

ASSÉDIOS SEXUAL E MORAL NO TRABALHO UM ESTUDO ACERCA DA LEGISLAÇÃO NO BRASIL*

Andréia da Cruz

Silvia Cristina Yannoulas

I. INTRODUÇÃO

Dentre as dificuldades que as mulheres enfrentam no âmbito do trabalho se encontram os assédios sexual e moral. Os assédios sexual e moral afetam todos os trabalhadores, mas atingem majoritariamente as trabalhadoras. Embora sejam problemáticas antigas, a legislação brasileira que criminaliza o assédio sexual é relativamente nova. Segundo Heloani (2004), vários países já possuem leis severas para os dois tipos de assédio: Alemanha, Itália, França, Estados Unidos, Suíça. No Brasil a primeira Lei Federal que efetivamente criminalizou o assédio sexual foi a Lei Número 10.224 de 2001 - ver lista de leis e projetos consultados, mas ainda não há nenhuma Lei Federal para crimes de assédio moral¹.

Atualmente o tema está sendo discutido no âmbito do Congresso Nacional. Entre as diversas iniciativas em curso, destacamos o Projeto de Lei Número 369/03, de autoria de Mauro Passos do PT/SC, que tipifica o assédio moral e prevê a responsabilização não somente do assediador, mas também do empregador. Destacamos também o Projeto de Lei Número 6757/2010, apresentado posteriormente por Inácio Arruda do Partido Comunista do Brasil do Estado de Ceará e que propõe alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei Número 452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral.² Essas duas proposições estão atualmente sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP), e

* O artigo foi elaborado com base no Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, defendido pela Assistente Social Andréia da Cruz sob Orientação da Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas. Agradecimentos especiais pelas contribuições realizadas à Professora Doutora Neuza de Farias Araújo - do Programa de Pós-graduação em Política Social da UnB, e à Assistente Social e Mestre em Política Social Anabelle Carrilho Costa – da Eletronorte DF, integrantes da banca de defesa do TCC realizada no dia 01 de setembro de 2010. Também agradecemos especialmente a tod@s @s informantes.

Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) – segundo o disposto no Artigo 4 II, em regime de tramitação prioritária.

No caso do assédio sexual, a mencionada Lei Número 10.224/01 introduziu no Código Penal (Decreto-Lei Número 2.848 de 1940), o delito de assédio sexual com a seguinte redação: “Art. 216-A. Constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego. Cargo ou função: pena – detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos.” O Projeto de Lei Número 2.369/03 não só normatiza o assédio moral como prevê responsabilidade do empregador, estando este sujeito à multa caso não cumpra com as suas obrigações de tentar cuidar do bem estar dos seus empregados.

A maioria dos autores consultados destaca que a problemática do assédio no trabalho se relaciona diretamente com a problemática das relações de gênero, sendo elas as principais vítimas desses crimes as trabalhadoras. Por esse motivo, contextualizamos a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Desde a década de 1980, vem sendo observado o aumento do ingresso de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, por meio de várias estatísticas, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que em 2008 mostrou que em cada 100 mulheres brasileiras, 52 estavam ocupadas ou procurando trabalho. Comparativamente a anos anteriores, a análise da proporção de mulheres ocupadas entre 1998 e 2008 revelou que a participação desse grupo no mercado de trabalho passou de 42 por cento para 47 por cento. Outros indicativos importantes desse incremento foram o expressivo aumento de casais chefiados por mulheres, que passou de 4.5 por cento em 1992 para 31.2 por cento em 2008, e de domicílios formados por mulheres sozinhas, que passaram de 6.2 por cento para 8.9 por cento no mesmo período. No entanto, mesmo diante das taxas de aumento da participação feminina e da queda das diferenças entre homens e mulheres observadas ao longo dos anos, a participação dos homens no mercado de trabalho ainda é mais expressiva quantitativa e qualitativamente (Brasil 2009b:14-22).

Apesar de as mulheres assumirem cada vez mais o papel de provedoras, o mercado de trabalho continua segregado com base nas relações de gênero. As desigualdades construídas social e historicamente pela divisão sexual do trabalho se dão ainda hoje basicamente de duas formas: na divisão sexual horizontal e vertical do trabalho. A primeira diz respeito à restrição das mulheres a ocupações consideradas femininas, geralmente relacionadas às funções de reprodução social e biológica ou a

características como paciência, docilidade e outras atribuídas e ensinadas desde a primeira infância às meninas, o que reduz consideravelmente o escopo das atividades remuneradas 'permitidas' a esse segmento. Já a divisão vertical representa as desvantagens sofridas pelas mulheres, que não alcançam os mesmos salários, cargos e valorização, e estão em piores condições de trabalho. Usualmente os dois tipos, horizontal e vertical, se sobrepõem, criando efeitos ainda mais perversos. Mesmo nos postos considerados como tradicionalmente femininos, como a pedagogia, enfermagem e o serviço social, os mais altos postos são ocupados por homens de uma maneira desproporcional à sua participação na base, criando uma pirâmide ocupacional difícil de alterar (Yannoulas 2003).

A justificativa para a persistência da divisão sexual do trabalho não pode mais ser baseada na falta de qualificação feminina, que apresentam níveis de escolaridade no geral superiores aos masculinos. Em 2008, na área urbana, a média de escolaridade das mulheres ocupadas foi de 9.2 anos de estudo, enquanto essa média para os homens foi de 8.2. Em relação ao nível superior, verificou-se, em 2008, que de cada 100 brasileiros com 12 anos ou mais de estudo, 56.7 eram mulheres e 43.3 eram homens. No entanto, com relação a rendimentos, qualquer que seja a área de atuação, os salários masculinos ainda são, em média, 30 por cento mais altos do que os femininos (Brasil 2009a: 200-207). Além disso, os empregos mais ocupados pelas mulheres têm um caráter descontínuo, em especial por conta da maternidade e do cuidado com os filhos, assim como os empregos sem proteção, informais, flexíveis e precários são os mais adequados à compatibilização entre responsabilidades domésticas e profissionais (Melo e Bandeira 2005).

No que concerne as ocupações, um grande nicho ocupado pelas mulheres, em especial as negras, é o trabalho doméstico remunerado, que corresponde a 15.8 por cento da força de trabalho feminina. Esse tipo de trabalho é um exemplo da divisão sexual horizontal e vertical do mercado de trabalho: da divisão horizontal, uma vez que as mulheres são 93.6 por cento das empregadas domésticas, atividade culturalmente associada às mulheres. O emprego doméstico sofre de amplo desprestígio social, traduzido nos baixos salários e falta de garantias de direitos trabalhistas em lei, e descumprimento dos existentes na prática. No que tange à divisão vertical, mesmo sendo um campo tradicionalmente feminino, as trabalhadoras domésticas recebem, segundo dados de 2008, 71 por cento da remuneração dos homens na mesma ocupação, apesar da média de escolaridade das empregadas domésticas ultrapassar em um ano à média dos trabalhadores domésticos do sexo masculino. Em relação à proteção social, enquanto somente 25.8 por cento do total de trabalhadoras

domésticas tinham carteira assinada em 2008, 41.4 por cento dos homens nessa ocupação acessavam esse direito (Brasil 2009c: 23-32).

O artigo se estrutura em quatro seções. Na primeira seção aborda-se a problemática do assédio sexual, suas definições, a legislação brasileira a respeito do tema, e a forma como a mídia trata esse assunto. Na segunda seção aborda-se a questão do assédio moral, a consolidação do conceito no país, as leis e artigos que podem ser utilizados para coibir essa prática - tendo em vista que não há ainda uma Lei que o criminalize nacionalmente, fatores que contribuíram para a proposição de projetos de lei que dispõem sobre o assédio moral, e a forma como a mídia retrata o fenômeno do assédio moral no trabalho. Na terceira seção são comparadas as duas legislações, sobre assédio sexual (lei) e sobre assédio moral (Projeto de Lei Número 2.369/03, que tipifica o assédio moral e prevê a responsabilização não somente do assediador, mas também do empregador), e são incluídas nossas reflexões finais. Finalmente, no anexo metodológico fala-se sobre a pesquisa que foi realizada, e dos encontros e desencontros pelos quais passou o trabalho de campo.

II. METODOLOGIA UTILIZADA

A pesquisa realizada teve por objetivo conhecer a história da Lei Número 10.224/01 e do projeto de Lei Número 2.369/03, e para tanto, utilizou o método de pesquisa qualitativo. As técnicas utilizadas foram: pesquisa documental e entrevistas semi-estruturadas. No caso da pesquisa documental, buscou-se identificar denúncias de casos de assédio sexual e assédio moral que ganharam visibilidade na mídia e assim puderam influir de alguma maneira na história do nascimento da Lei 10.224/01 e do projeto de Lei 2.369/03. Essas denúncias foram localizadas através de reportagens publicadas na Internet. As reportagens analisadas foram obtidas no site da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Na pesquisa documental também foram consultadas as leis: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-Lei Número 2.848 de 1940 (Código Penal), Lei Número 10.247/01 sobre assédio sexual e Projeto de Lei Número 2.369/03 sobre assédio moral. Além desses documentos, foram analisadas as notas taquigráficas de algumas sessões legislativas, concedidas pela Seção de Atendimento ao Público do Departamento de Taquigrafia da Câmara Legislativa Federal. Estas possibilitaram uma visualização um pouco melhor do debate que se tinha entre os parlamentares acerca do tema tratado. Os documentos analisados estão relacionados no final do artigo (apêndices 1 e 2).

As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com sete informantes que acompanharam o processo de surgimento das legislações em questão. O critério de escolha foi definido na tentativa de refletir um leque de atores importantes nesse processo, visualizando assim a perspectiva do Estado por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM; da sociedade civil por meio das ONGs Centro Feminista de Estudos e Assessoria – Cfemea e Instituto Feminista para a Democracia – Sos Corpo; de organismo internacional com escritório no Brasil – Organização Internacional do Trabalho – OIT, do Poder Legislativo por meio da entrevista a uma deputada federal, e do Poder Judiciário por meio de entrevista a duas pessoas que atuam diretamente nas causas judiciais de assédio sexual e moral: uma juíza e um advogado trabalhista.

