas relações de trabalho, eis que a todo momento há vítimas do Assédio Moral, sendo que muitas por medo ainda não tem coragem de relatar. Dessa forma, é necessário, incentivar cada vez mais, as práticas de empoderamento feminino, no intuito de superar as desigualdades de gênero, tanto no ambiente familiar como no ambiente laboral.

A presente investigação caracteriza-se sendo teórica empírica, com tratamento qualitativo das informações e fins explicativos. A geração de dados acontece por meio de fontes primárias e secundárias. A análise e a interpretação desse conteúdo realiza-se pelo método hipotético–dedutivo.

O estudo encontra-se sistematizado em três capítulos, de modo que no primeiro capítulo, tratar-se-á da evolução histórica das relações humanas no ambiente de trabalho, abordando os papéis no sistema de produção atual: empregados e empregadores, bem como, o trabalho feminino e a questão da não emancipação.

No segundo capítulo, será tratado do assédio moral nas organizações, enfatizando as relações de poder e desrespeito às mulheres, bem como, o assédio moral nas relações de trabalho e de gênero. O abuso do poder diretivo do empregador como causa essencial do assédio moral e o gênero feminino como alvo do assédio moral.

Por sua vez, o terceiro capítulo contemplará o empoderamento feminino no ambiente de trabalho, dispondo sobre o reconhecimento da mulher e isonomia das

relações laborais. Também disporá sobre a responsabilização judicial do assédio moral, por meio de análise jurisprudencial no TRT 4º região. Além disso, tratará das práticas laborais nocivas e o patriarcalismo, um debate necessário, e por fim abordará as políticas de empoderamento feminino no ambiente de trabalho como materialização da igualdade de gênero.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES HUMANAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo serão abordadas as relações de trabalho e as conquistas das mulheres no ambiente de trabalho, observadas no decorrer dos anos, bem como, a inserção da mulher no meio laboral e as dificuldades por estas enfrentadas ao que tange ao reconhecimento e valorização enquanto gênero.

Observa-se que, na estrutura do sistema produtivo atual, existem vários tipos de empregados e empregadores; contudo o modelo de hierarquia se mantém, qual seja, o homem como chefe da família e do meio laboral, enquanto a mulher assume as atividades do lar, o cuidado dos filhos e ocupa postos secundários, não diretivos e de menor remuneração, mantendo a ideia não emancipava.

1.1 PAPÉIS NO SISTEMA DE PRODUÇÃO ATUAL: EMPREGADOS E EMPREGADORES

No presente estudo, os pontos que se buscam analisar são a evolução histórica das relações e do Direito do Trabalho, a questão da percepção da mulher enquanto seu gênero e as dificuldades, por ela enfrentada, por lhes ser negado espaço necessário na esfera social, devido à predominância do patriarcalismo. Da mesma forma, situar o leitor quanto à prática do assédio moral sofrido pelas mulheres nas organizações de trabalho.

As relações humanas de trabalho tiveram seu marco inicial na sociedade pré-industrial, em meados do século XIV, marcada, primeiramente, pela escravidão, em que não existiam normas jurídicas de trabalho, no qual prevalecia a exploração do trabalhador. De acordo com Nascimento, a escravidão, “[...] fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Segundo o autor, na Europa, o escravo era tratado como um objeto. Não possuía direitos, era considerado como um elemento de trabalho, o qual deveria desempenhar, na maioria dos casos, o trabalho braçal pesado até a sua morte, ou até o momento que algo viesse a alterar a referida situação. Nesse período, o trabalho era considerado como uma atividade secundária, algo não digno, e, por

esse motivo, deveria ser executado, apenas, pelos escravos, enquanto os senhores, chefes das fazendas, cuidavam dos negócios na cidade.

Na Idade Média, tem-se a predominância do Feudalismo, o qual originou a categoria tida como *servidão*, e não apresentou significativa diferença em relação à escravidão, pois, embora tivessem os trabalhadores a proteção militar, não possuíam, ainda, a condição de liberdade. O autor no tocante aos trabalhadores, destaca que:

[...] eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. (NASCIMENTO, 2011, P.43).

Entende-se que a condição de servo foi, para o trabalhador, uma evolução, se comparado à sua condição inicial de escravo; entretanto, o empregado ainda continuava a ser dependente do seu senhor, dono da gleba, e a este era imposto um pagamento por produzir em suas terras em tempos de paz; já em tempos de guerra, deveria lhe servir como soldado. Ainda, nesse sentido, Martins destaca que o trabalho era considerado um castigo, uma incumbência das pessoas tidas como inferiores, pois os nobres e os integrantes do clero não trabalhavam (MARTINS, 2015).

No tempo da servidão, os trabalhadores teriam mais liberdade em relação à escravidão, porém, ainda continuavam submissos aos donos dos feudos, visto que a proteção contou como Direito adquirido para a época e a entrega de parte da produção rural como um dever, a fim de garantir a proteção.

Outra forma de trabalho, que ocorreu em um terceiro momento, no século XVIII, diz respeito às corporações de ofício, compostas por mestres, companheiros e aprendizes. Frente a isso, Russomano faz a seguinte colocação a respeito do tema:

Dentro das corporações, o trabalho estava distribuído em três níveis, como é notório: aprendizes, companheiros e mestres. Os aprendizes estavam submetidos, muito estreitamente, à pessoa do mestre. Eram jovens trabalhadores que como sua designação indica, aprendiam o ofício. [...] os companheiros, tecnicamente, eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. (RUSSOMANO, 2000, p. 14).

Segundo o conceito do autor, se faz possível perceber que, desde o período de servidão, já existia a hierarquia no trabalho. Os mestres eram os detentores do saber, enquanto os demais eram tidos como subordinados. Por sua vez, os proprietários de oficinas eram conhecidos como mestres, os quais, no contexto atual, assemelham-se à figura do empregador (NASCIMENTO, 2011).

De outro lado, Martins afirma que, as corporações possuíam as seguintes finalidades: estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a capacidade de produção. Pode-se dizer que, nesse período, existia um pouco mais de liberdade ao trabalhador; entretanto, o ponto essencial não estava fundado na proteção, mas, sim, em atingir o objetivo da corporação, no que tange aos seus interesses próprios:

O autor ainda traz a seguinte ponderação quanto a jornada de trabalho: Era muito longa, chegando até a 18 horas no verão, porém na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno. (MARTINS, 2010, p. 4-5).

Diante disso e segundo o autor, percebe-se que, ao mesmo tempo em que algumas tecnologias, como o lampião¹, trouxe um avanço para a sociedade, também incidiu no aumento da jornada de trabalho, a qual passou a ter uma duração normal de 12 a 14 horas por dia, sendo que, antes, isso era impossível, pois interferia na qualidade do serviço prestado.

Em 1789, como decorrência dos movimentos da Revolução Francesa, foram extintas as corporações de ofício, por ser entendido como não compatível com o ideal de liberdade do homem², propagado pelos revolucionários. Vale salientar que em 1791, após a revolução, teve início na França a ideia da liberdade contratual, baseada na pretensão das partes e na obrigação de fazer, existente no contrato. Rodrigues define da seguinte forma o termo contrato: “[...] o contrato vai constituir uma espécie de lei privada entre as partes, adquirindo força vinculante igual a do preceito legislativo.” (RODRIGUES, 2002, p.17).

¹ Espécie de lanterna, que serve para iluminar.

² Nessa época, eram considerados só os direitos do homem, mesmo, pois as mulheres não eram consideradas como tal. Prova disso foi a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, elaborada por mulheres (Sufragistas), mas que foi “sufocada”. (GIRARDON DOS SANTOS, 2016).

Logo, a Revolução Industrial, iniciada em meados do século XVIII, na Inglaterra, pode ser indicada como sendo o marco fundamental para as normas regulamentadoras das relações trabalhistas, hoje, o Direito do Trabalho, já que houve a implementação de novas tecnologias de fabricação e que trouxe, conseqüentemente, o desenvolvimento econômico e fabril. De acordo com Maximiniano, o marco da Revolução Industrial se deu por meio da invenção das máquinas a vapor e da aplicação destas na produção, sobretudo, em produtos têxteis, que influenciou o aumento da produtividade (MAXIMINIANO, 2010).

Nesse período, passou a vigorar na sociedade Industrial a vinculação do trabalho remunerado. Para Nascimento, com o crescimento da indústria e do comércio, ocorreu a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo. Teve início a fase do trabalho assalariado e suas linhas de produção, e passou a haver certa noção da ideia de justiça social a partir do início da organização e algumas mobilizações de pessoas na luta por direitos básicos (NASCIMENTO, 2011).

Por outro lado, a inovação tecnológica desse período influenciou o êxodo rural³ e acarretou a saída das pessoas das zonas rurais para as zonas urbanas, perto das empresas, de modo que estas ficavam à disposição da indústria para servirem como mão de obra. Houve, também, o incentivo para que as famílias tivessem mais filhos para estes poderem ser utilizados como mão de obra barata nas fábricas, assim como as mulheres, com a finalidade de aumentar a rentabilidade familiar.

Contudo, as referidas mudanças trouxeram consigo a divisão de classes dentro da sociedade, de modo que, de um lado, encontrava-se a burguesia e de outro, o proletariado. Conforme Engels

[...] por burguesia compreende-se a classe dos capitalistas modernos, proprietários dos meios de produção social, que empregam o trabalho assalariado. Por proletariado compreende-se a classe dos trabalhadores assalariados modernos que, privados de meios de produção próprios, se vêem obrigados a vender sua força de trabalho para poder existir. (Nota de F. Engels à edição inglesa de 1888, s/p).

Conforme cita o autor, é clara a diferença existente entre a burguesia e o proletariado, visto que um representa a classe alta da sociedade, ou seja, os

³ “O termo êxodo rural é utilizado para caracterizar a saída da população campesina em direção a cidade, ou seja, a saída dos moradores da área rural para a área urbana.” (SILVA, 2014).

detentores do poder, enquanto o outro é composta pela classe mais pobre, e trabalhadora. Marx entende que:

[...] liberdade e justiça, direitos inalienáveis e considerados naturais pelo liberalismo, não resistem às evidências das desigualdades sociais promovidas pelas “relações de produção”, que dividem os homens em proprietários e não proprietários dos meios de produção. Dessa divisão se originam as classes sociais: os proletários – trabalhadores despossuídos dos “meios de produção”, que vendem sua força de trabalho em troca de salário – e os “burgueses” – que, possuindo meios de produção sob a forma legal da propriedade privada, “apropriam-se” do produto do trabalho de seus operários em troca do salário do qual eles dependem para sobreviver. (MARX, 1971, s/p.).

Dessa forma, percebe-se que a divisão de classes foi o marco da desigualdade social, definindo quem eram os detentores do poder e quem os devia obediência. Nesse sentido, vale ressaltar a exploração do trabalho e a alienação por parte do trabalhador, advinda da luta por interesses distintos e da imposição dos interesses das classes favorecidas em detrimento das demais (MARX, 1971).

Diante disso, um marco de grande importância, na luta das mulheres por reconhecimento, foi o dia 08 de março, data em que se comemora oficialmente o Dia da Mulher. O qual, apesar de controvérsias sobre a sua origem, revela-se com grande importância. Blay pondera que:

[...] o Dia Internacional da Mulher foi proposto por Clara Zetkin em 1910 no II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas. Nos anos posteriores a 1970 este Dia passou a ser associado a um incêndio que ocorreu em Nova Iorque em 1911. (BLAY, 2001, p. 601).

No Brasil, associa-se o Dia da Mulher com o fato histórico do Triangle⁴, ocorrido um ano depois da proposição por Zetkin, possivelmente, pela associação do sacrifício das mulheres na data do feito. Blay destaca que, no início do século XX, houve uma forte reivindicação em Nova York, pelo direito ao voto feminino, comandado pela líder sufragista Berta Lutz, que se utilizou de um grupo de ascendência da burguesia, para ajudar na divulgação da demanda (BLAY, 2001).

⁴O Dia Internacional da Mulher Trabalhadora é considerado como uma jornada de luta feminista em todo o mundo em comemoração do dia 8 de Março de 1908, data em que as trabalhadoras da fábrica têxtil ‘Cotton’, de Nova York, declararam greve em protesto pelas condições insuportáveis de trabalho. Na sequência disso, ocuparam a fábrica e o patrão prendeu-as lá dentro, fechou todas as saídas, e incendiou a fábrica. Morreram queimadas as 129 trabalhadoras que estavam lá dentro (Victória Sal, Dicionário ideológico feminista, 1981, apud, A nova Democracia, 2004).

Pode-se dizer que cada luta por direitos foi e é válida, visto que todas as garantias que, hoje, são consideradas como direito assegurado, têm suas raízes fundadas nos antepassados, nas dificuldades enfrentadas. Como referido anteriormente, o gênero feminino, ou, melhor dizendo, a mulher, não possuía espaço, voz e vez, já que sua função era cuidar dos afazeres da casa, dos filhos e dar atenção ao marido quando esse voltasse do seu trabalho.

Após a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais, ocorridas de 1914 a 1918 e de 1939 a 1945, centradas na Europa, a mulher conquistou algum espaço na sociedade, visto que os homens (pais, filhos e marido) ingressavam nas Forças Armadas e eram enviados para os combates. As mulheres assumiram, então, os negócios da família, as quais passaram a ocupar, conseqüentemente, o lugar dos homens no mercado de trabalho. Probst faz a seguinte ponderação:

Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelo marido. (PROBST, 2003 p. 02).

Conforme a autora, a guerra fez com que muitos homens perdessem as vidas durante as batalhas, sendo que, os que voltaram aos lares com vida, estavam impossibilitados de retornar ao mercado de trabalho, muitos pela condição de mutilados. Ao se deparar com essa situação e também pela dificuldade financeira, as mulheres de pouco poder aquisitivo necessitaram enfrentar a situação e ocupar o lugar dos homens, tanto a frente das famílias, como no mundo do trabalho, eram as mais pobres e, por isso, mais exploradas, de modo que seguiam consideradas inferiores por desempenharem mão-de-obra.

Diante disso, verificou-se que desde esse período a mulher com menor poder aquisitivo era considerada inferior, mesmo diante da atitude de garra e grandeza, visto que saiu de casa para ocupar lugar no meio laboral e garantir o sustento da família. Dessa forma, é visível a desvalorização que paira sobre a mulher, dentro da própria classe feminina, já que a ocupação desse espaço iniciou-se mais por questão de necessidade financeira do que pela percepção da desigualdade pelas próprias mulheres.

Dessa maneira, a mulher buscou cada vez mais seu espaço dentro do mercado de trabalho, de forma que deixou de ter seu papel reduzido ao espaço do lar, com atividades de dona de casa e passou a exercer cargos de larga responsabilidade dentro das organizações. Algumas características, como a responsabilidade e a qualidade em suas tarefas, fazem com que sejam fundamentais nos processos produtivos, mostrando-se fundamentais dentro dos processos, gerando resultados para o crescimento próprio e da organização.

De uma forma geral, pela globalização, a mundialização das relações de trabalho, dentre outros, pode-se definir um conceito geral que não tem especificidade jurídica, empresarial, econômica, no que difere empregador e empregado, tornando-se importante para distinguir funções dentro do sistema organizacional de uma empresa (MAXIMINIANO, 2010). Dessa forma, pode-se dizer que empregador é uma pessoa que é responsável por um empreendimento individual ou coletivo (por mais de um sócio), que emprega, que assalaria, contrata e mantém pessoas sob o regime da CLT, por exemplo, no caso do Brasil.

De acordo com Maximiniano, empregador é aquele que toma as decisões, que estabelece metas, definem diretrizes e atribui responsabilidades aos funcionários, além de organizar, comandar, planejar e coordenar a organização, (MAXIMINIANO, 2010). Já Delgado define empregador como pessoa física ou jurídica que contrata uma pessoa para prestar serviços sob a sua subordinação (DELGADO, 2011).

A Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileira teve influência em normas fascistas, advinda da Europa. No Brasil, foi criada em 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente da época, Getúlio Vargas, que representou uma grande conquista para a classe trabalhadora, unificando as leis trabalhistas existentes e suprimindo uma necessidade constitucional. Nesse contexto,

em 1943 foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), influenciada pela Carta Del Lavoro, da Itália fascista. Considerando que a legislação trabalhista e sindical foi sendo implantada no decorrer das décadas de 1930 e 1940, elas foram reunidas em um compilado de normas (a CLT). Contudo, a CLT, da mesma forma que a Justiça do Trabalho, persistiu no ideário de instituir mecanismos de controle e intervenção do Estado quanto às relações entre trabalho e capital, sobretudo, quando ao sindicalismo e as organizações coletivas (PANDOLFI, 1999, p. 09. apud MARQUES, 2014, p.56-57).

Conforme os conceitos doutrinários a CLT foi elaborada no intuito de prever a intervenção e controle do Estado nas relações trabalhistas. Dessa forma, a Consolidação das Leis do Trabalho é categórica ao mencionar, em seu art. 2º, *caput*, que se considera empregador a empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943). Define, ainda,

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943).

Por sua vez, empregado é toda pessoa que presta serviço, registrado sob as formas da CLT, e recebe remuneração salarial pelos serviços prestados ao empregador de maneira não eventual. Empregado, na visão de Maximiniano, é todo aquele que precisa ou necessita de ordens para saber o que vai fazer e suas ações precisam de coordenação e controle gerencial (MAXIMINIANO, 2010).

Martins define trabalhador como a pessoa física que, por meio do seu esforço, seja ele físico ou intelectual, presta um serviço a outro, de modo remunerado ou gracioso (MARTINS, 2010). A CLT prevê, em seu art. 3º:

[...] considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Continua, no Parágrafo único do artigo em menção, que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

As Leis do Trabalho, tem um histórico de visar à proteção do trabalho tanto masculino quanto feminino, de forma que a regulamentação da licença maternidade surgiu com o advento da CLT. Diante disso, pode-se afirmar que a empresa, o empregador e o empregado apesar de integrarem um mesmo sistema, são pertencentes a classes distintas, de modo que buscam um equilíbrio entre si, ou seja, tratam-se de burgueses e proletariados.

Nesse sentido, ambos caminham em busca de resultados, ou seja, o empregador busca crescimento financeiro e de mercado, tendo em vista a obtenção do lucro, enquanto isso o colaborador busca permanência e melhores condições de remuneração, afim de garantir o sustento familiar, por meio de sua força de trabalho.

1.2 O TRABALHO FEMININO E A QUESTÃO DA NÃO – EMANCIPAÇÃO

No Brasil, o Direito do Trabalho teve seu marco efetivo na elaboração de algumas leis, decorrentes do período denominado como Primeira República, especificamente, a Lei do Ventre Livre, em 1871, a Lei do Sexagenário, em 1855, e, por fim, a Lei Áurea, em 1888. Porém, após um longo período do marco inicial da Revolução Industrial foi que houve a criação das primeiras legislações trabalhistas. Nesse sentido, Nascimento cita,

Formavam-se, assim, as condições para que o trabalho subordinado viesse a ser regido por leis de proteção, mas, não obstante o Poder Político, fiel ao princípio liberalista que o inspirava, mantinha-se alheio a qualquer reivindicação. Estas existiram. Atestam-no dois fatos: elevado número de greves e o movimento político. (NASCIMENTO, 2013 p.40).

Com o advento de novos modelos de trabalho e novas tecnologias, se criou determinada situação em que mulheres, crianças e adolescentes adentraram nas fábricas, visto que a força física não era mais requisito essencial para execução das tarefas. As mulheres não retornaram mais à situação anterior, ou seja, só ao lar, pois, para muitas, a condição de sair de casa e ir exercer atividade remunerada era uma necessidade e não uma opção. A mulher passou a conquistar independência no seu lar pela falta do companheiro.

Contudo, foi submetida às restrições sociais e ao preconceito, existente também dentro da própria classe feminina. Um exemplo clássico do mencionado ocorreu em 1950, nos Estados Unidos, por intermédio de algumas mulheres, pertencentes à classe de grande poder aquisitivo, que foi a criação do *Manual da Boa Esposa*, que trazia o seguinte texto:

1. Tenha o jantar sempre pronto. Planeje com antecedência. Esta é uma maneira de deixá-lo saber que se importa com ele e com suas necessidades, [...]. 3. Separe 15 minutos para descansar, assim você estará revigorada quando ele chegar. Retoque a maquiagem, ponha uma fita no cabelo e pareça animada. 4. Seja amável e interessante para ele. Seu dia foi chato e pode precisar que o anime e é uma das suas funções fazer isso. 6. Durante os meses mais frios você deve preparar e acender uma fogueira para ele relaxar. Seu marido vai sentir que chegou a um lugar de descanso e refúgio. Afinal, providenciando seu conforto, você terá satisfação pessoal, [...]. 10. Você pode ter uma dúzia de coisas a dizer para ele, mas sua chegada não é o momento. Deixe-o falar primeiro, lembre-se,

os temas de conversa dele são mais importantes que os seus. (HOUSEKEEPING MONTHLY, 1955, s/p).

Ao analisar algumas das regras, dispostas no Manual da Boa Esposa, pode-se perceber o modo como eram tratadas as mulheres da época, apesar de, no EUA, já haver uma participação feminina mais efetiva no mercado de trabalho, ainda que relegada à parte da população mais necessitada economicamente.

A figura feminina era vista como secundária, frágil, limitada. Elas poderiam ser empregadas e deveriam realizar todas as funções domésticas, sem direito à participação nas decisões, nem reclamar ou sequer indagar o marido sobre o seu dia de trabalho, pois isso era tido como um incômodo para ele. Além do mais, a esposa deveria estar sempre apresentável, esteticamente, alinhada e para satisfazer os caprichos do marido. Traz ainda em seu texto a seguinte referência:

11. Nunca reclame se ele chegar tarde, sair pra jantar ou outros locais de entretenimento sem você. Em vez disso, tente compreender o seu mundo de tensão e pressão dele, e a necessidade de estar em casa e relaxar. [...] 14. Não reclame se ele se atrasar para o jantar ou passar a noite fora. Veja isso como pequeno em comparação ao que ele pode ter passado durante o dia.[...] 16. Arrume o travesseiro e se ofereça para tirar os sapatos dele. Fale em voz baixa, suave e agradável. 17. Não faça-lhe perguntas sobre suas ações ou que questionem sua integridade. Lembre-se, ele é o dono da casa e, como tal, irá sempre exercer sua vontade com imparcialidade e veracidade. Você não tem o direito de questioná-lo. 18. Uma boa esposa sabe o seu lugar. (HOUSEKEEPING MONTHLY, 1955, s/p).

Conforme os autores deste Guia, a mulher era tida em casa como empregada, com o dever de deixar tudo em ordem e organizado para quando o marido chegasse, pois este não poderia ser perturbado. Vale destacar que em 1970, houve uma transformação em várias partes do mundo, por meio do qual, os movimentos feministas começam a ganhar espaço, e a mulher mais liberdade de escolha. Nesse período, as mulheres conquistaram direitos e assumiram novos papéis na sociedade, o que impulsionou o debate sobre o feminismo⁵. Ocasão em que, por exemplo, as presas políticas e exiladas, saíram das prisões e se deparam com as jovens nas universidades.

Surgiam, nessa época, no Brasil, jornais das mulheres, como exemplo: Jornal Brasil Mulher, Mulherio e Nós Mulheres, que discorriam sobre assuntos femininos,

⁵É um movimento que luta contra todas as formas de opressão exercidas sobre as mulheres e pela igualdade entre os gêneros. (Betoni, 2014).

como violência doméstica, direitos reprodutivos, sexualidade dentre outros. Vale lembrar, também, das mulheres que tiveram grande importância na sociedade pela bravura com que lideraram e lideraram as situações, apesar de serem em número muito reduzido, em comparação aos homens, são elas: Cleopatra, Joana Darc, princesa Isabel e Anita Garibaldi (RAGO, 2016).

No Brasil, houve várias marchas que representaram o feminismo, como as do MST⁶, Marcha das Margaridas⁷ e das Mulheres Camponesas⁸ o que contribuiu para as mulheres desenvolverem entre si um caráter de amizade, parceria e irmandade (Margarethe Rago, 2016). A historiadora menciona que foram criadas várias políticas públicas após a década de 1990, como, por exemplo, a lei Maria da Penha⁹ a tipificação do feminicídio¹⁰, o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres¹¹, Programa Mulher sem Violência, dentre outros (RAGO, 2016).

Pode-se destacar várias ferramentas que surgiram para mostrar a importância e a transformação da mulher no meio social, demonstrando várias lutas e obstáculos enfrentados para asseverar seus direitos perante a sociedade machista. Pois, assim como a lei da vida, em que a mulher é responsável por gerar novos seres humanos, sejam homens ou mulheres, o gênero feminino, devem ter o mesmo tratamento e valorização com relação ao masculino.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é anterior ao Guia, e traz em seu texto a pessoa humana, como elemento principal do Direito garantindo em seu Art. 23 que “[...] toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, p.1).

⁶ "Assumimos o compromisso de lutar incansavelmente contra toda e qualquer forma de opressão e mercantilização da vida, do corpo e dos bens naturais". (MOVIMENTO TRABALHADORES SEM TERRA, 2015).

⁷ "Desenvolvimento Sustentável com Democracia, Justiça, Autonomia, Igualdade e Liberdade." (Central Única dos Trabalhadores, 2015).

⁸ A criação do MMC se iniciou em 1995 com a fundação da Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais Também tem um importante trabalho na formação política de suas militantes, além da luta por direitos da mulher, em especial da camponesa (GADELHA, 2017).

⁹ Surgiu, para coibir a violência doméstica contra a mulher (AZEVEDO, 2015).

¹⁰ Classificou como hediondo o assassinato de mulheres (MIRELA MAZZOLA, 2017).

¹¹ É um acordo estabelecido entre os governos federal, estaduais e municipais com o objetivo de articular ações que visam a consolidação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres por meio da implementação de políticas públicas integradas em todo o território nacional (SECRETARIA DE POLITICAS PARA AS MULHERES, 2011).

A fase de subordinação total da mulher ao homem perdeu espaço a partir do momento da saída daquela para o mercado de trabalho e com seu suporte na manutenção financeira do lar. Nesse sentido, Martins pondera que:

[...] o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes (MARTINS, 2008, p. 571).

A mulher conquistou seu espaço e tornou-se fundamental nas atividades da sociedade atual, seja no meio social ou empresarial. Hoje, o gênero feminino é entendido como semelhante em relação ao masculino em muitas situações, tanto no trabalho como no dia a dia, apesar de, materialmente, as previsões legais da maioria dos países que são democráticos, que visam à igualdade e à superação dos problemas sociais, não são, satisfativamente, atendidas, já que ainda se verificam situações de discriminação e desigualdades entre os gêneros nas relações de trabalho, como será abordado adiante, no tópico que relata dos motivos pelos quais o gênero feminino é alvo do assédio moral.