A maioria das entrevistas foi efetuada por meio do correio eletrônico devido à falta de disponibilidade das entrevistadas em conceder entrevista pessoalmente, sendo que apenas uma entrevista foi realizada pessoalmente. Os enunciados utilizados para a realização das entrevistas podem ser consultados no terceiro apêndice. As entrevistas realizadas estão relacionadas no final do artigo, no quarto apêndice.³

A realização da pesquisa trouxe à tona várias questões importantes em relação ao tema tratado, decorrentes da dificuldade enfrentada para coleta de dados estatísticos, documentais e contatos para realização de entrevistas. O trabalho de campo foi uma verdadeira saga na tentativa de apreender algumas questões sobre o surgimento da legislação relativa ao assédio no trabalho. As dificuldades indiretamente demonstram que o tema ainda não está consolidado na agenda pública da sociedade brasileira, e nem forma parte importante da agenda política.

III. ASSÉDIO SEXUAL

Apesar de o fenômeno ser considerado antigo, o debate acerca desse tema data da década de 70, com as feministas da Universidade Cornell. Atribui-se a elas a criação de uma expressão que versava sobre a conduta de um superior hierárquico sobre seu funcionário com o interesse sexual, chegando-se assim à expressão assédio sexual (sexual harassment – Calil apud Moreira 2002).

O problema do assédio sexual não pode ser considerado individualmente, mas deve remeter ao campo social: “As causas do assédio sexual, bem como as da violência de gênero, tema maior no qual o assédio está incluído, são sociais e encontram suas raízes numa gramática de gênero que torna cada um e todos os homens potencialmente violentos. Gramática de gênero significando legalidades e regularidades que

constroem e perpassam o tecido social, bem como constroem subjetividades engendradas” (Souza 2008:04).

Esta problemática que degrada o ambiente de trabalho é considerada por muitos autores uma das formas mais antigas de violência contra a mulher, e encontraria a sua gênese no patriarcalismo, machismo e sexismo presentes na sociedade. O assédio sexual se manifesta na forma das relações patriarcais, na qual o corpo das mulheres e sua sexualidade não pertencem a elas, e sim aos homens. Havendo recusa, eles passam para vingança. O nascimento do patriarcado se relaciona à tentativa dos homens de dominar a capacidade de reprodução das mulheres quando estes teriam percebido que o papel masculino na reprodução era condicionado às vontades femininas. Sendo assim, para assegurar suas hereditariedades, os homens começaram a criar meios de controlar a sexualidade das mulheres. A principal forma que os homens encontraram para submeter as mulheres a eles foi por meio da coerção física e econômica (Costa 1995).

Moreira (2002) afirma que a nossa cultura mantém um padrão de sexualidade, no qual as mulheres devem conter a sua sexualidade e os homens possuem uma necessidade de variedade sexual. Devido a esse patriarcalismo e machismo que marcam a sociedade ocorre com frequência o fenômeno da culpabilização da vítima também nas relações trabalhistas, tem-se uma resistência de perceber esse problema como social, frequentemente fazendo com que a responsável pelo assédio seja a própria vítima. Como afirma Costa (1995: 18), a convicção de que as mulheres são responsáveis pelas atitudes masculinas tem servido de base para a impunidade dos homens que praticam diversas formas de violência contra as mulheres, dentre elas o assédio sexual.

O aspecto mais latente da situação do assédio é a relação entre desiguais, não se referindo somente entre o feminino e o masculino, mas principalmente entre a capacidade que um dispõe de penalizar o outro (ver Freitas 2001). Bosco (2001) acrescenta que o ambiente de trabalho é favorável ao assédio sexual por ser um espaço onde há uma forte presença das relações de hierarquia. Não há ainda um consenso sobre uma definição do termo, pois, alguns autores acreditam que é fundamental para a ocorrência do assédio sexual uma relação de subordinação hierárquica e outros acreditam que o poder hierárquico não constitui elemento essencial para caracterizar o assédio sexual.

Devido ao fato de que os dois tipos de assédio possuem suas raízes baseadas na discriminação, o assédio moral pode vir precedido do assédio sexual não correspondido. Apesar de serem fenômenos que possuem um ponto em comum, que é a discriminação, existem diferenças entre eles, principalmente no que se refere à legislação. Enquanto o assédio sexual

possui uma Lei de âmbito nacional (Lei Número 10.224/01), o assédio moral não, por ser expressão de um fenômeno conceitualizado recentemente.

Não obstante o fato de que as maiores vítimas do assédio sexual são as mulheres, é importante mencionar que os homens também são vítimas dessa problemática, contudo, em proporção bem menos significativa que as mulheres. Pamplona Filho (2006:65-66) atribui essa incidência maior sobre a população feminina a dois fatores: estratificação vertical e segregação horizontal do mercado de trabalho. O primeiro refere-se ao fato de que as mulheres normalmente ocupam cargos que são subordinados a homens, e o segundo diz respeito a uma segregação que relaciona a ocupação das mulheres em empregos em função do sexo, em função das tradicionais características atribuídas às mesmas.

Souza (2008b) entende que o poder hierárquico não é por si só condição suficiente para caracterizar o fenômeno, o que importaria é a relação de poder que envolve a vítima e o assediador. O assediador arma uma série de situações que obriguem a mulher a aceitar o assédio, quando há uma resposta negativa, o autor do assédio passa a perseguição e a punição das mais variadas formas. Souza ressalta ainda que o assédio sexual pode, em determinadas circunstâncias, dar origem ao assédio moral. Apresentando-se inicialmente o assédio sexual, e acontecendo a recusa, o assediador pode se utilizar do sentimento de vingança e partir para a retaliação, fazendo uso de atitudes que caracterizam o assédio moral. Mas a autora frisa que não se pode afirmar que todo o assédio moral foi precedido de um assédio sexual.

Contudo há autores que não consideram o poder hierárquico como fundamental na situação de assédio, um deles é Pamplona Filho (2006) que denomina o poder hierárquico como um elemento acidental na situação de assédio. O autor acredita que o problema do assédio sexual precisa ser encarado como um problema de discriminação e de cerceio da liberdade sexual, e não simplesmente como um mero assunto de abuso de poder.⁴ Pamplona Filho elenca como elementos caracterizadores do assédio: sujeitos, agente (assediador) e destinatário (assediado); conduta de natureza sexual; rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta. O autor admite que sua visão da problemática se diferencia da visão da maioria dos autores, contudo, o mesmo não demonstra se incomodar com tal fato. Defende o conceito de assédio sexual como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (Pamplona Filho 2006:256).

Atualmente os autores definem que existem duas espécies de assédio sexual: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação. A primeira espécie pressupõe um poder hierárquico sobre o assediado, e a segunda espécie de assédio sexual refere-se a uma degradação do ambiente de trabalho por meio de incitação sexual inconveniente, que cria uma situação ofensiva no ambiente. Esta segunda é considerada por muitos autores como um tipo geral de assédio que não ocorre unicamente no ambiente de trabalho.

Pamplona Filho (2006:69-70) explica que o assédio sexual por chantagem é também conhecido como assédio sexual *Quid Pro Quo*, que significa literalmente: “isto por aquilo”. Essa espécie de assédio acontece quando alguém se vale do seu poder para chantagear outro, exigindo da assediada a prática de um ato de natureza sexual, que não é desejado pela vítima, sob ameaça da perda do emprego ou de determinado benefício. Acontece também quando o assediador impõe a prática de um ato sexual ao assediado com a promessa de que o mesmo vai ganhar algum benefício, como se fosse uma troca.

É necessário explicar que no ordenamento jurídico brasileiro somente esta espécie de assédio sexual é criminalizada no código penal. De acordo com Pamplona Filho (2006:69-70), a segunda espécie de assédio sexual pode ser chamada de assédio sexual ambiental. O assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental consiste em um tratamento que agride o direito de uma pessoa trabalhar em um ambiente sexualmente sadio, por isso, a expressão assédio sexual ambiental. Nesta segunda modalidade de assédio é que se faz possível visualizar a situação de assédio sem o poder hierárquico. Nessa espécie o poder é irrelevante e quem viola o direito a um ambiente de trabalho sadio normalmente é um companheiro de trabalho que possui a mesma posição hierárquica do(a) assediado(a).

Torna-se importante explicar também que o assédio sexual se difere do abuso sexual. O assédio sexual é um cerco insistente e indesejado para a prática do ato sexual, caracteriza-se mais por ser atos preparatórios à prática sexual. A partir do momento que o ato se consuma, o fato deixa de ser caracterizado como assédio e passa a ser abuso, que possui penalizações mais graves.

Legislação Brasileira sobre o Assédio Sexual

De acordo com Bosco (2001) o projeto de Lei Número 61 de 1999, proposto pela deputada Iara Bernardi tinha como objetivo criminalizar as práticas de assédio sexual evocando como argumento o fato de que os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana e igualdade entre os sexos

marcavam o século, e para que esses direitos fossem efetivamente cumpridos era necessário realizar adequações na legislação. Justificou também que essa lei seguiria uma tendência do direito internacional que buscava combater formas de violência de gênero. Inicialmente o projeto apresentado pela deputada Iara Bernardes previa em seu texto original uma série de situações passíveis de agravamento de pena, no Artigo 2º, por exemplo, previa aumento de pena em cinco situações: a) quando o crime fosse cometido com concurso de duas ou mais pessoas (inciso I); b) quando o agente fosse descendente, padrasto, madrasta, irmão, tutor, curador ou preceptor da vítima (inciso II); c) se o crime fosse cometido por pessoa que se prevalecesse de relações domésticas, religiosas ou de confiança da vítima (inciso III); d) quando o crime fosse cometido por quem se aproveitasse do fato de a vítima estar presa ou internada em estabelecimento hospitalar ou sob guarda ou custódia (inciso IV); e) se a vítima fosse considerada juridicamente incapaz (inciso V) (Bosco 2001: 25).

Infelizmente esse artigo foi cortado na redação aprovada no Senado e estas situações foram reduzidas a um parágrafo único que continha três desses cinco incisos. Mesmo assim, esse parágrafo único foi vetado pelo Presidente da República. O que abriu brecha para uma série de exceções (Bosco 2001). Sendo assim, a Lei finalmente aprovada com o número 10.224, de 15 de maio de 2001, criminalizou o assédio sexual no Brasil, introduzindo o delito no Código Penal, Decreto – Lei Número 2.848 de 1940.

Muitos juristas criticaram o aspecto incompleto da Lei, pelo fato de criminalizar somente o assédio que ocorre por parte do superior hierárquico no emprego. Isso deixa de fora o assédio chamado por intimidação ou assédio sexual ambiental, que prevê a possibilidade de o assediador ser um colega de mesma posição hierárquica na empresa, e o assédio sexual que ocorre fora do ambiente das relações trabalhistas, como é o caso dos assédios que ocorrem por pastor ou padre (Bosco 2001).

Branco e Rodrigues (2008:17-19) explicam que uma pessoa que comete assédio sexual no ambiente de trabalho deverá ser dispensada por justa causa por descumprir com o que está previsto no artigo 482, alíneas a e b da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art.482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) Ato de improbidade; e b) Incontinência de conduta ou mau procedimento”. O empregador responde também pelos atos dos empregados, por isso, ele pode ser responsabilizado se algum empregado da empresa cometer assédio sexual no ambiente de trabalho. Nesse sentido, de acordo com Branco e Rodrigues (2008), pode se aplicar a Súmula 341 do Supremo Tribunal

Federal (STF), na qual se afirma a presunção de culpa do patrão em ato culposo do empregado, ou, pode ser aplicado o que diz no artigo 932 inciso III do Código Civil que entende que o empregador responde pelos atos de seus empregados (ver apêndice 1 sobre leis e projetos de leis consultados).

O empregado que for vítima de assédio sexual no trabalho, além de poder acionar a justiça criminal, poderá rescindir indiretamente o seu contrato de emprego devido ao descumprimento por parte do empregador (com base no artigo 483, alíneas 'c', 'd' e 'e' da CLT). Neste contexto percebe-se que o empregado tem algum amparo pela legislação trabalhista e pelo Código Penal. Contudo, a dificuldade surge no momento de provar que o assédio aconteceu, pois, devido ao fato de que esse crime acontece normalmente em um ambiente privado, onde estão presentes somente a vítima e o assediador, torna-se complicado obter provas que não sejam o depoimento do assediado. Essa dificuldade de provar que o assédio realmente aconteceu faz com que muitas pessoas desistam de denunciar, o que acaba por prejudicar o combate a essa prática criminosa.

As opiniões das Entrevistadas sobre o assédio sexual

A questão do assédio sexual é percebida pelas entrevistadas como um grande e velho problema que tem se tornado uma verdadeira barreira para as mulheres no mercado de trabalho. Para as entrevistadas a sociedade clama por uma resolução para este empecilho à democracia e igualdade. Nota-se que a questão da divisão sexual do trabalho ainda repercute de maneira incisiva na vida das mulheres em todos os âmbitos, inclusive o trabalho. A divisão sexual do trabalho, pilar da cultura machista e patriarcal, tem posto uma barreira difícil de transpor para as mulheres no mundo do trabalho, a discriminação (*Entrevista Número 4- Luiza Santos*).

O combate à discriminação no trabalho é um dos pilares que norteia a ação das políticas da Organização Internacional do Trabalho e nesse combate à discriminação se encontram ações voltadas para as mulheres, que são frequentemente alvo de práticas discriminatórias. Segundo a entrevista realizada, a trajetória da OIT em relação ao combate a discriminação de gênero nas relações de emprego se dividem em dois momentos: primeiro momento vai do ano de 1919 até o ano de 1950, que foi quando houve a primeira discussão em torno das mulheres e o mercado de trabalho. Nesse primeiro momento, o debate girava em torno da proteção do trabalho das mulheres em relação à maternidade. No segundo momento, que se deu a partir de 1951, com a Convenção 100 buscava-se promover a igualdade de oportunidade para as mulheres no mercado de trabalho. Mas, o marco mesmo para a questão da discriminação foi a

Convenção 111, nas qual os países que a assinavam se comprometiam a erradicar as práticas de discriminação que degradavam o mercado de trabalho.

Outra instituição que também se preocupa bastante com a discriminação no mercado de trabalho é a organização não governamental feminista SOS Corpo. De acordo com a entrevista realizada, a violência que afeta as mulheres no mercado de trabalho não se expressa somente por atos de agressão física ou psicológica, mas se expressa pela exclusão das mesmas no mercado de trabalho, pela ausência de igualdade de oportunidade, pela nítida dificuldade de acesso a determinados cargos, pela visão de que o corpo das mulheres pode ser utilizado pelos homens da maneira que bem entenderem. A violência contra as mulheres no espaço de trabalho se dá tanto pela visão de que o mundo público do trabalho não é um espaço das mulheres, ou da concepção de que o corpo das mulheres pode ser violado ou utilizado pelos homens, dupla visão que dá origem a formas de violência como o assédio.

Assim, para a entrevistada, as práticas de assédio sexual e moral no trabalho se relacionam diretamente a divisão sexual do trabalho que estrutura as relações sociais de gênero, essas práticas cruéis são uma das expressões da sociedade patriarcal. Essa percepção da divisão sexual do trabalho coincide com as definições de Hirata e Kergoat (2007: 599), segundo as quais a divisão sexual do trabalho se baseia fundamentalmente em dois princípios coordenados: o da separação – existem trabalhos de homem e trabalhos de mulher, e o da hierarquia – o trabalho realizado pelo homem vale mais do que o trabalho da mulher. Em relação à legislação as ONGs acreditam que as práticas do assédio sexual e moral no trabalho são criminosas e devem ser combatidas. Contudo a legislação brasileira, apesar de ser uma conquista, vem tardiamente.

No tocante ao surgimento da Lei Número 10.224/01, vários fatores foram apontados pelas entrevistadas como importantes no processo de surgimento: a atuação do movimento de mulheres, do movimento feminista, do movimento sindical, dos movimentos sociais em geral, do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres, as recorrentes denúncias expressas tanto na mídia como no poder judiciário por meio de ações, os próprios parlamentares representados pela bancada feminista e até a Conferência Mundial sobre as Mulheres em 1995 na China, que representou um marco na busca pela igualdade, justiça social e direitos humanos. Em todo instante ao longo das respostas das entrevistadas foi ressaltado que foram um conjunto de fatores os responsáveis para o surgimento da referida Lei, e não apenas um fator, mas a união de todos eles.

As reportagens da internet sobre assédio sexual

O objetivo deste tópico é perceber como a mídia eletrônica tem refletido esse fenômeno que atrapalha a vida de muitas trabalhadoras brasileiras. Para tanto foram utilizados os *Clippings* no site da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM. No site da SPM encontramos 196 reportagens que se referem de diversas maneiras ao assédio sexual. O primeiro ponto que chama a atenção é a grande quantidade de reportagens que foram publicadas no ano de 2005, foram 100 reportagens, ao passo que no ano de 2004 foram 42, no ano de 2006 foram 35, em 2007 foram 11 e entre 2008 e 2010 foram apenas cinco. Aparentemente, o ano de 2005 foi o ano de maior debate acerca do tema.

Grande parte das reportagens refere-se de alguma maneira a denúncias de assédio sexual, das 196 reportagens que estão no sítio eletrônico da SPM, 48 comentam em seu conteúdo um caso ou uma denúncia de assédio sexual, isso representa 24,4 por cento das matérias. Desse número 38 reportagens apresentam as mulheres como vítimas do assédio sexual e somente 04 reportagens apontam o homem com vítima. Esses números somente reforçam o que já foi falado, que o sexo feminino é o mais exposto a essa prática criminosa. Uma tendência assustadora que essas reportagens trazem é a incidência de profissionais da saúde ligados ao crime de assédio sexual. Dessa quantidade 196 reportagens, 10 são de denúncias de vítimas de assédio sexual que afirmam terem sido assediadas por médicos ou enfermeiros ou até profissionais de radiologia (Reportagens 1 a 10).

No próprio site da SPM encontramos três reportagens que apresentam estudos sobre o alto índice de acusações de assédio sobre os médicos e traça até um perfil desse agressor. Esse é o caso da reportagem *Pesquisa: ginecologistas são campeões de assédio sexual* publicada pelo Diário do Grande ABC no dia 14 de julho de 2004. Na reportagem mostra uma pesquisa feita pela UnB (Universidade de Brasília), na qual afirma o perfil do médico que comete essa prática criminosa: “*Na maioria dos casos, o agressor é ginecologista, homem, tem entre 50 e 59 anos e trabalha na rede privada de saúde*” (Reportagem Número 11).

Na reportagem foi informado pelo Conselho Regional de Medicina que entre 1989 e 2003 foi cassado o registro de 6 médicos por causa de envolvimento com crimes de assédio sexual. O autor da pesquisa explicou que não somente ginecologistas assediam pacientes: “O levantamento analisou ainda casos de assédio envolvendo profissionais de clínica médica, ortopedia e traumatologia, psiquiatria, cirurgia plástica, pediatria,

anestesiologia, medicina do trabalho, neurologia, oftalmologia e cardiologia” (Reportagem Número 11).