Foi necessário um longo e árduo período para se obter relativa independência e reconhecimento diante dos homens e, também, perante às próprias mulheres, visto que a mudança e o espaço conquistado, tanto no meio social, como no meio trabalhista, advém de várias etapas enfrentadas, de modo que até nos dias atuais encontram-se resquícios negativos das situações em que se afirmou a desigualdade de gêneros.

Buscar uma oportunidade de trabalho não é uma das tarefas mais fáceis no meio social atualmente, pela concorrência acirrada e a exigência, cada vez maior, de qualificação e experiência. Permanecer no trabalho também é uma luta constante, em virtude da alta competitividade pela acentuação da densidade demográfica e pelo fato de as empresas diminuir o número de vagas devido à alta tecnologia investida em máquinas, o que acaba com a redução do número de ofertas.

Pode-se afirmar que, com o aumento da qualificação profissional e pelo fato da maior parte das empresas ainda serem geridas pelo gênero masculino, as mulheres possuem muitas dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho, muitas vezes, pelo pensamento machista dos gestores empresariais a mulher sofre

desde a sua inserção não ocorrendo adequada valorização no mercado de trabalho, como será discorrido no capítulo seguinte.

Diante disso, pode afirmar-se que este é um fator de grande relevância, ao tocante a não emancipação do trabalho feminino, visto que a mulher se mantém em posição de submissão em relação ao masculino, sem maiores perspectivas de crescimento. Dessa forma, precisa-se cada vez mais de políticas públicas, que incentivem a inserção e valorização do trabalho da mulher, afim de reverter as desigualdades salariais existente.

2 ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: RELAÇÕES DE PODER E DESRESPEITO ÀS MULHERES

Neste capítulo será abordado o assédio moral nas relações de trabalho, relacionando-o com o gênero feminino, já que as mulheres representam um dos grupos que são as principais vítimas das violências laborais proferidas por chefes hierárquicos que, devido ao poder que lhes é atribuído, tentam oprimir e humilhar os demais trabalhadores, na busca de realização pessoal com a efetiva diminuição de outrem.

O assédio moral nas relações de trabalho ocorre dentro das organizações de trabalho, em que homens e mulheres dividem o mesmo ambiente, porém, não conseguem manter uma relação de coleguismo de harmonia para gerar um clima de afetividade melhorando na produtividade.

2.1 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DE GÊNERO

Nas últimas três décadas, ocorreu a era da terceira revolução industrial na sociedade do trabalho, ocorrendo uma reestruturação produtiva, advinda da queda do modelo fordista de produção, a partir de em 1970. O modelo, que era tido como rígido, foi substituído pelo chamado *período de acumulação flexível*, por meio do qual há a possibilidade de substituição rápida de padrões produtivos, atribuídos pelo mercado (FONTOURA, 2011).

A globalização¹² trouxe a possibilidade de um maior desenvolvimento; entretanto, acirrou a competitividade no mercado e isso faz com que sejam estabelecidas metas mais rigorosas aos trabalhadores, com intuito de fazer com que estes produzam mais e em menos tempo. Tal atitude acabou por criar uma consciência diferenciada, em que os empregadores vislumbram, tão somente, o lucro, e, conseqüentemente, menos importância no que concerne às relações empregatícias. Nesse sentido, Fontoura destaca,

¹² Pode ser compreendida como a fase de expansão que o capitalismo atingiu na atualidade, impactando a economia, a política, a cultura e o espaço geográfico (VELA, 2015).

O trabalhador, que antes desempenhava uma única função, deve ter um perfil mais dinâmico, estar sempre pronto para eventuais mudanças, ser multifuncional desempenhar todas as tarefas que lhe forem designadas e perseguir sempre a superação em termos de agilidade e qualidade no desempenho do seu trabalho. Essas exigências transcendem os limites da fábrica e tais qualificativos são exigidos ou, no mínimo, desejado quando o assunto é a colação no mercado de trabalho. A necessidade de envolvimento individual do trabalhador com os objetivos da empresa, assim como pode ser recebida pelo empregado como fonte de motivação, também pode acarretar a perda da individualidade e da privacidade. (FONTOURA, 2011, p. 385).

Desse modo, percebe-se que a vida pessoal e particular do trabalhador acaba por misturar-se, confundir-se com a vida laboral, ou seja, o empregado destina sua energia na força do trabalho, abdica do convívio social, familiar, das amizades e do lazer, para viver à disposição do ambiente laboral, mesmo que não se encontre na empresa.

Sob esse viés, Silva destaca que, a busca “[...] desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais acabou por gerar uma sociedade de freios éticos, onde o semelhante é visto apenas como um objeto a ser alcançado”. (SILVA, 2012, p. 23). Da mesma forma que crescem as empresas e seus negócios na perspectiva da concorrência, os seus colaboradores competem entre si na busca de novas oportunidades no meio empresarial, por melhor remuneração e uma valorização maior dentro das empresas, o que ocasiona, na maioria das vezes, certa insegurança quanto à estabilidade no mercado de trabalho.

O referido fato faz com que, dentro das organizações, empregados se submetam a trabalhar em condições, agressivas, de grande stress e com acúmulo de funções, aonde um empregado realiza atividades que poderiam ser divididas se ocorresse a contratação de novos funcionários. Isso ocorre, na grande maioria dos casos, pela necessidade que tem o trabalhador em garantir o sustento de suas famílias. Conforme Trindade,

A existência de subordinação da trabalhadora diante de seu empregador, é um dos requisitos para caracterização da relação de trabalho. E é nesta subordinação que podemos encontrar o poder diretivo e disciplinar do empregador. O problema encontra-se muitas vezes, na forma que tal poder é executado, especialmente na ocorrência de abusos na mera omissão diante de atitudes perversas e humilhantes. (IBID, p. 48 – RAQUEL GUIMARÃES TRINDADE, p. 06).

Nesse sentido, o assédio moral nas organizações, também denominado de *mobbing*¹³, *Bullyng*¹⁴, *Acoso*¹⁵, cada vez mais ganha espaço no ambiente de trabalho, de modo que se faz importante conceituar e debater sobre esse fenômeno, que, por muitos, ainda é desconhecido (PELI e TEIXEIRA,2006). Nesse sentido, Barreto, conceitua o assédio moral como:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (a), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO,2000, p.1).

Expor trabalhadores a situações de constrangimento contínuo caracteriza essencial forma de assedio, identificado como uma conduta antiética e que atua de modo negativo sob o meio laboral. Segundo Peli e Teixeira

O Assédio Moral se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psicicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental. (PELI E TEIXEIRA, 2006, p. 27).

O assédio moral está, diretamente, ligado ao abalo psicológico sofrido por trabalhadores no meio laboral. Pode atingir a integridade das vítimas, que estão expostas a situações humilhantes e permanecem em de um o ambiente de trabalho deteriorado (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). Para Hirigoyen, apud, Peli e Teixeira, um problema corporativo, ao que tange ao Assédio Moral, denominado como:

[...] 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 de trabalho." (PELI E TEIXEIRA, 2006, p. 30).

¹³ *Mobbing*: assédio psicológico, comumente utilizado na Alemanha, países Escandinavos e Itália (PELI e TEIXEIRA,2006)

¹⁴ *Bullyng*: assédio psicológico, comumente utilizado nos Estados Unidos e Inglaterra (PELI e TEIXEIRA,2006).

¹⁵ *Acoso*: assédio moral e psicológico, utilizado em países de língua Espanhola (PELI; TEIXEIRA, 2006).

Vislumbra-se, conforme o autor, que o assédio moral é composto por uma série de fatores, que tendem a degradar as relações laborais e que prejudicam o ambiente de trabalho. Nesse sentido, Guedes, apud Teixeira, definem:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. (...) O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo. (GUEDES 2003, p.3. apud TEIXEIRA p.3).

Embora haja várias denominações e várias formas de conceituar, o que existe, comumente, é a prática de humilhações, que interferem, psicológica e moralmente, nos assediados e que afetam a sua integridade física e psíquica. Peduzzi traz em seu artigo o conceito dado pelos professores Chilenos Gamonal e Prado, que definem o assédio moral como sendo:

[...] processos constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório (PEDUZZI, P. 26, 2006. Apud GAMONAL, 2006).

Para caracterizar o assédio, não basta que a prática ocorra uma única vez; tampouco, que haja longos períodos sem agressão, e estas não possuam correlação. Para que seja comprovada, a prática deve ser frequente e duradoura. Já para Silva, este caracteriza o assédio moral presente nas organizações como “[...] toda prática que atente sob qualquer forma e pretexto a dignidade do trabalhador, feita de forma reiterada e duradoura, no âmbito das relações trabalhistas.” (SILVA, 2007, p. 20). Barreto por sua vez apresentou o seguinte conceito:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de

sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar sua força, quebrar sua vontade." (BARRETO, 2008, p.01).

Em outras palavras, o assédio atinge, diretamente, a dignidade humana, e tem como vítimas principais as pessoas e os grupos vulneráveis, como as do sexo feminino, pela fragilidade, criada pela cultura patriarcal, em relação ao sexo masculino, e, em muitas empresas, por estarem em quantidade desfavorável em relação aos homens.

A partir dos autores, acima mencionados, dos conceitos e das considerações sobre o assédio moral, evidencia-se que o assédio faz com que as vítimas tenham fragilizada a sua própria identidade, de modo que tais atitudes violentas tendem a atingir, diretamente, o íntimo, o psicológico das pessoas. Salienta-se que para configurar o referido fenômeno, a violência deve ocorrer de forma duradoura e frequente.

Não se pode estabelecer uma sequência típica de fatos quando se trata de caso de assédio psicológico no ambiente de trabalho, pois cada caso ocorre em um contexto diferente, ou seja, com vítimas e agressores com características próprias. Leymann desenvolveu quatro fases que, habitualmente, ocorrem em meio a estes processos (LEYMANN, 2001).

Fase de conflito: conflitos interpessoais normais entre pessoas com interesses e objetivos distintos ou, até mesmo, incompatíveis, geram problemas pontuais, atritos e choques entre os indivíduos, os quais poderiam ser resolvidos de forma positiva, utilizando-se do diálogo (LEYMANN, 2001).

Fase de *mobbing* ou de estigmatização: nesta fase, o assediador põe em prática uma estratégia de humilhações de sua vítima, utilizando, para isso, sistematicamente, e durante um tempo prolongado, uma série de comportamentos perversos, cujo objetivo é ridicularizar e isolar, socialmente, o sofredor (LEYMANN, 2001).

Fase de intervenção na empresa: a direção da empresa toma conhecimento do conflito, caso não se trate de uma estratégia empresarial preconcebida, na qual a origem do problema estaria na própria empresa (LEYMANN, 2001).

Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral: a última fase se encerra com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente, depois de haver passado por vários e longos períodos afastamento, como, por exemplo de licença na busca de se esquivar de tais agressões (LEYMANN, 2001). Conforme Nascimento,

[...] a convenção 155, de 1981 elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p.1).

Percebe-se, dessa forma, que a convenção 155 de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho, definiu *saúde*¹⁶ não somente às doenças físicas, contemplando também, os problemas mentais, relacionados ao ambiente de trabalho e que comprometem a segurança do trabalhador. Nascimento segue definindo:

Na tentativa de evitar-se a prática dessa espécie de assédio, a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, da União Européia estabeleceu um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. A proposta de diretiva visa combater tanto a discriminação direta, que consiste na diferença de tratamento baseada em particularidades específicas, como a discriminação indireta, que compreende as disposições, critérios ou práticas aparentemente neutras, mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas ou ainda a incitação à discriminação. (NASCIMENTO, 2009, p.1).

Tido como um problema internacional, o assédio moral faz-se presente em todas as partes do mundo, sendo que ciente dos problemas advindos da referida conduta, a União Europeia, por exemplo, estabeleceu a necessidade da igualdade de tratamento, com observância nas particularidades de cada qual, a fim de combater a discriminação. Nascimento menciona ainda que, "[...] segundo as constatações da Agência Européia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, "o assédio constitui um risco potencial para a saúde, que frequentemente leva a doenças relacionadas com o stress." (NASCIMENTO, 2009, p.1).

¹⁶ A "Organização Mundial de Saúde" (OMS) define a saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades". (OMS).

Esses mecanismos jurídicos, elencados por Nascimento, visam a banir a prática do assédio, a fortalecer o cuidado com a saúde do trabalhador e a atingir um meio laboral de segurança e equidade para garantir um meio laboral mais harmônico. Embora o Assédio Moral ainda não seja legislado no Brasil de forma específica, a Constituição Federal Brasileira, de 1988, em seu artigo 1º e inciso III, busca afastar toda e qualquer afronta a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), disponibilizou em sua página de notícias,

O Assédio Moral do trabalho desestabiliza o empregado, tanto na vida profissional quanto pessoal, interferindo na sua autoestima, o que gera desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. A humilhação repetitiva e de longa duração também compromete a dignidade e a identidade do trabalhador, afetando suas relações afetivas e sociais. A prática constante pode causar graves danos à saúde física e psicológica, evoluir para uma incapacidade laborativa e, em alguns casos para a morte do trabalhador. (CNJ Notícias, 2016, p.1).

Diante ao exposto, é mister ressaltar que o assédio moral não deixa vestígios aparentes, tampouco, sinais externos, ocorrendo, inicialmente, situações negativas no foro íntimo do indivíduo. Em muitos casos, a empresa desconhece as referidas práticas, toma conhecimento, em período que o agressor já teve êxito em prejudicar sua colega, lhe causando sérios danos.