O mais assustador nesse aspecto é que muitos médicos acabam saindo impunes, mesmo existindo essa tendência de grande envolvimento da classe em casos de assédio sexual. É o que mostra outra reportagem do site da SPM, *Assédio sexual de médicos é crime quase impune* publicada pelo jornal Globo On line no dia 15 de julho de 2004. O autor da pesquisa explica que é difícil o julgamento dos casos porque não há provas documentais, apenas a palavra do médico contra a palavra do paciente, e afirma “Apenas 4.2 por cento dos médicos denunciados por assédio sexual ao Conselho Federal de Medicina (CFM) entre 1997 e 2001 foram condenados” (Reportagem Número 1).

Não apenas os médicos saem impunes das queixas de assédio sexual, na verdade, o que se percebe pelas reportagens é que o índice de pessoas que são condenadas por esse crime é pequeno, e isso desencoraja as vítimas a denunciar. É o que mostra a reportagem: *Assédio sexual e justiça* publicada pela Folha de São Paulo no dia 08 de junho de 2005 (Reportagem Número 12). Na matéria, a autora afirma que pesquisas têm demonstrado que vítimas de assédio sexual recorrem pouco à justiça e isso devido ao fato de que as chances de êxito em relação à punição do culpado são poucas. Esse preconceito mencionado pela repórter muitas vezes está presente também na mente das próprias mulheres. É o que mostra essa mesma reportagem ao trazer um caso de uma juíza que absolve o acusado de assédio sexual e ainda afirma que ser chamada de gostosa pelo superior hierárquico no ambiente de trabalho não configura assédio e sim elogio. O acusado foi absolvido apesar de chamar a empregada subordinada de gostosa e de fazer vários convites e outras insinuações que foram comprovadas por e-mail.

Mesmo quando o agressor é culpado, normalmente há um abrandamento da pena, as autoridades optam por aplicar penas alternativas. É o que mostra a reportagem *Opção por penas alternativas* do Jornal de Brasília que foi publicada no dia 22 de maio de 2005. Segundo a matéria, no caso de se conseguir comprovar o assédio, o criminoso, normalmente, é condenado à doação de cestas básicas. “*Caso fique comprovado que houve assédio sexual, o autor, geralmente, é condenado à doação de cestas básicas ou a prestação de serviços comunitários. Embora prevista em lei, a detenção é muito rara...*” (Reportagem Número 13).

Contudo, ao se analisar outras reportagens do site da SPM, percebe-se que essa tendência está mudando, lentamente, mas está mudando. Das 196 matérias que se encontram no site da SPM, 11 comentam mudanças no Código Penal no sentido de superar certas cláusulas muito antigas e

machistas que ainda se encontravam no Código Penal. Um exemplo disso é a reportagem *CCJ da Câmara extingue crimes de adultério e sedução* do jornal O Estado de São Paulo que foi publicada no dia 16 de setembro de 2004. A reportagem comenta a aprovação pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) de várias mudanças no Código Penal, mudanças que extinguem os crimes de adultério e sedução e que revogam o perdão para casos de estupro e assédio sexual se a vítima se casar depois. Na reportagem expõe que o texto original foi apresentado por entidades da sociedade civil para modernizar o Código Penal: “Uma das medidas, por exemplo, é a eliminação de expressões que embutem algum tipo de discriminação, como ‘mulher honesta’” (Reportagem Número 14).

Outro ponto importante que é mostrado nas matérias no sítio eletrônico da SPM são os dados apresentados nas reportagens. É grande o número de mulheres que já sofreram assédio sexual segundo a reportagem *Assédio sexual aumenta no país* publicada pelo jornal Diário da Manhã no dia 4 de setembro de 2006. Segundo a reportagem, a OIT divulgou estudo afirmando que 52 por cento das trabalhadoras brasileiras já foram assediadas sexualmente (Reportagem Número 15).

Outro fator interessante que as reportagens trouxeram foi em relação ao assédio sexual que ocorre entre colegas de trabalho de mesma posição hierárquica. Apesar do que diz a Lei de Assédio sexual, Lei Número 10.224/01, o poder judiciário está considerando atualmente assédio sexual entre colegas de trabalho de mesma hierarquia. É o que diz na reportagem “Para TRT, assédio é crime mesmo entre colegas” do jornal O Estado de São Paulo que foi publicado no dia 4 de junho de 2005. A matéria sublinha uma inovação da jurisprudência em relação ao assunto, na qual uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) admite assédio entre colegas que exercem funções equiparadas. Na reportagem fala: “Os juízes paulistas consideram que há assédio também na relação entre quem exerce funções que se equiparam. De acordo com o processo, o empregado-que era auxiliar de pessoal- foi demitido em virtude do teor de e-mails que enviava para suas colegas” (Reportagem Número 16).

As reportagens selecionadas e publicadas no *clipping* do site da SPM mostram de forma geral que em se tratando de assédio sexual o Brasil passou por avanços e retrocessos e a mídia tem se encarregado de mostrar isso. O papel desempenhado pela imprensa tem se mostrado de fundamental importância no sentido de refletir os fenômenos que atingem a sociedade e provocá-la à ação.

IV. ASSÉDIO MORAL

De acordo com Heloani (2004, 2005) a manifestação do fenômeno do assédio moral não é novidade na sociedade contemporânea, mas a sua visibilidade. O Brasil na época da colonização, onde índios e negros eram assediados, melhor dizendo, eram humilhados pelos colonizadores, representa um ótimo exemplo. Sendo assim, o autor defende que “considerando a atual sociedade brasileira nos moldes da escravocrata, pensamos que a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas” (Heloani 2005:102).

As origens do assédio moral como interesse de estudo se remetem a meados de 1996, tendo como precursor o psicólogo do trabalho Heinz Leymann. De acordo com Zaneti (2008:16-18) o assédio moral é consequência de um estudo científico realizado por Leymann, por meio de entrevistas com trabalhadores, onde se perceberam certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde dos mesmos. Zaneti menciona outros autores que foram extremamente importantes no nascimento do conceito do assédio moral, como: o doutor Klaus Niedl – autor da primeira tese de doutorado sobre o *mobbing*, Marie-France Hirigoyen, Harald Ege e Dieter Zapf. Estes autores contribuíram de sobremaneira para o aperfeiçoamento da teoria do assédio moral no ambiente de trabalho na Europa. Dentre esses autores, a que mais se destaca é Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista que consultamos na ocasião pelo impacto que tem na produção brasileira sobre o assunto (Hirigoyen, 2002 e 2006).

Se o fenômeno do assédio moral não é recente, o mesmo não se pode dizer do próprio termo e dos estudos científicos acerca deste termo. De acordo com Souza (2008:42), a expressão que levou a atual denominação do conceito de assédio moral nasceu no Reino Unido, denotando qualquer situação em que o empregado é insultado. Cada país tem um termo próprio para designar o assédio moral: *mobbing* é a expressão mais usada na Europa, *bullying* é o termo mais falado na Inglaterra, *moral harassment* é o mais utilizado nos Estados Unidos, *psicoterror laboral* ou *acoso* moral na Espanha, *harcèlement moral* na França. Em países de língua portuguesa os termos usados são assédio moral, violência moral, tortura psicológica ou terror psicológico.

No Brasil, a denominação dessas práticas gerenciais de humilhação proposital do trabalhador surgiu por volta do ano 2000 e serviu como espécie de divisor de águas, fazendo com que a sociedade brasileira visualizasse essas práticas não mais como atos isolados, e sim, como atos de violência, como formas da injustiça organizacional se manifestar. Ao

acompanhar a trajetória do conceito no Brasil, percebe-se que a ampliação da percepção da sociedade quanto ao desrespeito à figura do trabalhador se deu em grande parte devido às contribuições do direito do trabalho. Essas contribuições aconteceram sob a inspiração das ideias europeias a respeito dos direitos humanos, essa parte do conhecimento científico colaborou com a edificação das bases da nomeação do conceito de assédio moral no Brasil (Souza 2008b:14-23).

O fenômeno do assédio moral é compreendido como um conjunto de ações que degradam o meio de convivência do trabalho. Há autores que definem o assédio moral de uma maneira mais detalhada, explorando assim os elementos que caracterizam esse fenômeno. Zaneti define assédio moral como: "... intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado" (Zaneti 2008:27).

O autor explica que para que aconteça este fenômeno é necessário estarem presentes as seguintes condições: a realização ou não de ato abusivo ou hostil; a repetição; a frequência; a duração; a intenção do assediador na realização das práticas hostis; serem considerados os aspectos culturais; o objetivo do assediador, que pode ser simplesmente abalar psicologicamente outra pessoa ou fazer com que ela não trabalhe mais com ele; ser atingida a saúde do assediado e, por fim, que a prática ocorra no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Há autores que definem o assédio moral de uma maneira mais simples, e tendem a considerar o fenômeno mais direcionado a uma lógica individual do problema. Há outros autores que defendem que o problema se relaciona também diretamente à organização num processo de construção sócio-histórica. Heloani (2005) ao invés de considerar o assédio moral como individual, considera que cada pessoa é produto de uma construção sócio-histórica. Na concepção do autor, todo esse contexto no qual está envolvido o trabalhador atualmente, contexto de reestruturação produtiva, de precarização das relações de trabalho, de substituição rápida da mão-de-obra por máquinas, de novas relações de contrato de trabalho trazendo à tona a terceirização e os subempregos, se reflete nas ações do trabalhador:

“Se for certo que o furor expansionista do capital conquistou-nos financeiramente, é também exato que nesse processo de expansão comprometeu-se o nosso discernimento, ou melhor, a nossa saúde moral” (Heloani 2005:103). Assim, o assédio moral é instigado pelo atual contexto de trabalho, no qual os novos modos de produção capitalista e a ideologia neoliberal incentivam a hiper-competitividade, e onde o assédio moral é visto como um instrumento de neutralizar o outro, aquele que parece ameaçar a posição do assediador.

Entretanto, essa visão do assédio moral é contestada por outros autores. Hirigoyen (2006), que é uma grande estudiosa da temática muito referenciada pelos autores brasileiros, acredita que não se pode culpar somente a globalização e os processos de reestruturação produtiva pelo fenômeno do assédio moral. Para a autora em questão, a intencionalidade vem das pessoas que dirigem ou tiram partido dos sistemas perversos. Não são as reestruturações e a globalização em si que criam esse fenômeno destruidor, mas sempre vão existir empregados com muitas ambições de poder que se aproveitarão de qualquer situação para subir de cargo na empresa, mesmo que seja até uma reorganização ou modificação na estrutura do mercado de trabalho.

Na interpretação de Hirigoyen (2006), o assédio moral surge como algo sutil, algo que inicialmente não é interpretado como algo maldoso, é visto como inofensivo. Ele se espalha de forma sorrateira, sendo que no início as duas pessoas envolvidas tentam evitar o conflito. O assediador age de maneira discreta, com indiretas, toques sutis, evitando o conflito declarado. A assediada, na tentativa de fugir do confronto, tenta não demonstrar se sentir ofendida. Com o passar do tempo, os ataques vão aumentando e a vítima vai se sentindo sem saída, se sentindo inferior, se encontrando em situações hostis como mais frequência e por mais tempo, até que se chega ao ponto da violência explícita.

Depois da fase de violência explícita, de acordo com Hirigoyen (2006), vem a fase da violência fria, que é repleta de injúrias, humilhações verbais, de menosprezo por tudo que se relaciona com a vítima. Todo esse jogo maldoso tem o objetivo de levar a vítima a uma violência aberta, explícita, fazendo assim com que o assediado/a se sinta culpado/a. Hirigoyen (2002) no seu livro “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” tende a caracterizar o assediador como uma pessoa cruel, perversa, e o assediado seria aquela pessoa que tem um caráter pré-depressivo. Contudo a vítima não seria propriamente uma pessoa depressiva, mas uma pessoa que possui esse traço na personalidade e o agressor utiliza dessa fraqueza. Entretanto, no seu segundo livro sobre a temática, “Mal-Estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral” (Hirigoyen

2006) a autora pondera que a assediada não precisa necessariamente ter uma característica depressiva para ser vítima de assédio, mas no geral essa pessoa tem um perfil ou um atributo que a diferencia dos demais e isso incomoda algumas pessoas.

Hirigoyen afirma que o assédio começa frequentemente pela recusa de uma diferença, se apresenta por um comportamento próximo à discriminação: “Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção.” (2006:38). De um total de 193 entrevistados que diziam ter sofrido assédio moral no trabalho 70 por cento eram mulheres e 30 por cento eram homens. A autora ressalta que esses dados variam de acordo com o contexto sociocultural onde ocorre a pesquisa. Os países escandinavos e a Alemanha demonstram muita preocupação com a igualdade entre os sexos e, por isso, os dados desses países referentes a pesquisas de pessoas que sofrem assédio moral tendem a ser mais equilibrados entre os dois sexos. Já nos países como a Itália, Espanha e os países da América Latina, onde a cultura machista ainda domina a sociedade, a tendência é que as pesquisas demonstrem uma porcentagem maior de mulheres que sofrem assédio moral.

Hirigoyen (2006) afirma que elas são assediadas de forma diferente dos homens. As agressões são normalmente com conotações sexistas e machistas. A autora considera que o assédio sexual se enquadra dentro do assédio moral, nos dois casos trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Hirigoyen identifica quatro tipos diferentes de assédio moral: 1. o assédio vertical descendente, 2. o assédio horizontal, 3. o assédio ascendente e o 4. assédio misto. O primeiro tipo de assédio, o vertical descendente, refere-se àquele que é cometido por um superior hierárquico contra um subordinado, abusando do seu poder de chefia. A autora em questão afirma que este tipo de assédio tem consequências mais graves sobre a saúde do trabalhador do que os outros. O segundo tipo de assédio, o horizontal, é aquele cometido por colegas de posição hierarquicamente equivalentes na empresa e acontece normalmente quando os dois empregados disputam o mesmo cargo ou promoção. O terceiro tipo de assédio, o ascendente, ocorre quando a vítima do assédio é um superior hierárquico e o assediador é um ou mais subordinados deles, esse tipo normalmente não é levado muito em consideração, mas pode ser tão destrutivo quanto os outros. O quarto tipo de assédio, o misto, é uma mistura dos outros tipos, ocorre tanto numa relação de hierarquia como em uma relação de hierarquias equivalentes. Nesse tipo de assédio está presente a figura do grupo que aprova a posição do assediador ou no mínimo se omite diante dela.

Legislação Brasileira sobre o Assédio Moral

Em relação à legislação sobre o assédio moral no Brasil é notório um certo atraso do país, tendo em vista que o mesmo não possui ainda nem uma lei que disciplina esse problema em âmbito nacional e muitos países já possuem leis de âmbito nacional que reprimem essa prática maldosa, países como: Alemanha, Itália, França, Estados Unidos, Suíça. Mesmo não existindo nenhuma lei de âmbito nacional que discipline essa matéria, não significa que as pessoas que sofrem com o assédio moral estão completamente desprotegidas. Até o ano de 2008 já existia em vigor mais de 50 projetos de lei aprovados no âmbito municipal e estadual, e entre 2001 e 2009 foram apresentadas 06 proposições ao Congresso Nacional sobre essa temática.⁵

A primeira aparição da proteção legal que dispunha sobre o assédio moral no Brasil foi ao âmbito da administração direta, por meio da apresentação do Projeto de Lei Número 425/1999 que surgiu da Câmara Municipal de São Paulo, desse projeto de Lei surgiu a Lei Número 13.288 de 2002. Apesar de este projeto citado ser a primeira aparição no legislativo, não foi o primeiro a ser aprovado. De acordo com Zaneti (2008: 20), o município de Iracemápolis foi o primeiro a publicar a primeira lei sobre o assédio moral, Lei Número 1.163/2000, contudo, esta se restringe aos servidores públicos. No âmbito estadual, o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a criar uma Lei contra o assédio moral. Essa referida Lei foi a de Número 3.921/2002 que proibia a prática de assédio moral nos órgãos estatais.

Embora não exista ainda uma legislação de âmbito federal que condene as práticas de assédio moral, a trabalhadora que sofre com esse fenômeno não se encontra amparada somente em legislações municipais e estaduais, há mecanismos na própria Constituição Federal de 1988 que servem como fundamento legal de defesa do trabalhador. Um dos artigos principais da Constituição Federal (CF) que estabelece os direitos sociais dos trabalhadores é o artigo 7º, esse artigo é um ótimo exemplo de proteção constitucional que o trabalhador que sofre assédio moral pode utilizar. O inciso XXII deste artigo se aplica perfeitamente a esse caso, pois diz: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (Constituição Federal da República de 1988, ver apêndice 1). Tendo em vista que o assédio moral possui a mesma natureza discriminatória do assédio sexual, pode-se também aplicar as mesmas medidas legais do assédio sexual que já foram citadas: artigo 482 da CLT, alíneas ‘a’ e ‘b’;

artigo 483 da CLT, alíneas ‘c’, ‘d’ e ‘e’; súmula 341 do STF e artigo 932, inciso III do Código Civil (ver apêndice 1 sobre leis e projetos de lei consultados).

As opiniões das Entrevistadas sobre o assédio moral

A maioria dos relatos cedidos pelos sujeitos de entrevista em relação ao assédio sexual se repete no assédio moral. A questão da divisão sexual do trabalho foi novamente colocada pelas entrevistadas das Ongs Cfemea e Sos Corpo, sendo a causa apontada para explicar a maior incidência de vítimas mulheres, que se encontram em uma situação de vulnerabilidade. “O assédio moral é muitas vezes utilizado para demonstrar hierarquia e tolher a ascensão das mulheres no espaço de trabalho, como muitas trabalhadoras com as quais trabalhamos demonstram” (Entrevista Número 4 - Luiza Santos).

Foram identificados pelas entrevistadas das Ongs alguns pontos que divergem dessas duas práticas cruéis, inclusive no que se refere ao processo de surgimento da legislação. Como pode ser observado através da consulta ao site que permite acompanhar os projetos de lei em curso no Brasil, o tema assédio moral foi bastante abordado no Congresso Nacional desde 2003, em termos de debates, audiências públicas e tramitação em comissões. O que diferencia o processo de surgimento da Lei Número 10.224/01, que foi aprovada mais rapidamente, sem necessitar de audiências públicas. Embora o projeto de Lei Número 2.369/03 tenha suas diferenças em relação à Lei Número 10.224/01, as entrevistadas consideram que os fatores que foram importantes para o surgimento da primeira lei também se aplicam ao surgimento do Projeto de Lei Número 2.369/03. Especialmente, toda ação de *advocacy* (promoção e defesa de direitos) de incidência política feita em articulação: militantes de ONGs, movimento feminista e sindical, junto com o apoio de representantes governamentais, da Bancada Feminina, por exemplo, do Congresso Nacional (Entrevista Número 3 - Aline Pereira Cruz).

É interessante apontar que a importância dos movimentos foi destacada também por outras entrevistadas como, por exemplo, aquelas vinculadas à área do poder judiciário. Entretanto, algumas diferenças no interior da categoria “movimentos sociais” foram apontadas pelas entrevistadas: enquanto que no caso do Projeto de Lei Número 61/99 que deu origem à lei sobre assédio sexual os principais fatores foram os movimentos de mulheres, no caso do projeto de Lei Número 2.369/03 sobre assédio moral o fator apontado foi a pressão dos sindicatos. Além disso, entrevistadas do poder judiciário e do poder legislativo apontam que

se a lei sobre assédio sexual foi aprovada sem que houvesse muita oposição, o desenrolar do processo de criação do projeto de Lei Número 2.369/03 não seguiu os mesmos passos, sendo a causa disso os interesses dos empregadores (Entrevista Número 5- Marília Rodrigues Fontes e 3- Aline Pereira Cruz).