Portando, o *mobbing*, ou assédio moral, é um problema corporativo que merece cuidado e atenção, visto que gera a desestabilização da vítima por meio de humilhações constantes, advindas do abuso do poder diretivo e hierárquico do empregador, dentro do meio laboral. Nesse sentido, é de suma importância a empresa estar alerta, a fim de reconhecer e identificar tais práticas para diminuir a existência do referido fenômeno.

2.2 O ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR COMO CAUSA ESSENCIAL DO ASSEDIO MORAL

Os empreendimentos, denominados de empresas, são dirigidas na grande maioria por seus sócios administradores, ou gerentes coordenadores nomeados por seus diretores. Estes possuem a função de administrar a organização, bem como, poder hierárquico sobre os demais, o que implica na possibilidade de estabelecer as práticas predominantes no ambiente da empresa.

Pode-se dizer que dentro da organização, local de trabalho, o fenômeno do assédio moral é ocasionado por uma série de fatores, tais como: hierarquia, sobrecarga de trabalho, clima organizacional, reconhecimento do trabalho, tendo, inclusive, como fator preponderante a situação familiar, a qual é refletida no meio laboral. Barreto apud Fontoura destaca que:

Homens e mulheres, feitos objetos da ganancia e da negligencia empresarial, adoecem, sofrem acidentes ou morrem suavemente no e do trabalho. Aqueles que adoecem no e do trabalho são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos, de marginalizados do processo produtivo, dos bens de consumo e dos serviços da sociedade. Nas condições históricas atuais da produção capitalista, os trabalhadores foram alienados não somente da sua atividade, mas do produto do trabalho, do seu ser genérico e do outro homem, bem como de seus direitos fundamentais. (BARRETO, 2006, p. 103. FONTOURA, 2011, p. 391).

Logo, o trabalhador é o grande afetado diante da negligência de muitas empresas, que, preocupadas com metas e, principalmente, com o lucro final, ignoram ou não tem conhecimento do que está ocorrendo dentro do ambiente laboral situação que favorece relações desiguais e prejudiciais às pessoas que são vulneráveis a certos tipos de assédio moral, como as mulheres. Peli e Texeira explicam que o Assédio Moral pode ocorrer de forma

[...] horizontal, em que não existe a relação de poder instituída, o pensamento se volta contra alguém considerado como obstáculo, um concorrente muito sério às pretensões de outrem, que por se sentir fraco tenta eliminar o competidor. Quando não consegue desestabilizar diretamente a vítima, o Agressor busca tornar o ambiente hostil em relação a esta, denegrindo sua imagem perante terceiros, principalmente junto aos superiores hierárquicos, apontando falhas em seu trabalho e comportamento. Diante a inexistência dessas falhas simula ocorrências, distorce fatos e informações. (Paulo Peli e Paulo Teixeira, 2006, p. 66 - 67).

O pensamento do agressor fundamenta-se no intuito de menosprezar a vítima, buscando fragilizá-la dentro da organização, já que esta é tida como potencial obstáculo aos interesses do assediador. Além do assédio moral horizontal, destaca-se também, o que acontece de modo vertical ascendente, ou seja, de um subordinado, voltado para um superior hierárquico, que em razão dos assediadores se sente desestabilizado, a ponto de perder o controle da equipe (PELI; TEIXEIRA, 2006).

É mister ressaltar que o agressor, dificilmente, agirá e tratará de modo igual o assediado, pois almeja a sua subjugação ou até mesmo o seu afastamento da

corporação. Vale mencionar que as mulheres são as principais atingidas no meio ambiente de trabalho, de forma que sofrem as práticas com grau superior aos homens, pelo Assédio Moral. Nesse sentido, Rui Neto contribui ao citar,

[...] a existência ideológica da desigualdade de gênero é um dos principais fatores contribuintes para o desencadeamento de situações discriminatórias contra a mulher resultante de uma concepção histórica onde a mulher era considerada ser inferior. (NETO, 2008, s/p.).

Os fatores biológicos e característicos de gênero feminino são considerados como elementos de discriminação que algumas empresas promovem em razão as funcionárias, a ponto de colocá-las em situações constrangedoras. Tem grande influência, nessa questão, o fato de estas terem filhos (RUI NETO, 2008). Segundo Sanches e Gebrim, Apud, Raquel Guimarães da Trindade, ao tratarem sobre o assédio moral como prática discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho, a discriminação ocorre por três razões:

- a) Dificuldade de inserção no mercado de trabalho: a mulher encontra maior dificuldade de encontrar uma ocupação no mercado de trabalho do que o homem;
- b) Vulnerabilidade: as dificuldades que elas encontram para ingressar no mercado de trabalho são inversamente proporcionais a qualidade do emprego obtido, muitas vezes sem ao menos obter vínculo empregatício;
- c) Desigualdade na remuneração: os homens, normalmente, são melhores remunerados do que as mulheres. (SANCHES E GEBRIM, 2003, p. 100. TRINDADE, s/p.)

Evidencia-se que ainda existem formas de tratamento e preconceito de gênero, reflexos dos tempos históricos passados, aonde o homem era o chefe da família, enquanto a mulher ficava na condição de subordinada. De acordo com Rufino, apud, Trindade,

A mulher trabalhadora, atualmente divide-se como a mulher – mãe e ou dona -de – casa. Essa multiplicidade de tarefas muitas vezes é vista pelo empregador, como impedimento à produtividade com o objetivo de “resolver” esse suposto obstáculo, muitos empregadores começam a agir de forma violenta contra a empregada, impondo metas de produção impossíveis de serem alcançadas, e quando não cumpridas, essas trabalhadoras passam a serem humilhadas diante dos demais colegas, com chacotas e brincadeiras vexatórias. Tais atitudes configuram o Assédio Moral vertical descendente. (TRINDADE, 2015, s/p.).

Segundo o autor, da mulher se exige o cumprimento de dupla jornada de trabalho, pois, além de trabalhadora, cumpre com os deveres de mãe de família e

esposa, o que pode ser entendido por muitos empregadores como um empecilho a produtividade e rendimento. Entretanto, isso não configura justo motivo para o assédio moral e nem para exposição das trabalhadoras diante dos demais colegas.

Portanto, o abuso do poder diretivo do empregador apresenta-se como um dos grandes responsáveis pela ocorrência de assédio moral dentro das organizações, seja pelo preconceito quanto ao gênero ou como partícipe das ações, por meio da imposição de normas mais rígidas a trabalhadoras ou pela sobrecarga de trabalho.

Diante ao exposto, constata-se a importância de haver políticas organizacionais nas empresas visando a verificar situações e banir as práticas do assédio, buscando a valorização dos trabalhadores, dentre eles, das mulheres, criando assim um meio laboral harmonioso e propício ao labor livre de preconceitos, desigualdades e vulnerabilizações.

2.3 O GÊNERO FEMININO COMO ALVO DO ASSÉDIO MORAL

Pela análise do percurso, desenvolvido acima, verifica-se que a mulher foi relegada a uma condição secundária, inferior em relação ao homem, o que gerou consequências negativas para o gênero feminino e nas relações entre os gêneros, no decorrer da História. É plausível pressupor que as possíveis causas do assédio moral nas relações de trabalho estejam ligadas ao preconceito de gênero, existente dentro da organização do trabalho, que é um dos espaços sociais de convivência importantes.

Conforme mencionado, o referido fato se originou com a questão da família na Grécia Clássica, no século IV e V A.C. em que o homem tratava de assuntos públicos, visto pela sociedade como chefe da família, o qual exigia respeito e dedicação exclusiva, enquanto, a mulher, cuidava dos afazeres da casa, tornando-se dependente e submissa ao marido. Diehl traz uma importante consideração nesse aspecto sobre uma realidade, que ocorre até hoje em várias partes do mundo, qual seja, as mulheres preparam os alimentos, entretanto não podem comer sem que os homens terminem a refeição (DIEHL, 2010).

Pode-se dizer, também, que, dentro do local de trabalho, ocorrem fatos de discriminação, que são provocados por uma série de fatores, tais como hierarquia,

sobrecarga de trabalho, clima organizacional, reconhecimento do trabalho, tendo, inclusive, como fator preponderante a situação familiar, a qual é refletida no meio laboral. Engels expõe que:

[...] a emancipação das mulheres e sua igualdade com os homens são impossíveis e assim devem permanecer, enquanto as mulheres forem excluídas do trabalho social produtivo, e restringidas ao trabalho doméstico, que é privado. A emancipação das mulheres só se torna possível quando elas são capacitadas a tomar parte na produção em uma escala ampla, social, ou quando os serviços domésticos pedem sua atenção apenas numa pequena medida [...]. (ENGELS, 1884, s/p.).

Conforme mencionado, o fato de a mulher ser excluída das relações por um longo período, tanto do meio social, como do trabalho, contribui para que essa esteja submissa ao cônjuge, corroboram para que não alcance sua independência e permaneça em constante dependência e subordinação. Na sociedade atual, especificamente, no Brasil contemporâneo, que é o espaço de estudo a que está Monografia se dedica, ainda se mantém a resistência da sociedade, inclusive, por uma parcela significativa de mulheres para a emancipação social, observados os direitos individualizados, já que são pessoas diferenciadas, homem e mulher.

Nesse sentido se faz sentir um grande problema da economia globalizada, que assola as mulheres nos dias atuais, em face da dupla jornada a que se submetem, uma vez que agregaram as tarefas do espaço-tempo da produção às do espaço-tempo doméstico, que já eram atribuições de competiam exclusivamente a elas, porém, quando não trabalhavam fora de casa. Em outras palavras, hoje as mulheres trabalham fora e ao retornarem para seus lares ainda exercem todas as atividades da casa, como se fosse somente delas a responsabilidade pelos afazeres domésticos, além dos cuidados com os filhos. É um trabalho invisível, não reconhecido, nem remunerado. (DIEHL, 2009, p. 35).

Corrêa reforça o supramencionado, ao destacar que um dos motivos de o gênero feminino não ter conquistas equipadas as do gênero masculino, no âmbito do trabalho, pode ter como fator a dupla jornada, ou seja, permanece responsável pela realização das atividades domésticas do lar (CORRÊA, 2004).

Laufer menciona que a grande diferença entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher se define pela conquista masculina de tempo livre, ou seja, atuar fora do âmbito trabalhista durante as férias, e, também, pela redução de jornada. Enquanto o gênero feminino, este tem acesso pleno a cidadania, contudo, é restrito o tempo livre (LAUFER, 2003).

A situação que Laufer expôs é verificada ao se identificar a sobrecarga que paira sobre as mulheres, de modo que isso se evidencia pelo acúmulo de atividades, esta tem suas alternativas consideravelmente, reduzidas, e acaba por abdicar dos seus momentos de lazer, de estar junto à família e de amigos, de dar mais atenção aos filhos, da realização de atividades físicas, dentre outros. Tais aspectos trazem consigo a possibilidade do surgimento de doenças psíquicas e físicas, ligadas, diretamente, à falta de qualidade de vida, como, por exemplo, a depressão, síndrome de Burnout, fadiga, problemas de sono, dentre outros.

É importante mencionar que, apesar de a mulher ter adquirido espaço junto ao mercado de trabalho, há muitas empresas que demonstram preferência pela contratação de homens, pela necessidade, muitas vezes, de força física e alto desempenho produtivo. A baixa produtividade feminina, em alguns setores, como os fabris, tecelagem, dentre outros, pode ser explicada pela falta de treinamento ofertado pela empresa, já que para muitos gestores, a contratação feminina geraria muitos custos.

Conforme estudo, realizado na Suécia, no ano de “20**”, pelo pesquisador Leymann pode-se observar que as mulheres representam 55% das pessoas assediadas, enquanto o índice masculino é de 45%. Por sua vez, Hirigoyen realizou a pesquisa na França, e, segundo estatísticas, dentre as vítimas do assédio moral, 70% são mulheres e 30% somente são homens (APUD Nery, 2005).

No Brasil, essa situação também é bastante incipiente, como foi demonstrado pela pesquisa realizada por Margarida Barreto, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), na década de XX, foram realizadas tais pesquisas que constatou que, dentre os relatos por parte dos entrevistados, com um índice de 65%, as mulheres sofrem maiores atos de assédio moral, já que os homens representam dentre os entrevistados, somente, 29% dos casos. Essa pesquisa foi fonte de informações para uma cartilha, elaborada pelo Senado Federal brasileiro sobre o Assédio Moral e sexual no Trabalho, parte do programa pró equidade de raça e gênero, no intuito de informar ao público pela pratica recorrente (SENADO FEDERAL, 2011).

É possível perceber que ainda há a diferença por parte da sociedade quanto ao contexto homem e mulher, é possível observar que tais diferenças não estão relacionadas, tão somente, com os fatores biológicos, mas, sim, com o fator social, que advém da subordinação histórica que sofreu e até hoje sofre a mulher.

Portanto, se faz necessário evidenciar a quebra do paradigma de dependência que se sobrepõe à mulher e incentivar relações mais saudáveis capazes de fomentar atuações mais participativas tanto no meio familiar, como no meio social e trabalhista, por meio do qual o gênero feminino faz-se parte integrante.

A mulher exerceu um papel importante dentro da História, de forma fundamental, o de procriar a espécie humana. O gênero feminino passou por vários anos de luta e sacrifício para conquistar seu espaço no meio social, político ou até econômico. Sua habilidade de organizar, de chefiar os lares domésticos e comandar aos seus arredores não é vista da mesma forma quando se trata do meio empresarial, ou seja, quando a mulher busca seu espaço no mercado de trabalho, geralmente, é barrada pela cultura machista, imposta, muitas vezes, por proprietários, gerentes e empresários em geral, os quais não acolhem o trabalho feminino.