As reportagens da internet sobre assédio moral

O que mais chama a atenção é o aumento gradativo de matérias sobre o assunto que começa em 2004 e se interrompe em 2007. Das 92 reportagens que se encontram nesse sítio eletrônico apenas três são do ano de 2003, sendo que de 2003 para 2004 há um aumento de dez reportagens e deste ano para 2005 as reportagens mais que dobram, são apresentadas 30 reportagens do ano de 2005. No ano de 2006 as reportagens se mantêm quase no mesmo número de 2005, são apresentadas 31 reportagens no ano de 2006. No ano de 2007 há uma queda no número de matérias, são mostradas somente 15, e no ano de 2008, 2009 e 2010 não é apresentada nenhuma reportagem nesse sítio eletrônico.

Chama a atenção a preocupação demonstrada pela mídia em esclarecer o que seria assédio moral. Das 92 reportagens sobre o assédio moral, 10 tem a intenção principal de explicar o tema (Reportagens 17 a 26). Isso é positivo, pois mostra o papel importante que a mídia desempenha e como ela pode influenciar a atitude dos trabalhadores e até a ação dos poderes judiciário e legislativo.

Também é interessante notar que a percepção do fenômeno pela mídia é recente e acompanhou o processo de conceituação do termo no país. O aumento gradativo no número de denúncias de assédio moral pode ser visualizado até pelo teor das reportagens que saem sobre o tema. Das 92 reportagens que se encontram no site da SPM 21.7 por cento comentam sobre casos que foram denunciados de assédio moral ou sobre decisões judiciais referentes a denúncias feitas ao judiciário (Reportagens 38 a 57).

As próprias matérias publicadas sobre o assunto ressaltam esse aumento no número de denúncias. Das 92 reportagens do sítio eletrônico da SPM, 09 falam justamente do crescimento de denúncias de assédio moral. Como é o caso da reportagem *Crescem ações e denúncias de assédio moral*, reportagem publicada no dia 29 de junho de 2007 pelo Jornal Valor Econômico: “Lançando mão de dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), a advogada lembra que o órgão abriu 337 investigações no ano passado (2006) para apurar casos de assédio denunciados e supostamente praticados por empresas de diversos setores [...]” (Reportagem Número 27).

Esse mesmo número é reforçado em outra matéria que também fala do aumento do número de denúncias. O jornal Folha de São Paulo publica no dia 17 de dezembro de 2006 a matéria *Crescem denúncias de assédio moral no país* na qual afirmam o mesmo número citado na matéria anterior e fazem uma comparação com o número de denúncias do ano anterior: “Só neste ano o Ministério Público do Trabalho abriu 337 investigações (mais que o dobro das instauradas em 2005) para apurar casos de assédio denunciados em empresas dos setores têxtil, cosmético, farmacêutico, químico, metalúrgico, financeiro e estatal” (Reportagem número 28).

Outro ponto de destaque é o fato de as mulheres serem com frequência maior as maiores vítimas do assédio moral. Das 20 reportagens que comentam casos que foram denunciados e decisões judiciais que foram tomadas, 14 mostram a mulher como vítima do assédio moral, contra dois que mostram homens como vítima e quatro que falam sobre assédio moral coletivo (reportagens que falam da mulher vítima: 38, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 55, 57 e 58; reportagens que fazem referência ao homem vítima: 56 e 35; reportagens que referenciam o assédio moral coletivo: 40, 41, 42 e 53).

A matéria *Assédio moral atinge mais as mulheres* publicada pelo jornal A Crítica no dia 13 de maio de 2007 afirma que diversas são as situações em que as mulheres sofrem o assédio, mas uma situação frequente se relaciona com as atribuições delas no que se refere à reprodução social: “As situações são as mais diversas, principalmente quando a mulher retorna da licença maternidade e faz valer o seu direito de amamentar o bebê” (Reportagem número 29). Essas informações foram dadas para o jornal no 1º Encontro de Mulheres Trabalhadoras na Indústria do Estado do Amazonas. A legislação específica para a proteção das mulheres grávidas ou em período de amamentar o bebê acaba gerando um senso comum que prejudica as mulheres, pois sua condição sexualizada como objeto de assédio moral e sexual não é percebida, e supõe-se que elas já estão protegidas no mercado de trabalho pela sua condição de mãe.

As reportagens demonstram que, embora não haja uma legislação de âmbito nacional, o judiciário tem agido e as decisões no geral têm beneficiado as trabalhadoras. Das 11 reportagens que mencionam as decisões judiciais, cem por cento das decisões são a favor da vítima, normalmente aplicando multas nas empresas nas quais as vítimas trabalhavam (Reportagens 38 a 48).

Há matérias nesse mesmo site ressaltando o posicionamento favorável do judiciário em relação às vítimas de assédio moral. É o caso da reportagem nos tribunais regionais de trabalho *TRTs condenam por assédio moral* do jornal Valor Econômico, publicada no dia 27 de junho de 2005.

Nessa matéria afirma-se que os poucos processos já julgados nos tribunais regionais de trabalho (TRTs) são favoráveis aos trabalhadores. Do início do ano de 2005 até abril pelo menos 12 casos já tinham sido julgados e a posição foi favorável ao trabalhador em 11 desses 12 casos, tendo as empresas que pagar uma indenização. “... as empresas foram condenadas a pagar aos ex-empregados valores que variaram de R\$ 5 mil a R\$ 40 mil”, afirma a advogada Adriana Calvo (Reportagem Número 30).

Das 92 reportagens consideradas nesta oportunidade, 04 discutem a preocupação das empresas com o assédio moral (Reportagens números 34 a 37). As empresas tentam de várias maneiras se resguardarem das consequências dessa prática maldosa, seja promovendo palestras e seminários a respeito do tema, seja assinando apólices de seguro contra indenizações de assédio moral.

Por exemplo, a reportagem *Seminário discute assédio moral nas empresas* publicada no dia 18 de abril de 2007 mostra a preocupação de algumas empresas em evitar que essas práticas aconteçam nos seus domínios. Este seminário foi promovido pela Associação Brasileira de Bancos (ABBC), que por sinal é uma categoria que aparece muito na mídia por causa de denúncias de assédio moral, e aconteceu no dia 26 de abril na sua sede em São Paulo. A pauta do seminário era abordar as responsabilidades das organizações, os critérios de fixação de indenizações compensatórias e medidas preventivas a serem adotadas pelas empresas contra o assédio moral e sexual (Reportagem Número 31).

A reportagem *Seguradora lança apólice para casos de assédio moral* que foi publicada no dia 28 de agosto de 2007 traz como ponto principal o surgimento da primeira apólice de seguro no Brasil para garantir o pagamento de indenizações por práticas de assédio moral no ambiente de trabalho. A reportagem relata o crescimento das disputas judiciais envolvendo o assédio moral e acredita que por isso esse tipo de apólice deve ser bem requisitado. De acordo com um diretor de seguro financeiro, “a estimativa é a de que até o fim do ano o novo seguro de práticas trabalhistas indevidas seja vendido para cinco mil empresas no país.” Para Pitombeira “a apólice foi motivada por fatores como o aumento da fiscalização nas questões de assédio moral e a conscientização dos trabalhadores” (Reportagem Número 32).

Do total das reportagens localizadas, 08 se relacionam com as proposições legislativas de novas leis sobre o assédio moral e com o debate do legislativo a respeito do tema (Reportagens números 21, 35, 52, 59, 60, 61, 62 e 63).

“Acerca dessa maior preocupação do poder judiciário e do poder legislativo destacamos a reportagem Assédio moral é debatido por juízes de

PE” foi publicada no dia 7 de dezembro de 2004 e demonstra uma preocupação maior do poder judiciário com o tema. O encontro aconteceu no auditório do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e contou com a participação da Associação dos Advogados Trabalhistas (AATP) e a Associação dos Juízes Trabalhistas do Pernambuco. De acordo com o presidente da AATP, “o encontro reveste-se da maior importância porque o assédio moral, que chega a ser mais grave do que o assédio sexual, está hoje presente em empresas públicas e particulares.” Esse encontro mostra uma tentativa de articulação do judiciário com os advogados e a sociedade civil, tendo em vista que essa audiência foi aberta ao público (Reportagem Número 33).

V. ASSÉDIO SEXUAL X ASSÉDIO MORAL

Existem algumas semelhanças e diferenças entre o assédio sexual e moral, não apenas no que diz respeito ao conteúdo da Legislação pertinente, mas também ao processo de surgimento das mesmas. No caso do assédio sexual, os parlamentares consideraram melhor restringir o crime, definir especificamente o que seria considerado crime, para que assim fosse possível caracterizar e punir melhor. No caso do assédio moral, há uma tendência oposta, o conceito se dilui e a caracterização é mais difícil, conseqüentemente a punição é mais difícil. Em se tratando de punição, o assédio sexual, por ser lei e estar previsto no código Penal, prevê punição mais severa, como a prisão. No caso do projeto de Lei que prevê a punição do assédio moral, pelo fato de não pretender transformar essa prática em crime e pela dificuldade de se caracterizar essa conduta, prevê multa ao invés de prisão.

O projeto de Lei sobre assédio moral possibilita uma responsabilização do empregador, o que contribui de alguma maneira para a visualização do problema como uma questão social e não individual, como ocorre com o assédio sexual. O assédio sexual por ser mais restrito acaba permitindo uma percepção do problema como uma questão muito individual, o que não corresponde á realidade, já que o assédio sexual decorre de uma questão essencialmente cultural e social.

A mídia vem demonstrando que desempenha um papel fundamental no combate a essas duas práticas que degradam o ambiente de trabalho. Por meio de sua atuação a mídia vem evidenciando e problematizando o tema, mostrando para as autoridades competentes a necessidade de que essas condutas maldosas sejam criminalizadas. A importância da sua atuação não se restringe somente ao fato de chamar a atenção do Poder Legislativo, mas também de trazer ao conhecimento de muitas pessoas a problemática dos

assédios sexual e moral no trabalho, mostrando que constituem um assunto de saúde pública e de política laboral, e não apenas um problema individual.