Além de necessitar demonstrar que possui destacada qualificação profissional, para ter condições de se sobressair em relação à ocupação de uma vaga de emprego, quando concorre com homens a mulher, após assumir o emprego, é vítima de assédio moral. Já é difícil sua inclusão nas empresas e, quando adentra na organização, sofre, internamente, abusos. Entretanto, na maioria das situações, cala-se para permanecer no seu trabalho e garantir o sustento de sua família. Conforme Amaral e Vieira:

A complexidade da situação feminina agrava-se, na atualidade, com a crescente demanda das empresas por maior qualificação do trabalhador, exigindo da mulher o cumprimento de não apenas duas jornadas de trabalho, mas três, aqui entendidas como a conciliação das atividades profissionais, familiares e educacionais. (AMARAL E VIEIRA, 2009, p. 02).

Nos dias atuais, exige-se cada vez mais qualificação profissional, de forma que a mulher passe a exercer não, apenas, duas jornadas diárias, mas, sim, três, quais sejam a empresarial, a familiar e a educacional. Os autores, ainda ressaltam que,

No caso das mulheres, a necessidade de aprimoramento da aprendizagem ganha um peso maior, pois, para conquistarem mais espaço no mundo do trabalho elas precisam estar mais bem preparadas. Bruschini e Lombardi (2003) destacam que, quando as mulheres atingem cargos e salários comparáveis aos dos homens, elas normalmente são “superdiplomadas” (AMARAL E VIEIRA, 2009, p.2).

A vigência do pensamento da mulher como dependente do homem, existente no meio social criou uma situação que ainda se verifica, qual seja, a de que os homens acreditam ter permissão para abusar das mulheres como ocorria em outros momentos, na História, inclusive, no mercado de trabalho, porque a situação ativa social, para eles é colocada como natural, enquanto a mulher é vista como aventureira, um ser deslocado do seu ambiente natural, que é o lar. Isso impede que as mulheres reajam à situação posta.

Nesse contexto, Diehl cita que o *ser mulher* e o *ser homem* são construídos socialmente, a partir daquilo que é estabelecido como feminino ou masculino, por meio dos papéis sociais destinados a cada um. Diante disso, o termo *gênero* foi escolhido para diferenciar tal construção social havida entre homens e mulheres do sexo biológico, capaz de pautar as relações de poder e hierarquia dos homens sobre as mulheres (DIEHL, 2009). Conforme a autora, o fator social possui grande influência, quanto aos conceitos, previamente, definidos pela sociedade ao que tange a gênero, que vai além dos fatores biológicos.

Portanto, faz-se necessário trabalhar o empoderamento feminino como forma de materializar a igualdade do gênero, na busca de soluções para o conflito entre classes, de modo a incentivar cada vez mais a inserção da mulher nos meios sociais e laborais, a fim de lutar pelos direitos femininos e, sobretudo, pela dignidade humana, por um salário justo e equiparado e demais fatores que representem o fim da discriminação e a concretização do respeito, do reconhecimento e da igualdade.

Além disso, é preciso haver dentro da organização de trabalho, o incentivo ao diálogo entre os colaboradores, indiferente de nível hierárquico, para que se possa concretizar um ambiente pautado no respeito mútuo, com aceitação e tolerância das diferenças de cada qual, proporcionando a mulher o espaço merecido, por seu desempenho.

3- EMPODERAMENTO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: RECONHECIMENTO DA MULHER E ISONOMIA DAS RELAÇÕES LABORAIS

Estudar a participação da mulher no mercado de trabalho e as relações desta com o meio empresarial é um dos propósitos desta pesquisa, bem como, trazer aspectos importantes sobre seus direitos, enquanto subordinada e sujeito participante do meio social. Em primeiro momento, far-se-á uma análise sobre julgados do TRT da 4ª Região, com a finalidade de verificar o posicionamento dos julgadores sobre o reconhecimento da ocorrência de assédios no ambiente de trabalho e a solução apontada.

Em um segundo momento, serão feitas considerações acerca das práticas laborais nocivas e o patriarcalismo, com enfoque na influência da cultura local sobre as condutas de humilhações. Finalizando, a seção tratará sobre políticas de empoderamento feminino no ambiente de trabalho, como materialização da igualdade de gênero, tratando da mulher enquanto detentora do poder decisivo.

3.1 A RESPONSABILIZAÇÃO JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO TRT 4º REGIÃO

Por meio de pesquisas de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de 2015 a 2017, serão feitas considerações sobre os posicionamentos expressados nos julgados os casos decorrentes do fenômeno do Assédio Moral, principalmente, quanto à questão de gênero, no sentido de verificar o posicionamento dos julgadores frente ao conflito, bem como a responsabilização aplicada. Visa a demonstrar também que, jurisprudencialmente, ainda não há o devido reconhecimento sobre o motivo desencadeador desse problema, qual seja, o preconceito existente quanto ao gênero feminino.

Foram analisados treze julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que apreciaram situações envoltas ao Assédio Moral, decorrente de relação laboral entre empregador e empregada. Mediante análise, observou-se que, destes treze casos, cinco lograram êxito, conseguindo provar a ocorrência das condutas do assédio moral, assim como os principais motivos que levaram a essa prova e os que se apresentam como dificultantes, entretanto em oito processos não houve a efetiva comprovação.

Inicialmente, cumpre destacar que o ônus da prova, fica a cargo do reclamante¹⁷. Eis que ai está a principal dificuldade em se provar a ocorrência do assédio moral, pois a situação de subordinação causa certo desconforto nas pessoas que são arroladas como testemunha, que, por medo, as vezes, acabam por não confirmar as ameaças sofridas por colegas, de modo a dificultar a comprovação probatória, vez que muitas permanecem como empregadas do assediador.

Nesse sentido, demonstrar-se-á por meio de sete julgados exemplificativos, as principais dificuldades encontradas e os motivos que levaram empregadas pleitear na justiça seu direito¹⁸. Como exemplo, o processo de nº 0020337-54.2013.5.04.0022, de 26/10/2015, julgado pela 3ª Turma, tendo por Relatora a Desembargadora Maria Madalena Telesca:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A teor do preceituado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, é assegurado o direito à indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa. Evidenciada pela prova oral, a alegada conduta desrespeitosa do superior hierárquico em relação à reclamante, concretiza-se o assédio moral, sendo devida a indenização respectiva. Recurso da autora parcialmente provido.

[...] ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal; [...]. Por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso da reclamante para acrescer à condenação o pagamento de indenização por assédio moral, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Valor da condenação fixado em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), que se majora para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), e custas majoradas para R\$ 400,00 (quatrocentos reais), para os fins legais; [...].

[...]Todavia, o depoimento da testemunha da autora, permite acolher a alegação de tratamento desrespeitoso por parte do superior hierárquico, com relação à demandante, especialmente no que diz respeito ao serviço e aos horários a serem cumpridos. Veja-se, ainda, que a autora foi impedida de participar de uma reunião, porque chegou atrasada. Resta, pois, evidente que o agir do superior hierárquico, que era presenciado pelos colegas, gerava à demandante abalo psicológico, o que configura dano moral passível de indenização. (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

A reclamante trabalhava na empresa H, recuperadora de crédito, no setor de cobranças. O referido acordãotraz um caso de perseguição hierárquica no qual teve julgamento procedente por parte do Tribunal, de forma que ficou confirmada a

¹⁷ Art. 818. O ônus da prova incumbe:

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

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (BRASIL, 1943).

¹⁸ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (BRASIL, 1943).

prática do assédio moral, logrando indenização pecuniária. A prova determinante para a condenação foi a testemunhal, pois uma pessoa constatou e confirmou haver desrespeito por parte do superior hierárquico.

O processo de nº 0020308-57.2015.5.04.0111, de 25/08/2016, julgado pela 3ª Turma, que teve por relatora a Desembargadora Maria Madalena Telesca, identifica uma ação que julgou procedente o pedido da autora:

DANO MORAL MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. A teor do preceituado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, é assegurado o direito à indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa. Evidenciada pela prova dos autos, a alegada conduta desrespeitosa da reclamada em relação à reclamante, concretiza-se o dano moral, acolhendo-se a majoração da indenização respectiva. Provimento parcial do apelo DANO MORAL. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. A teor do preceituado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, é assegurado o direito à indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa. Evidenciada pela prova dos autos, a alegada conduta desrespeitosa da reclamada em relação à reclamante, concretiza-se o dano moral, acolhendo-se a majoração da indenização respectiva. Provimento parcial do apelo. [...]

[...]ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento parcial ao apelo da reclamante para majorar o valor da indenização por danos morais, para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Valor da condenação arbitrado em R\$ 8.000,00, majoradas para R\$ 13.000,00, com custas de R\$ 260,00 [...] Nesse contexto, atenta a critérios de razoabilidade e considerando as peculiaridades do caso concreto, entendo por correto majorar o valor da indenização para R\$5.000,00 (cinco mil reais), pois atende ao binômio compensação da vítima/punição da ex empregadora. Dou provimento parcial ao apelo da reclamante, para majorar a indenização por danos morais, para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) [...].(RIO GRANDE DO SUL, 2016).

A Reclamante laborava como empregada doméstica, babá na casa da reclamada. Nesse caso, sustentou que o valor que lhe foi dado a termo de indenização é ínfimo, perto da renda que a reclamada recebe eis que é médica. O valor inicial da condenação era R\$ 8.000,00 e foi majorado para R\$13.000,00 (RIO GRANDE DO SUL, 2016). Conforme o entendimento do Tribunal, ficou comprovado o Assédio Moral, de forma que foi majorado o valor a termo de danos morais em R\$ 5.000,00.

Mais um processo que teve procedência no pedido, foi o nº 0000322-88.2013.5.04.0305, julgado pela 8ª turma, com origem na 5ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo, teve por prolator da sentença a Juíza Rosane Marlene de Lemos e Desembargador João Paulo Lucena,

DANO MORAL. CANTO MOTIVACIONAL (CHEERS). ASSÉDIO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do empregado, decorrente de atos que conformam assédio moral - consistente em obrigatoriedade de participação do empregado na entoação do cântico cheers, quando também o empregado deveria dançar e rebolar -, deve o empregador pagar indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, V e X, da CF, bem assim nos arts. 186 e 927 do CC. [...]

[...]ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: [...]No mérito, por maioria, parcialmente vencido o Relator, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA para majorar o valor da indenização por dano moral, decorrente do canto motivacional, para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). [...]

[...]O arbitramento da indenização por dano moral deve atender à dupla finalidade da indenização, que ao mesmo tempo deve compensar a vítima e desestimular e punir o ofensor, pois leva em conta a conduta da reclamada, os transtornos dela advindos, o bem moral protegido, a gravidade da conduta, o tempo de serviço prestado à empresa e, ainda, o princípio da razoabilidade. Tendo em conta esses elementos e considerando, além disso, a capacidade econômica da empresa e o viés punitivo e pedagógico do comando, acolho parcialmente o apelo para majorar o valor fixado a tal título em primeiro grau para R\$ 10.000,00. [...](RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Nesse caso, a Demandante laborava em um supermercado como operadora de caixa, sob supervisão masculina. Conforme mencionado, foi majorada a indenização e configurada a prática abusiva do Assédio Moral em razão da reclamante precisar participar do Cântico Motivacional e rebolar em frente aos demais colegas de trabalho durante o canto desde o início de sua contratação. Suscitou-se a majoração do valor, mediante alegação de que a indenização pecuniária inicialmente arbitrada, em R\$5.000,00, não cumpriria seu caráter pedagógico (TRT,RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Entretanto, em outro acórdão é possível verificar que as decisões por dependerem de comprovação podem resultar negativas em caso de dificuldades de se gerar a prova suficiente. Nesse sentido, a Redatora Denise Pacheco, avaliou como improcedente o processo nº:0020088-54.2013.5.04.0006 de 04/08/2016, julgado pela 7ª Turma, eis o trecho da decisão:

[...] Indenização por dano moral. Assédio moral. Para a caracterização do assédio moral a perseguição psicológica exercida sobre a vítima deve ocorrer durante um tempo razoável da execução do contrato. Inexistindo evidências no conjunto probatório quanto à prática de ato ilícito pela empregadora e produção do alegado dano na esfera moral do empregado, capazes de atrair os preceitos legais relativos à responsabilidade extracontratual (artigo 927 e seguintes do Código Civil), impõe-se a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA [...] para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00. Por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE [...] Valor da condenação reduzido em R\$ 20.000,00 [...]. Foram ouvidas duas testemunhas durante a instrução (Id ab7f2db), ambas a convite da reclamante [...] Quanto à conduta do gerente A, entendo insuficientes as declarações da testemunha B para caracterizar o assédio moral invocado na petição inicial, porquanto igualmente não caracterizado ato vexatório ou humilhante à reclamante [...], a conduta ríspida do gerente estava voltada ao funcionamento da unidade em si e à tradicional cobrança de resultados, aspectos amparados pelo poder diretivo inerente à condição de empregador, e não ao assédio moral alegado na petição inicial [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

A decisão do juízo *a quo* foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. De modo que, a autora não logrou êxito já que, segundo o entendimento da relatora, não foi caracterizado o assédio moral. Contribuíram para decisão os depoimentos de duas testemunhas, as quais relataram não ser, somente, direcionadas a autora as agressões.

O acórdão sob nº 0000356-94.2014.5.04.0251, de 22/02/2017, originário na Vara de Trabalho de Cachoeirinha – RS, teve como relatora Laís Helena Jaeger Nicotti e Prolator da Sentença o Juiz Luís Ulysses do Amaral de Pauli. Contou com julgamento improcedente do feito, conforme dispõe:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Hipótese em que a prova é dividida, sendo que o depoimento da testemunha ouvida a convite da parte autora não é suficiente a comprovar a prática de assédior moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, não é devido o pagamento de indenização por dano moral. Sentença reformada, no aspecto. [...]
 [...] ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio em valor equivalente a R\$ 15.000,00 (item 4 do decisum). Por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE para acrescer à condenação o pagamento da PLR relativa ao ano de 2012, a ser apurada em liquidação de sentença. Valor arbitrado à condenação, de R\$ 25.000,00, que se reduz para R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), para os fins legais [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Conforme supramencionado, foi excluída, em grau recursal, a condenação da reclamada em indenizar a reclamante a termo de Assédio Moral que havia sido fixada, pelo juízo *a quo*, no valor de R\$ 15.000,00. O Tribunal entendeu que, o

questo probatório foi falho, não restando comprovada a prática da conduta apontada (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Outro processo que teve improcedência no pedido é o de nº: 0000231-51.2014.5.04.0664, de 15/10/2015, julgado pela 5ª Turma, sob responsabilidade do Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Esse que teve Origem na 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo – RS, e como prolator da sentença o Dr. Juiz Átila Da Rold Roesler,

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Não evidenciada a conduta abusiva - omissiva ou comissiva; repetida ou sistematizada - que atente contra a dignidade ou integridade psíquica, ou mesmo física do trabalhador, não há falar em caracterização do assédio moral, sendo indevido, o pagamento de indenização por dano moral. [...] ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: à unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário da autora [...];

[...] A Julgadora da origem rejeitou a pretensão formulada pela autora, negando o direito à indenização postulada. Referiu que a autora não produziu prova suficiente para comprovar as alegações da petição inicial. Afastou a validade de seu depoimento prestado em outra reclamatória trabalhista como testemunha, pois desacompanhado de outros elementos de prova contundentes do fato ilícito. Mencionou que as testemunhas ouvidas a convite da autor afirmaram que a conduta do superior hierárquico Z é normal. [...]

[...] No presente caso, em consonância ao posicionamento esposado pela decisão de origem, entende este Relator que os elementos de prova não corroboram os fatos afirmados pela autora na petição inicial [...].

[...] Como se infere da prova transcrita, não há declarações passíveis a confirmar a argumentação contida na pretensão da autora. Diga-se, por pertinente, que o depoimento da autora prestado em outra reclamatória trabalhista como testemunha não é prova hábil nos presentes autos, porquanto se afigura como mero depoimento pessoal da parte desta ação. [...]

[...] Por conseguinte, no presente caso, não se depreende elemento de prova que corrobore ou constitua situação passível de enquadramento na forma de assédio moral, observados os elementos formais anteriormente explicitados [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Dessa maneira, comprova-se a importância de testemunhas que não se encontrem em situação de dependência, de relação hierárquica ou de alguma situação que faça com que tenham medo de dar seu depoimento, ou seja, que não sejam coagidas a omitir casos em que o superior hierárquico promove assédio moral. Eis que no acórdão, acima mencionado, entendeu-se que faltaram elementos de comprovação probatória, de modo que não ficou demonstrado que a reclamante era vítima de Assédio Moral, sendo-lhe negada Indenização pecuniária.

Pela importância de ser gerada a prova testemunhal, resta ainda mais evidente que o patriarcalismo deve ser combatido, tendo em vista que relações de opressão ou de dominação, capazes de retirar das pessoas a livre manifestação, influenciam, diretamente, na atuação destas para que situações de assédio moral sejam combatidas sem que venham a sofrer reflexos ou consequências negativas.

O acórdão de nº 0001063-27.2014.5.04.0101 RO de 14/06/2017, julgado pela 1ª Turma, sob responsabilidade da DESEMBARGADORA Laís Helena Jaeger Nicotti. Este processo teve origem na 1ª Vara do Trabalho de Pelotas – RS, e como Prolatora da sentença à Juíza Carolina Toaldo Duarte da Silva Firpo, também contou com a improcedência do pedido, conforme demonstrado a seguir,

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA. Hipótese em que a prova produzida não se mostrou suficiente a comprovar o assédio moral alegadamente sofrido. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento, no aspecto [...].

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE [...].

[...] A reclamante não se conforma com a sentença que indeferiu o pedido de pagamento de indenização por dano moral decorrente da prática de assédio moral e da anotação incorreta de sua CTPS. Diz que foi exposta a situação vexatória e humilhante em decorrência de ofensas reiteradas por parte da recorrida. Repisa ter sido chamada de "burra" e "pateta" pelos seus superiores, que a consideravam desqualificada para o cargo. Alega que o gerente demonstrava como executar as tarefas, o que considera degradante. [...]

[...] o assédio moral a que se refere a demandante - e que é espécie de dano moral - consiste na prática reiterada de atitudes de ostensiva perseguição ao empregado por parte do empregador, que se repetem no tempo. Para fazer jus à reparação por assédio moral, portanto, é necessária prova robusta das ofensas, constrangimentos ou perseguições alegadas, ônus do qual a reclamante não se desincumbiu a contento. [...]

[...] Tenho que a sentença analisou corretamente e à exaustão o contexto fático probatório dos autos e merece ser mantida por seus próprios fundamentos, aqui adotados como razões de decidir: "Finalmente, a prova oral produzida pela reclamante não convence acerca do alegado tratamento discriminatório que a autora alega ter sofrido, uma vez que a testemunha ouvida a seu convite declara que a preposta tratava da mesma forma todas as funcionárias enquanto que a testemunha trazida pelos réus informa que jamais presenciou a gerente Ivone tratando mal algum funcionário. Nessas condições, eventual tratamento mais rigoroso dispensado à autora e demais funcionários pela gerente pode ser justificado pelo próprio poder disciplinar conferido ao empregador. Chama-se a atenção, ainda, para o fato que a reclamante não produziu sequer um início de prova acerca de eventual exposição a constrangimento público por parte da superior hierárquica. [...]

[...] Acrescento que, sendo a prova do fato eminentemente oral, deve-se privilegiar a interpretação conferida pela Magistrada da origem, pois foi quem teve contato direto com a prova, [...]

[...] Inexiste, contudo, demonstração de ter a demandante sofrido qualquer prejuízo concreto em decorrência dos fatos apontados. Neste contexto, não há falar em dano extra patrimonial a justificar a pretendida indenização. Pelo

exposto, mantenho a improcedência do pedido [...].(RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Diante do julgamento com improcedência do pedido em primeiro grau, a reclamante interpôs recurso ordinário ao TRT 4ª região, com a finalidade de buscar uma nova apreciação do caso. Contudo, manteve-se a decisão, com a argumentação de que não restou comprovado, pela prova testemunhal, a existência de conduta típica do Assédio Moral. Sob viés doutrinário,

A prova testemunhal é valiosa para a comprovação do assédio, já que nem sempre o agressor se expõe de maneira que a vítima possa coletar provas físicas (bilhetes, e-mails, mensagens por celular). Além disso, a própria vítima tem dificuldades em compreender a sua dor e nem “sonha” que registrar os golpes sofridos pode ser relevante. (LEWIS, 2006, p. 119-135, apud VALADÃO JUNIOR e MENDONÇA, 2015, p. 27 – 39).

Conforme os autores, a prova testemunhal é de grande valia para a comprovação das condutas assediadoras, sendo que, após análise dos julgados, pode-se confirmar a dificuldade de comprovar o Assédio Moral e a violência sofridos dentro do ambiente laboral, vez que boa parte das pessoas arroladas como testemunhas, nos julgados supramencionados e analisados mantém vínculo empregatício com a empresa. Diante disso, por medo de perder o emprego, visto que, necessitam do salário para manter a família, e a conseqüentemente optam por omitir os casos de assédio moral. Eis que essa é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas vítimas de tal conduta.

O assédio nem sempre é levado ao conhecimento do Poder Judiciário e, quando o é, há dificuldades de se comprovar, o que reflete na manutenção de relações de poder desiguais e de assédio moral, em que as mulheres se destacam como grupo a que tal conduta é destinada.

Uma alternativa para resolver o conflito, e reduzir a ocorrência dos casos de assédio moral, é criar dentro da organização um clima organizacional propício ao diálogo entre todos, com a participação e a valorização do trabalhador, independente de área de atuação.

3.2 PRÁTICAS LABORAIS NOCIVAS E O PATRIARCALISMO: UM DEBATE NECESSÁRIO

Nesta subseção será discorrido sobre as práticas laborais nocivas e do patriarcalismo, vez que este teve grande influência na forma em que o arranjo social se apresenta na atualidade. Far-se-ão ainda, considerações sobre o feminismo de modo mais específico, pela pertinência do tema neste momento da monografia.

O feminismo luta pela criação do espaço da mulher, baseando-se na liberdade de criar sua própria personalidade e forma, pensando, por si só, o que deve seguir e pelo que deve lutar. Margarethe Rago – café filosófico). Não se trata de ter igualdade aos homens, até porque as diferenças entre os gêneros (biológicas, psíquicas, dentre outras) não permitem, e não é a pretensão desse movimento. O que se visa é buscar o espaço das mulheres, que até hoje é sufocado pelo patriarcalismo. É o próprio exercício da igualdade e da diferença no *ser mulher*. Nesse sentido,

Quando nascemos somos classificados pelo nosso corpo, de acordo com os órgãos genitais, como menina ou menino. Mas as maneiras de ser homem ou mulher não derivam desses genitais, mas de aprendizados que são culturais, que variam segundo o momento histórico, o lugar, a classe social. (STOLLER, 1964, p. 220- 226, apud PISCITELLI, 2009, p.124-125).

De acordo com o autor, *ser homem* ou *ser mulher* se define por meio das influências culturais, variando conforme o momento histórico. Nesse sentido, pode-se citar exemplos da cultura Gaúcha, que, por meio de letras musicais, referenciam a cultura machista, tratando a mulher como objeto, e, por decorrência, passível de violência. Exemplo disso é a música de composição de Elton Saldanha e Luiz Cláudio, *não chora minha china véia*, que traz em seu cunho o seguinte texto:

[...] Não quero trago de graça se bobear eu quebro a tasca
E faço o chinedo chorar.
Não chora minha china véia não chora
Me desculpe se eu te esfolei com as minhas esporas [...]
[...] E se a china for embora eu faço voltar a laço. (SALDANHA, 2003, s/p.).

Na referida letra, são visíveis as possibilidades e as marcas de violência contra mulher, especificamente, ao se fazer comparação da mulher com *chinedo*¹⁹, citando que, se esta for embora, será trazida a laço, qual seja, por meio de agressões. Outra letra de suma importância nesse sentido é *Morocho*, de Davi Menezes Jr., lançada em 1984, durante um festival nativista, que tem como refrão: “Aprendi a domar amanunciando égua, para as mulher vale as mesmas regra. Animal te para, sou lá do rincão; Mulher pra mim é como redomão; Maneador nas pata, pelego na cara”. Mais uma vez, está evidenciado o machismo na tradição gaúcha, visto que, a mulher, novamente, esta, metaforicamente comparada, a um equino.

Em abril de 2017, Shana Muller, personalidade regional importante da música gaúcha, com grande influência nos meios sociais, cantora e apresentadora do tradicional programa gaúcho *Galpão Crioulo*, que é reproduzido na televisão aberta aos domingos de manhã, levantou questões sobre o problema do machismo, representado no regionalismo gaúcho, citando que autores precisam rever seus repertórios, e tomar cuidado com termos pejorativos no tratamento com a mulher (MULLER, 2017). Vale ressaltar aqui a música do grupo Tchê Garotos, lançada em 2000, intitulada por *Ajoelha e chora*,

Tava cansado de me fazer de bonzinho
Te chamando de benzinho de amor e de patroa [...]
Endureci resolvi bancá o machão
Ai ficou bem bom agora é do meu jeito
De hoje em diante sempre que eu te chamar
Acho bom tu ajoelhá e me tratá com respeito;
Ajoelha e chora, ajoelha e chora
Quanto mais eu passo laço muito mais ela me adora [...]
Mas o efeito do remédio que eu dei
Foi melhor do que eu pensei ela faz o que eu quiser
Me lava a roupa lava os pratos e cuida os filhos
Anda nos trilhos garrô preço essa muié
Faz cafuné me abraça com carinho
Me chama de docinho comecei me preocupar
Eu tô achando que esta mulher danada
Ficou mal acostumada e tá gostando de apanhar [...]. (TCHÊ GAROTOS, 2000).

¹⁹CHINARADA, s. Grande número de chinas, índias ou caboclas. O mesmo que chinaredo, chinerio, chineiro, chinedo. CHINA: Descendente ou mulher de índio, ou pessoa do sexo feminino que apresenta alguns dos característicos étnicos das mulheres indígenas. || Cabocla, mulher morena. || Mulher de vida fácil. (BOLICHÃO DO GAÚCHO).

Percebe-se que a letra afirma o entendimento de que a mulher ainda é vista como submissa aos caprichos do marido, servindo, tão somente, aos afazeres domésticos, que deve cuidar dos filhos e obedecer as ordens do *machão*, tida ainda, como adereço do homem. Logo, conforme cita Muller, “Toda vez que cantamos letras assim alimentamos e incentivamos situações de preconceito e maus-tratos contra as mulheres.” (MULLER, 2017, p.01).