As denúncias das vítimas de assédio sexual e moral também são de extrema importância, pois, como disseram as entrevistadas, o Legislativo age por provocação. Nesse sentido cabe à sociedade civil mostrar para o mesmo a necessidade de formulação de Leis que criminalizem essas práticas no mercado de trabalho, utilizando a denúncia e o *advocacy* realizado pelos movimentos sociais organizados (de mulheres e sindical). Especialmente importante é desvendar a situação das mulheres gestantes e que amamentam seus bebês, pois os assédios moral e sexual acabam sendo invisibilizados pela sua condição maternal.

Assim, concluímos que diversos fatores foram fundamentais para o surgimento da referida legislação, constituindo um contexto favorável que impulsionou o surgimento da Lei e do Projeto de Lei mencionados. Nota-se pela fala das entrevistadas que alguns fatores tiveram destaque dos demais, por exemplo, o papel do movimento feminista tem desempenhado como propulsor na conquista de muitos direitos das mulheres. No caso dos assédios sexuais e moral é notório o trabalho realizado pelo movimento feminista para a criminalização e punição dessas duas práticas cruéis, merecendo também destaque o papel dos sindicatos no caso do assédio moral.

Finalmente, as dificuldades para encontrar entrevistados/as e dados sugerem que o tema ainda não está enraizado na sociedade brasileira, e que não faz parte importante da agenda política em discussão. O Estado não dispõe de muitos mecanismos para registrar e fiscalizar e/ou coibir essas práticas criminosas, tendo em vista que, além da via judicial, o único órgão a que a vítima de assédio pode recorrer é a Superintendência Regional do Trabalho (SRT). No caso de assédio sexual, a vítima é encaminhada à Delegacia das Mulheres. O instrumento que a SRT pode utilizar nos casos de assédio moral é um termo de compromisso, no qual o empregador se compromete a combater essa prática na sua empresa. Mas, depois de assinado o termo, há dificuldades para realizar um acompanhamento do caso. Também destacamos a necessidade de uma maior transparência e uma melhor sistematização dos dados sobre as denúncias de assédios moral e sexual.

Se os problemas do assédio sexual e moral possuem uma ligação com a questão da discriminação no mercado de trabalho e raízes nas questões culturais, o seu combate vai além da criminalização dessas condutas maldosas. Seria necessária a união de ações que envolvam a política social, política de gênero e política de trabalho. Na realidade,

qualquer ação que busca reduzir as desigualdades de gênero em determinado contexto precisa de uma atuação conjunta dessas políticas. A política social deveria atuar de uma maneira mais ampla, visando garantir a satisfação das necessidades humanas, e as políticas de trabalho e de gênero atuando de maneira mais específica e articulada, objetivando proteger a autonomia das mulheres no mercado de trabalho.

NOTAS

¹ Existem cinco Leis estaduais (Mato Grosso, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo) e mais de cinquenta Leis municipais que regulamentam essa problemática. Sobre legislação estadual e municipal relativa ao assédio moral, ver site “Assédio Moral no Trabalho” disponível em:

<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique3>.

² O Projeto de Lei Número 6.757/2010, que altera dispositivos da CLT para dispor sobre coação moral, conta atualmente com Parecer e Parecer Complementar do Relator Dep. Vicentinho do PT-SP de 20/05/2011 pela aprovação, e está pronto para pauta da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. O Projeto de Lei Número 2.369/03 que analisamos detidamente neste artigo foi apensado ao Projeto de Lei Número 6.757/2010.

³ Mesmo as entrevistas ocorrendo por meio de correio eletrônico, considerou-se importante a aplicação do termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi enviado aos entrevistados como anexo, junto com o roteiro de entrevista. O TCLE expôs os objetivos e métodos da pesquisa, e também o destino das informações cedidas na entrevista. Foi utilizado um ofício de apresentação da pesquisadora para os entrevistados e instituições que assim solicitaram. Como a maioria das pessoas entrevistadas é mulher (6 de 7), optamos pela utilização do gênero gramatical feminino para referir-nos ao grupo de pessoas entrevistadas.

⁴ O combate a discriminação está previsto na Constituição Federal de 1988, nos seus artigos 5º, inciso I: “*I-homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988). E artigo 7º, inciso XXX: “*XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*” (Brasil 1988).

⁵ Informação obtida na Ong Cfemea: <http://www.cfemea.org.br/>. O Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA - é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos. O feminismo, os direitos humanos, a democracia e a igualdade racial são seus marcos políticos e teóricos. Sediadas em Brasília, atuam nacional e internacionalmente em favor da cidadania plena para as mulheres e de relações de gênero igualitárias e fraternas. Lutamos, de forma autônoma e não partidária, por uma sociedade e um Estado justos e democráticos.

Referências

- Bosco, Maria Goretti Dal (2001). *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Dourados/MS: IBCCRIM. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/10687/public/10687-10687-1-PB.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Branco, Ana P. T. e Rodrigues, Natália M. S. (2009). *O crime do assédio sexual no meio-ambiente do trabalho: uma abordagem principiológica constitucional*. Vitória/ES: Amatra 17. Disponível em: <http://www.amatra17.org.br/arquivos/4a4a89850220a.pdf>. Consulta realizada em junho de 2009.
- Brasil. IBGE (2009a). *Síntese de indicadores sociais 2009: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/sintese_indic/indic_sociais2009.pdf. Consulta realizada em 26 de novembro de 2010.
- (2009b). *PNAD 2008: primeiras análises: demografia, trabalho e previdência*. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <http://www.sepm.gov.br/nucleo/dados/09-10-01-comunicapresi-31-pnad2008-trabalho.pdf>. Consulta realizada em 01 de outubro de 2009.
- (2009c). *PNAD 2008: primeiras análises: educação, gênero e migração*. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <http://www.sepm.gov.br/nucleo/dados/09-10-07-comunicapresi-32-pnad2008-educacao.pdf>. Consulta realizada em 07 de outubro de 2009.
- Costa, Sílvia G. (1995). *Assédio sexual - uma versão brasileira*. Porto Alegre: Artes e Ofícios Editora LTDA.
- Freitas, Maira E. de (2001). Assédio moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. In: *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr./Jun, páginas 8-19. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Heloani, Roberto (2004). Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo: v. 3, n. 1, jan-jun 2004, páginas 1-8. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- (2005). Assédio moral: a dignidade violada. In: *Aletheia*. Canoas/RS: n.22, p. 101-108, jul./dez. 2005, páginas 101-107. Disponível em internet: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.

- Hirata, Helena & Kergoat, Danièle (2007). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. In: *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo: v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p. 595-609. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Hirigoyen, Marie-France (2002). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- (2006). *Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 3ª edição.
- Melo, Hildete Pereira de; BANDEIRA, Lourdes (2005). *A pobreza e as políticas de gênero no Brasil*. Santiago do Chile: Cepal, Série: Mujer y desarrollo. Disponível em: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/22230/lc12322p.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Moreira, Marilda (2002). Assédio sexual feminino no mundo do trabalho: algumas considerações para reflexão. In: *Serviço Social em Revista*. Londrina/PR: Universidade Estadual Londrina, sem páginas. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_marilda.htm. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Pamplona Filho, Rodolfo (2006). Assédio sexual: questões conceituais. In: *Equipo Federal Del Trabajo*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Ano II, Revista nº. 15, 2006, páginas 272-274. Disponível em: http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/14.pdf. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Souza, Terezinha M. dos S. (2008a). Assédio moral e Assédio sexual: interfaces. In: *Revista de Gestão integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*. São Paulo: v.3, n.3, ago./dez. 2008, páginas 1-11. Disponível em: <http://www.interfacehs.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/126/143>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Souza, Vera Lúcia de (2008b). *A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano*. São Carlos/SP: Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: http://www.btd.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado/tde_arquivos/1/TDE-2009-10-26T134715Z-2525/Publico/2046.pdf. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Yannoulas, Silvia C. (2003). *A convidada de pedra – Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda*. Brasília: FLACSO/Abaré. Disponível em: <http://www.flacso.org.br/pdf/pptr/347.pdf>. Consulta realizada em 10 de março de 2010.
- Zanetti, Robson (sem data). *Assédio moral no trabalho*. Sem local: e-book. Disponível em: http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf. Consulta realizada em 10 de março de 2010.

Apêndice 1: Leis e Projetos de Lei Consultados

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Senado Federal, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Decreto-Lei Número 2.848/1940. Código Penal. Publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 31 de dezembro de 1940 e retificado no Diário Oficial da União (DOU) de 3 de janeiro de 1941. Disponível em:

<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/16/1940/2848.htm> (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Decreto-Lei Número 5.452/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm> (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Lei Número 10.224/2001. Altera o Decreto-Lei Número 2.848, de 7 de dezembro de 1940-Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 16 de maio de 2001. Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2001/10224.htm> (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Lei Número 10.406/2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Projeto de Lei Número 2.369/03. Define o assédio moral e prevê responsabilidade do empregador no tocante as providências para evitar o assédio. O Projeto de Lei Número 2.369/03 que analisamos detidamente neste artigo foi apensado ao Projeto de Lei Número 6.757/2010. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681> (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

_____. Projeto de Lei Número 6.757/2010. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei Número 5.452 de 1 de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Conta atualmente com Parecer e Parecer Complementar do Relator Dep. Vicentinho do PT-SP de 20/05/2011 pela aprovação, e está pronto para pauta da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837> (consulta realizada em 26 de janeiro de 2012).