Eis aqui a necessidade de rever as composições, analisando a fundo seu real significado, na busca constante pela valorização do gênero, sem utilização de metáforas pejorativas em relação à mulher e pelo fim da cultura machista. A conhecida frase popular *bela, recatada e do lar* não traz elementos que representem a figura feminina, não são condizentes com a mulher atual, que é bela, disposta a sair de casa e conquistar seu espaço e sua liberdade.

O Feminismo se apresenta como um movimento que tem pretensões de alterar a visão antiquada da diferenciação negativa entre os gêneros, desmitificando a ideia pregada pelo patriarcalismo. Grosz apud Rago, traz um importante conceito de feminismo, afirmando que:

O feminismo (...) é a luta para tornar mais móveis, fluidos e transformáveis, os meios pelos quais o sujeito feminino é produzido e representado. É a luta para se produzir um futuro, no qual as forças se alinham de maneiras fundamentalmente diferentes do passado e do presente. Essa luta não é uma luta de sujeitos para serem reconhecidos e valorizados, para serem ou serem vistos, para serem o que eles são, mas uma luta para mobilizar e transformar a posição das mulheres, o alinhamento das forças que constituem aquela identidade e 'posição', aquela estratificação que se estabiliza como um lugar e uma identidade. (RAGO, 2016, p. 12).

De acordo com a autora, o feminismo além de buscar a valorização e o reconhecimento da mulher, busca transformar a posição da mulher por meio do alinhamento de forças, que sejam viáveis para se constituir a identidade que constituem. Scott, apud Rago, faz uma pertinente ponderação, ao afirmar que,

A feminista apareceu, então, na figura da “oradora”, da mulher que rompe o espaço público e toma a palavra, denunciando e revolucionando como os homens. De Olympe de Gouges às sufragettes, socialistas e anarquistas, como Emma Goldman e Federica Montseny, chegando ainda à “queima de sutiãs” em praça pública, desde o final dos anos sessenta, elas se opuseram à figura conservadora e santificada da “mãe”, enaltecida pelo discurso rousseauísta, provando que poderiam igualar-se, no espaço público, aos seus opositores, com muita. (RAGO, 2016, p.04).

Dessa forma, percebe-se que o feminismo veio no intuito de revolucionar, de propor mais liberdade as mulheres e as inúmeras possibilidades de escolhas, com o fim do pensamento patriarcal e machista proferido por muitos homens. Rago ainda acrescenta que “A crítica feminista foi radical ao buscar a libertação das formas de sujeição impostas às mulheres pelo patriarcalismo e pela cultura de consumo da sociedade de massas.” (RAGO, 2016, p.05.)

Diante ao exposto é perceptível que, apesar de haver várias mudanças no meio social, com a busca pelo reconhecimento da identidade feminina, ainda paira sobre muitas, a mentalidade de dependência, propagada pela cultura machista e patriarcal, de modo que há mulheres que são adeptas desta cultura, abdicando de lutar pelo feminismo e por seus direitos. Esse pensamento não será alterado enquanto as mulheres seguirem colonizadas pelo pensamento patriarcal.

Conforme demonstrado a tradição gaúcha possui grande influência patriarcal, reforçando a cultura machista, atrapalhando assim, que ela seja superada. Tal situação, ficou demonstrada por meio das músicas tradicionais da cultura, que por vezes ofendem as mulheres, bem como pelo número de casos no Rio Grande do Sul que tem incidência de assédio moral, o qual segundo dados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período da pesquisa, qual seja de 01 de Janeiro de 2015 até o dia 30 de outubro de 2017, foram julgados 825 processos com incidência de Assédio Moral, na relação homem e mulher²⁰.

Portanto, é perceptível o aumento do número de processos judicializados, em que mulheres são vítimas das humilhações constantes, do mundo do trabalho, na maioria dos casos, advindas de superior hierárquico, que mantém o pensamento machista e hostil e que gera a submissão feminina em que um dos exemplos é o assédio moral. Nesse sentido, demonstra-se necessário rever conceitos e trabalhar, fortemente, o empoderamento feminino como um dos elementos para a materialização da igualdade de gênero.

²⁰TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Dados disponíveis em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 01 nov.2017.

3.3 POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: POSSIBILIDADES DE MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Inicialmente, se faz necessário retomar, agora, no contexto atual e brasileiro, considerações sobre o termo *gênero* e a concepção de *mulher*. Conforme Piscitelli, no início do século XX, ser mulher era sinônimo de delicadeza, a qual ficava restrita aos serviços domésticos, de modo que saber bordar e costurar, por exemplo, era algo necessário. Nesse período a mulher possuía pouca educação formal. Atualmente, o *ser mulheré* percebido em sua complexidade e varia conforme a classe social, o momento histórico e até mesmo o lugar (PISCITELLI, 2009).

Girardon dos Santos e Canciani, ao estudarem sobre as mulheres e as relações de trabalho, sob a perspectiva do princípio da igualdade nas questões de gênero, fazem a seguinte ressalva:

Especificamente, no trato das relações de trabalho, pode-se afirmar que existem muitas disparidades de aplicações do direito entre os gêneros. O fato de haver uma atenção maior para garantir o direito do trabalho da mulher, por si só, pressupõe a existência de uma situação de vulnerabilidade/inferioridade, que exigiu a normatização específica, na tentativa de superação dessa questão negativa. Existe uma vasta disparidade ente a previsão normativa, o direito formal, e a realidade social, de modo que é perceptível a necessidade de um direito do trabalho que garanta as necessidades biológicas e psicológicas da mulher. (SANTOS; CANCIANI, 2016, p. 140).

As autoras tratam sobre a negatividade da situação da mulher no mercado de trabalho, espaço que deixa visível a disparidade de gênero. O fato de existir normas legais específicas, direcionadas à mulher, pressupõe existência de inferioridade em relação ao homem. Da mesma forma, apesar de existir a previsão formal, esta não se efetiva, e o que se percebe na realidade social é uma situação de disparidade acentuada entre os gêneros, evidenciando a vulnerabilidade feminina. Vale mencionar nesse contexto a frase de Beauvoir,

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico, define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um outro. (BEAUVOIR, 1967, p. 09).

De acordo com a autora, o gênero feminino, ou castrado, torna-se mulher em razão da interferência da sociedade na vida humana, a qual molda a todos, conforme seus princípios e normas, que, por vezes, não merecem relevância, mas são capazes de intitular cada ser e também de molda-lo de acordo com os ideias sociais. É mister ressaltar o pensamento de Butler, no seu livro *Problemas de Gênero*, quanto a questão do gênero em si,

O gênero é o índice linguístico da oposição entre os sexos. E gênero é usado aqui no singular porque sem dúvida não há dois gêneros. Há somente um: o feminino, o “masculino” não sendo um gênero. Pois o masculino não é o masculino, mas o geral. (BUTLER, 2016 p.48).

Conforme a autora, o homem, enquanto sexo masculino, é posto como centro das atenções, detentor do poder e das atenções positivas, de modo que ao falar em *homem*, tem-se um significado geral no contexto, qual seja, de homem e de mulher, por isso cita-se a existência de somente um gênero. Nesse sentido, é de suma importância abordar a manifestação de Hélder Duarte Baticã, no manual de igualdade equidade de gênero, ao que tange ao empoderamento:

Empoderar, significa ter a capacidade e a autonomia de conduzir e moldar a sua vida. A falta de oportunidade e o poder de tomada de decisão é uma das principais barreiras que impedem as meninas e mulheres de realizar os seus direitos e escapar aos ciclos de pobreza. Isso pode ser superado por uma estratégia de capacitação. O fortalecimento das meninas perante as suas capacidades de fazer escolhas sobre o seu futuro e desenvolver senso de meninas, a auto-estima e sua crença na sua própria capacidade de controlar suas vidas. (BATICÃ, 2015, p. 13).

Dessa forma, percebe-se que o termo *empoderar* vai muito além de atribuir domínio, mas também significa garantir a autonomia para que as mulheres tenham oportunidade de decidir por si mesmas e quais os rumos seguir, é prepara-las para o futuro, acreditando na própria capacidade.

O ato de empoderar-se e buscar seu próprio caminho de realização depende do querer individual de cada uma ou seja, querer algo melhor para sua vida, afinal, a mudança que se busca começa pela aceitação de ser quem é, bem como, no momento que se auto-define forte e capaz de lutar e responder por si só. Ter a noção de que o patriarcalismo existe e que ele implica em vários prejuízos para as

mulheres, assim como saber que as relações de gênero são desiguais, é imprescindível para que o ato individual exista.

Para tanto, as leis são um suporte necessário, pois permitem que se recorra ao Poder Judiciário em caso de seu descumprimento. Várias outras questões são importantes, haja vista se tratar de um assunto amplo, complexo, antigo, mas já se pode indicar alguns elementos desencadeadores das mudanças necessárias para a superação da desigualdade de gênero.

Mulheres e homens podem desempenhar muitas atividades, dentro e fora de casa, com a mesma qualidade. À mulher deve ser assegurado o direito de escolher, de se manifestar ativamente, ser empoderada, ter seu espaço de posição, contestação e decisão. Nesse sentido, ressalva-se a Cartilha Princípios de empoderamento das mulheres, desenvolvida, conjuntamente entre ONU Mulher e a Rede Brasileira do Pacto Global, que traz os seguintes princípios do empoderamento:

- 1- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
- 2- Tratar todos os homens e mulheres de forma justa ao trabalho e apoiar os direitos humanos e a não – discriminação;
- 3- Garantir a saúde, a segurança e o bem – estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.
- 4- . Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
- 5- Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
- 6- Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
- 7- . Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero. (ONU- MULHERES, 2016).

Busca-se incentivar a mulher a se inserir no mercado de trabalho ou abrir o seu próprio negócio. Demonstrar que são capazes de galgar a igualdade entre homens e mulheres, desmitificando a submissão e a discriminação de gênero. Girardon dos Santos e Canciani dispõem que

[...] as desigualdades de gênero ainda são latentes, de modo que o princípio da igualdade se manifesta como um instrumento imprescindível para transformar, totalmente, a realidade, positivando a percepção e a posição das mulheres na sociedade, em todas as suas esferas. Nesse sentido, a partir do destaque de algumas ações afirmativas, veiculadas pela necessidade da materialização da previsão – formal – do princípio da igualdade, é possível se visualizar a necessidade dessas mudanças e as

possibilidades concretas de sua ocorrência. (SANTOS e CANCIANI, 2016, p. 140).

Diante do exposto, é perceptível que ainda há desigualdades em relação ao tratamento de gênero, de forma que se faz necessário reafirmar o princípio da igualdade como responsável pela transformação da sociedade e a aceitação das mulheres com o seu devido reconhecimento em todas as esferas.

As leis, em muitos casos, representam a elaboração, e planejamento e a execução de políticas públicas, em que o Estado atua para reduzir as desigualdades. Da mesma forma, é possível pensar em atividades que podem ser realizadas no meio laboral e que proporcionem segurança a mulher, como elaboração de plano de carreira, equiparação salarial e valorização como um todo.

Esses movimentos agem de forma que proporcione um espaço em que a mulher consiga desenvolver seu trabalho com dignidade, no desempenho de suas habilidades e competências sem ser alvo de ameaças, violências laborais, ou qualquer conduta de Assédio Moral. O respeito às mulheres e as salutares relações de gênero são condição de possibilidade de se ter uma sociedade mais equilibrada, justa e, conseqüentemente, no âmbito do trabalho, o aumento da produtividade e os resultados da empresa.

CONCLUSÃO

Por meio da presente pesquisa, buscou-se esclarecer dúvidas pertinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, especificamente, em relação ao gênero feminino, bem como, demonstrar situações que possibilitam a ocorrência do assédio, e as consequências por ele trazidas. Com ênfase, no empoderamento feminino, como forma de combater o assédio moral de gênero no âmbito laboral, demonstrando para a própria mulher a sua força, e que possui capacidade de decidir, quebrando o paradigma patriarcal de submissão.

Diante das hipóteses de que a mulher esteve submissa ao homem, o qual era o chefe e mentor da família, conclui-se que, ainda prevalece a autoridade do ser masculino em muitas circunstâncias na contemporaneidade. Pode-se dizer que, ainda hoje, nas organizações, é perceptível esta hierarquia, tanto no meio laboral como no familiar.

Nas empresas, em sua maioria geridas por homens, é perceptível as marcas de desigualdade de gênero, e, embora as mulheres possuam capacitação e competência, em média, igual ou superior às dos homens, o sistema, na maioria das vezes, se apresenta como patriarcal, tornando-se um hábito cultural repassada pelas autoridades dos gestores da empresa, diante do próprio contexto histórico decorrente na atualidade.

Em relação aos objetivos deste trabalho pode-se afirmar que, ao analisar as jurisprudências do TRT da 4ª região, que apreciaram situações envoltas ao Assédio Moral, decorrente de relação laboral entre empregador e empregada, concluiu-se, que, diante da análise dos casos, somente cinco lograram êxito, conseguindo provar a ocorrência do efetivo dano advindo das condutas do Assédio Moral ao gênero feminino.

Nos oito casos também analisados, não houve comprovação da prática, visto que a prova é essencialmente testemunhal, e por vezes as testemunhas em seus depoimentos não confirmaram o apresentado pela requerente, vítima de tal conduta. Saliencia-se que em alguns casos as testemunhas ainda mantêm relação empregatícia com a requerida, não depondo contra seu empregador, por medo.

Quanto ao assédio moral nos dias atuais, pode afirmar-se que, não são tão “atuais” assim, pois como vimos no decorrer desta presente pesquisa, o gênero feminino vem sofrendo com este mal desde a antiguidade; onde que o homem era a única voz ativa dentro de casa e no meio social em que viviam, e ela era então submissa as ordens e domínios.

Além disso, em vários momentos, grandes músicos renomeados por suas belas canções trazem em suas composições a desagravante parte musical palavras maldosas e que descaracterizam o gênero feminino, tratando-as em muitos momento simplesmente como objeto de desejo. Ao mesmo tempo grandes novelas, seriados mostraram em suas cenas o quanto o gênero feminino vem sofrendo com os maus tratos hierárquicos com relação ao homem.

O mais preocupante destas cenas, não é somente a cena que retrata, mas sim a mensagem que ela transmite para um país inteiro, refletindo na vida real de muitas famílias e/ou em empresas de trabalho. Diante disso, buscou-se demonstrar quais são as principais maneiras pelo qual o assédio moral ocorre, seja ele no meio social ou no local de trabalho, o qual é o grande foco deste estudo.

Desse modo, destacou-se que o assédio moral nas organizações, ocorre na maioria das vezes no ambiente de trabalho, entre colegas de empresa, e conseqüentemente não são divulgadas devido ao medo encontrado pelos colaboradores de perder seu espaço ou por optarem em não falar que sofreram tal conduta, para permanecerem no mercado de trabalho. A permanência neste, com o intuito de buscar seu sustento e de sua família, faz com que muitas mulheres acabam por calar-se diante de tal fato ocorrido por medo de perder sua fonte de renda.

Salienta-se ainda, que este estudo mostrou-se de grande importância ao meio social, visto que a prática do Assédio Moral, embora conhecida a bastante tempo, não possui regulação específica no Brasil, o que dificulta a punição dos assediadores. Diante disso, a pesquisa visa disponibilizar, também, a comunidade em geral informações pertinentes a prática do assédio moral, as quais estão ligadas a organização do trabalho, e por muitos ainda, se apresenta como desconhecida.

Portanto tratar a questão de gênero, bem como, o empoderamento feminino é essencial, visto que muitas mulheres ainda não são conhecedoras de seus direitos, permanecendo inertes diante das situações de assédio e humilhação no âmbito trabalhista e organizacional.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves; VIEIRA, Adriane. A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: a Arte de Ser Beija-Flor. **Encontro da ANPAD**, XXXIII, 2009, São Paulo. Artigo, 16p. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR324.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017.

AZEVEDO, Rilawilson José de. Violência doméstica contra a mulher: um estudo de caso e seus reflexos jurídicos. **Jus.com.br**. fev.2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/36225/violencia-domestica-contra-a-mulher-um-estudo-de-caso-e-seus-reflexos-juridicos>>. Acesso em: 27 set. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. 1p. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 24 set. 2009.

BATICÃ, HÉLDER DUARTE. Programa de Formação Avançada para Anes. **Manual de Igualdade Equidade de Gênero**. 2015, p.43. Disponível em: <http://www.uepaane.org/files/4314/6056/6939/17_Manual_Igualdade_e_Equidade_de_genero.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

BEAUVOIR, Simone, O Segundo Sexo, Tradução de Sérgio Milliet, 2015 Quetzal Editores, Vol. II, pp. 13-14.

BETONI, Camila. Feminismo. **InfoEscola**. Santa Catarina, 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/sociologia/feminismo/>>. Acesso em: 22 out.2017.

BLAY, EVA ALTERMAN. 8 DE MARÇO: CONQUISTAS E CONTROVÉRSIAS. **Estudos Feministas**. 2001.

BOLICHÃO DO GAUCHO. **Dicionário Gaúcho**. Alegrete. Disponível em: <<http://bolichaodogaicho.blogspot.com.br/p/dicionario-gaicho.html>>. Acesso em: 15 set.2017.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da Identidade. 11ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ serviço: o que é assédio moral e o que fazer?** 28 nov. 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 20 set. 2017.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida.** 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. **Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres.** 2011. 70p.

DIEHL, Bianca Tams. **A GARANTIA DA EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES NO PLANO JURÍDICO-SOCIAL.** 2009. 157p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI. Santo Ângelo, 2009. Disponível em: <http://www.urisan.tche.br/mestradodireito/pdf/2009/bianca_tams_diehl.pdf>. Acesso em: 29 set. 2017.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado** (1884). In: MARX; ENGELS. *45 Selected works.* 1962.

GADELHA, Renata; RODRIGUES, Sandra M. R.; MARQUES, Siomara A.; ANDRIOLI, Antônio I. História das Origens do Movimento de Mulheres Camponesas do Paraná (1981-2016). **Revista Ártemis.** Jan- jun.2017. Disponível em: <[file:///C:/Users/User/Downloads/35798-83206-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/35798-83206-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 02 out.2017.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral.** Chile: Lexis Nexis, 2006.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo, 2.ed. LTR, 2004.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho. **Relações de Trabalho no Mundo Contemporâneo:** ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2011.

Housekeeping Monthly. **Manual da Boa Esposa.** 1955.

LAUFER, J. **Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher.** In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.* São Paulo: Senac, 2003.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing.** Sal Terrae, 2001.

LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTR, 2009.

LIMA, Diego Turcatti. **ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, UM MAL PERNICIOSO**. 2009. 123p. Monografia (Curso de Direito) FMU. SÃO PAULO. 2009. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em: 20 Out. 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MAZZOLA, Mirela. Assassinar mulheres por motivos de gênero passou a ser considerado crime hediondo em março de 2015. **Tao feminino**. Mar. 2017. Disponível em: <http://www.taofeminino.com.br/sociedade/feminicidio-violencia-contra-a-mulher-s2175611.html>>. Acesso em: 20 set.2017.

MARQUES, Aline Damian. **DIREITOS HUMANOS, DIREITOS DOS TRABALHADORES E JUSTIÇA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA REALIDADE BRASILEIRA**. 2014. 118f. Dissertação (Mestrado Direitos Humanos) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. Ijuí, 2014. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4379/Aline%20Damian%20Marques.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 20 out. 2017.

MEDICINA TROPICAL. **Conceito de Saúde segundo a OMS**. Disponível em: <<http://www.alternativamedicina.com/medicina-tropical/conceito-saude>>. Acesso em: 11 ago.2017.

Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra. **Jornada Nacional de Luta das Mulheres Camponesas**. 22 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.mst.org.br/2015/02/22/jornada-nacional-de-luta-das-mulheres-camponesas.html>>. Acesso em 15 out.2017.

MULHER LIDER, coordenação de Cristina Gomes. **10 atitudes para o empoderamento da mulher no trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://mulherlider.com.br/blog/10-atitudes-para-o-empoderamento-da-mulher-no-trabalho/>>. Acesso em 31 out. 2017

MULLER, SHANA. **A cantora que resolveu desafiar o machismo da música regionalista gaúcha**. Porto Alegre para BBC. 19 abr, 2017. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-39649460>>. Acesso em: 29 out. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTR, 2011.

_____. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. In **Curso do Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva. 18ª edição. 2003.

NASCIMENTO, SONIA MARCARO. As ações da OIT para inibir o assédio moral. **CONJUR**. São Paulo, 2009. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>>. Acesso em: 24 jul. 2017.

NERY, Denise Cristina Martins dos Santos. **Trabalho Masculino, Trabalho Feminino: Representações Sociais e Assédio Moral**. 2005. 115p. Tese (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Goiás. Goiânia. 2005. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1836/1/Denise%20Cristina%20Martins%20dos%20Santos%20Nery.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2017.

PELI, Paulo; Teixeira. **Assédio Moral: uma responsabilidade corporativa**. 1 ed. São Paulo, Icone, 2006.

PISCITELLI, Adriane. Gênero: a história de um conceito. In. ALMEIDA, Heloisa Buarque de. **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis, 2009. p.116 -149.

PROBST, Elisana Renata; A Evolução Da Mulher No Mercado De Trabalho; Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG; Gestão Estratégica de Recursos Humanos. <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>, acesso em 09/11/2017.

RAGO, Margarethe. **Madame Bovary e as tiranias da intimidade**. Café filosófico. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=lgpxpij-efc>>. Acesso em: 20 out. 2017.

RAGO, Margareth. **Feminismo e subjetividade em tempos pós modernos**. Departamento de História – UNICAMP. São Paulo.

Revolutionary Worker. **A nova democracia**. Rio de Janeiro, mar. 2004. Disponível em: <<http://anovademocracia.com.br/no-17/883-8-de-marco-o-verdadeiro-dia-internacional-da-mulher-proletaria>>. Acesso em: 23, out.2017

RIBEIRO, Helena. **EMPODERAMENTO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO**. Ludovica, 2016. Disponível em: <<https://ludovica.opopular.com.br/blogs/2.233382/blog-gest%C3%A3o-e-carreira-1.859565/empoderamento-feminino-no-mercado-de-trabalho-1.114556>>. Acesso em: 31 Out.17.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário Nº 0000914-34.2013.5.04.0661**. Oitava Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal, Julgado em 01/10/2015. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 23 jun.2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº0000231-51.2014.5.04.0664**. Quinta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Clóvis Fernando Schuch

Santos, Julgado em: 08/10/2015. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 23 jun.2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº0000322-88.2013.5.04.0305**. Oitava Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: João Paulo Lucena, Julgado em: 12/06/2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 23 jun.2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº0001063-27.2014.5.04.0101**. Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti, Julgado em: 14/07/2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 23 jun.2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº 0020337-54.2013.5.04.0022**. Terceira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região de Porto Alegre, Julgado em 20 de outubro de 2015. Relator: Maria Madalena Telesca. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 23 jun. 2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº 0020308-57.2015.5.04.0111**. Terceira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região de Porto Alegre, Julgado em 25/08/2016. Relator: Maria Madalena Telesca. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 23 jun. 2017.

_____. **Recurso Ordinário Nº 0020088-54.2013.5.04.0006**. Sétima Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região de Porto Alegre, Julgado em: 04/08/2016. Relator: Denise Pacheco. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 23 jun. 2017.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil: Dos contratos e das declarações unilaterais de vontade**. São Paulo: Saraiva, 2000.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral à mulher trabalhadora. **CESUSC Virtual**. Florianópolis, Ago, 2010. Disponível em: <<http://virtual.cesusc.edu.br/portal/externo/revistas/index.php/psicologia/article/viewFile/139/127>>. Acesso em: 29 set. 17.

RUI NETO, Alexandre. Assédio Moral contra mulher nas relações de trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas. **Web artigos**. Mato Grosso do Sul, Nov, 2008. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-contramulher-nas-relacoes-de-trabalho-uma-reflexao-sobre-suas-consequencias-economicas-e-psicologicas/10971/>>. Acesso em: 29 set. 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2000. p. 14.

SABADELLI, Ana Lucia. **Manual de Sociologia Jurídica**. São Paulo: revista dos tribunais, 2005.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**. São Paulo. Set, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf>>. Acesso em: 29 set.17.

SANTOS, Denise Tatiane Girardon dos; CANCIANI, Pâmela. CONGRESSO LATINO- AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO. 4. 2016, São Leopoldo. **Anais do Congresso...** São Leopoldo: EST, v.4, 2016. 14p.

SAUDE OCUPACIONAL. **Teste Assédio Moral**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://ww2.soc.com.br/2014/06/oit-aponta-que-42-dos-brasileiros-ja-sofreram-assedio-moral/>>. Acesso em 29 set. 2017.

SILVA, Rosane da. Desenvolvimento Sustentável com Justiça, Autonomia, Igualdade e Liberdade. CUT. Ago, 2011. Disponível em:<<https://cut.org.br/artigos/desenvolvimento-sustentavel-com-justica-autonomia-igualdade-e-d2b3/>>. Acesso em: 12 out.2017.

SILVA, Wellington Souza. Êxodo rural. **InfoEscola**. Santo André, 2014. Geografia. Disponível em:<<https://www.infoescola.com/geografia/exodo-rural/>>. Acesso em: 10 nov.2017.

SENADO FEDERAL. Programa pró equidade. **Manual Assédio Moral e Sexual**. Distrito Federal, 2011. 25p. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 jul. 2017.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio Moral nas Relações Trabalhistas Sob a Ótica Civil - trabalhista - constitucional**. 2007. 183f. Dissertação (mestrado em Direito), Faculdade de Direito de Campos dos Goitacases, Rio de Janeiro, 2007.

TEIXEIRA, Cristiane Coutinho Salgado. **Assédio moral no trabalho**. APM Educação. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.apmeduacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/glioche/cristiane_coutinho.pdf> . Acesso em 30 set. 2017

TRINDADE, Raquel Guimarães. O Assédio moral como prática discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XVIII, nº 140, Set 2015. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16371>. Acesso em 30 set. 2017

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A Criação da CLT**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso 07 set. 2017.

VALADÃO JUNIOR, Valdir Machado. MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades**. FGV EBAPE. Caderno EBAPE.BR. Rio de Janeiro, jan./ mar. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00019.pdf>>. acesso em 11 nov.2017.

UNIC. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio Jan. 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 10 jun.2017.

VELA, João Marcelo. Globalização. Info Escola. Geografia. 2015. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/geografia/globalizacao/>>. Acesso em: 15 ago.2017.

WOLFF, Cristina Scheibe; FÁVERI, de Marlene; RAMOS, Tânia Regina Oliveira. **Leituras em Rede: gênero e preconceito**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2007.