Apêndice 2: Lista de Artigos Jornalísticos Consultados

- 1- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=1758>, Globo On line, 15/07/2004, consulta feita em 05/07/2010;
- 2- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=9862>, Estado de Minas, 11/05/2005, consulta feita em 05/07/2010;
- 3- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=11329>, Jornal de Brasília, 13/06/2005, consulta feita em 05/07/2010;
- 4- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=14803>, Jornal de Brasília, 17/09/2005, consulta feita em 05/07/2010;
- 5- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=15928>, Folha de São Paulo, 13/11/2005, consulta feita em 05/07/2010;
- 6- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=22510>, O Globo, 07/08/2006, consulta feita em 05/07/2010;
- 7- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=29610>, Diario de Pernambuco, 15/02/2007, consulta feita em 05/07/2010;
- 8- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=33257>, A Gazeta de Cuiabá, 30/04/2007, consulta feita em 05/07/2010;
- 9- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=49524>,Globo On-line, 24/08/2009, consulta feita em 05/07/2010, Cristina Christiano e Danielle Borges;
- 10- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=49542>, Globo On-line, 25/08/2009, consulta feita em 05/07/2010;
- 11- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=1775>, Diário do Grande ABC, 14/07/2004, consulta feita em 08/07/2010;
- 12- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=11188>, Folha de São Paulo, 08/06/2005, consulta feita em 08/07/2010, Luiza Nagib Eluf;
- 13- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=10542>, Jornal de Brasília, 22/05/2005, consulta feita em 08/07/2012;
- 14- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=123>, O Estado de S. Paulo, 16/09/2004, consulta feita em 08/07/2012;
- 15- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=23471>, Diário da Manhã – GO, 04/09/2006, consultado em 08/07/2012;
- 16- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=11095>, O Estado de S. Paulo, 04/06/2005, consultado em 08/07/2010;
- 17- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=40315>, Tribuna da Imprensa – RJ, 10/10/2007, consulta feita em 09/07/2010;
- 18- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=37504>, Valor Econômico, 20/07/2007, consulta feita em 09/07/2010, Fátima Zanetti;

Assédios sexual e moral no trabalho.

- 19- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=36004>, Folha de Londrina – PR, 11/05/2007, consulta feita em 09/07/2010;
- 20- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=24970>, O Povo – CE, 09/10/2006, consulta feita em 09/07/2010, Assunta Cabral;
- 21- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=23186>, Folha de Pernambuco, 28/08/2006, consulta feita em 09/07/2010, Ana Rosa Cavalcanti;
- 22- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=21005>, Gazeta Mercantil, 13/06/2006, consulta feita em 09/07/2012;
- 23- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=20511>, Valor Econômico, 26/05/2006, consulta feita em 09/07/2010, Pedro Paulo Teixeira Manus;
- 24- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=20140>, Gazeta de Alagoas, 11/05/2006, consulta feita em 09/07/2010, Carlos C de Meneses;
- 25- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=18838>, Gazeta Mercantil, 30/03/2006, consulta feita em 09/07/2010;
- 26- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=7407>, Jornal do Commercio – RJ, 10/03/2005, consulta feita em 09/07/2010, Gustavo Monteiro;
- 27- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=36592>, Valor Econômico, 29/06/2007, consulta feita em 09/07/2010, Felipe Frisch;
- 28- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=27610>, Folha de São Paulo, 17/12/2006, consulta feita em 09/07/2010;
- 29- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=34068>, A Crítica (AM), 13/05/2007, consulta feita em 09/07/2010;
- 30- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=11991>, Valor Econômico, 27/06/2005, consulta feita em 09/07/2010;
- 31- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=32820>, Gazeta Mercantil, 18/04/2007, consulta feita em 09/07/2010;
- 32- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=38891>, Valor Econômico, 28/08/2007, consulta feita em 09/07/2010, Luiza de Carvalho;
- 33- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=3975>, Diário de Pernambuco, 07/12/2004, consulta feita em 09/07/2010;
- 34- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=32820>, Gazeta Mercantil, 18/04/2007, consulta feita em 10/07/2010;
- 35- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=19013>, O Estado de S. Paulo, 06/04/2006 consulta feita em 10/07/2010;
- 36- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=7706>, Meio Norte – PI, 23/03/2005, consulta feita em 10/07/2010;
- 37- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=7407>, Jornal do Commercio – RJ, 10/03/2005, consulta feita em 10/07/2010;
- 38- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=57323>, Diário de Pernambuco, 02/08/2011, consulta em 10/07/2010;

- 39- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=38174>, Diário de Cuiabá, 11/08/2007, consulta em 10/07/2012, Tauana Schmidt;
- 40- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=23303>, O Globo, 29/08/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 41- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=23724>, Correio Braziliense, 11/09/2006, consulta feita em 10/07/2010, Adriane Reis de Araújo;
- 42- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=23116>, Folha de São Paulo, 24/08/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 43- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=19333>, O Liberal PA, 17/04/2006, consulta feita em 10/07/2010, Adriana Monteiro;
- 44- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=18978>, Correio Braziliense, 05/04/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 45- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=1264>, folha de São Paulo, 18/08/2004, consulta feita em 10/07/2010;
- 46- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=376>, Folha de Londrina PR, 22/09/2004, consulta feita em 10/07/2010;
- 47- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=8845>, O Globo, 16/01/2005, consulta feita em 10/07/2010, Cássia Almeida;
- 48- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=10841>, Jornal da Tarde – SP, 31/05/2005, consulta feita em 10/07/2010;
- 49- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=39454>, Jornal do Brasil, 26/09/2007, consulta feita em 10/07/2010;
- 50- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=57009>, O Globo, 28/06/2011, consulta feita em 10/07/2010;
- 51- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=38756>, Folha de São Paulo, 26/08/2007, consulta feita em 10/07/2010;
- 52- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=31100>, Jornal da Paraíba, 12/03/2007, consulta feita em 10/07/2010, Aline Oliveira;
- 53- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=27610>, Folha de São Paulo, 17/12/2006, consulta feita em 10/07/2010, Claudia Rolli e Fátima Fernandes;
- 54- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=27288>, Gazeta Mercantil, 11/12/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 55- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=24590>, Correio da Bahia, 28/09/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 56- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=17557>, O Globo, 09/03/2006, consulta feita em 10/07/2010;
- 57- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=11115>, O Popular – GO, 06/06/2005, consulta feita em 10/07/2010;
- 58- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=18887>, O Globo, 02/04/2006, consulta feita em 11/07/2010;

Assédios sexual e moral no trabalho.

- 59- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=20427>, A Notícia – SC, 23/05/2006, consulta feita em 11/07/2010, Vanio dos Santos;
- 60- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=19887>, A Notícia – SC, 04/05/2006, consulta feita em 11/07/2010, Raul Sartori;
- 61- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=16767>, Jornal do Brasil, 23/01/2006, consulta feita em 11/07/2010;
- 62- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=4184>, Jornal do Comercio – PE, 12/12/2004, consulta feita em 11/07/2010;
- 63- <https://sistema3.planalto.gov.br/clipping/integra.php?id=4278>, Folha de Londrina – PR, 14/12/2004, consulta feita em 11/07/2010.

Apêndice 3: Roteiro de Enunciados Utilizado para a Realização das Entrevistas Semi-estruturadas.

- 1- Qual é o posicionamento da (nome da instituição) sobre as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, como por exemplo: maior dificuldade de conseguir emprego, menores salários, menores possibilidades de ascensão?
- 2- Quais os fatores que a (nome da instituição) considera como causas de todas essas barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho?
- 3- Os fatores citados acima se relacionam de alguma maneira as práticas de assédio sexual e moral que acontecem no ambiente de trabalho?
- 4- Qual é o posicionamento da (nome da instituição) em relação às práticas de assédio sexual e assédio moral tão frequentes no dia-a-dia dos trabalhadores e das trabalhadoras brasileiras?
- 5- A (nome da instituição) tem estudos sobre essas práticas no Brasil? Saberia informar sobre qual gênero (mulheres ou homens) recai mais o assédio sexual e o assédio moral?
- 6- Há autores que afirmam que o assédio moral às vezes decorre de um assédio sexual mal sucedido. Qual o posicionamento da (instituição) sobre isso? A (instituição) consegue visualizar uma transversalidade de gênero no assédio moral?
- 7- Qual o posicionamento da (nome da instituição) em relação à legislação brasileira acerca desses temas. A (instituição) considera que o governo tem atuado de maneira eficiente pra coibir essas práticas?
- 8- Em relação à “relativa demora” do país em criar uma legislação que criminalizasse essas práticas, qual o entendimento da (nome da instituição) em relação a isso? A que se deve essa demora?

- 9- A entrevistada poderia indicar mais alguém para ser responder a essas mesmas perguntas, ou perguntas mais relacionadas com o surgimento das legislações sobre assédio sexual e assédio moral? Alguém que pudesse contribuir significativamente para esta pesquisa concedendo informações a respeito do tema tratado?

Apêndice 4: Lista de Entrevistas Realizadas*

- 1- Dra Suzana Alves – instituição: Tribunal Regional do trabalho da 1ª Região, 22/06/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 2- Advogado especializado na área trabalhista Marcos Paulo Silva – instituição: Empresa Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados, 06/07/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 3- Assessora Parlamentar integrante do colegiado Aline Pereira Cruz – instituição: ONG Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 08/07/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 4- Pesquisadora Luiza Santos – instituição: Ong SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia, 04/08/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 5- Subprocuradora – Geral da República Marília Rodrigues Fontes – instituição: Ministério Público Federal, 07/08/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 6- Deputada Federal Camila de Castro Gomes – instituição: Câmara dos Deputados, 10/08/2010, entrevista realizada por e-mail;
- 7- Coordenadora do Programa de Promoção da igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho Mariana Souza Matos – instituição: Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, 13/08/2010, entrevista realizada no Setor de Embaixadas Norte, Lote 35 - Brasília – DF.

* Observação: Os nomes citados nesta lista são fictícios para proteger os entrevistados, garantindo o sigilo profissional e cumprindo com o comprometimento ético desta pesquisa.