



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN
CAMPUS AVANÇADO DE NATAL / NOVA CRUZ
CURSO DE DIREITO**

ALINE ALVES DE LIMA

**ANÁLISE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA À MULHER NO AMBIENTE DE TRABA-
LHO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA A RESPEITO**

**NOVA CRUZ/RN
2017**

ALINE ALVES DE LIMA

**ANÁLISE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA À MULHER NO AMBIENTE DE TRABA-
LHO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA A RESPEITO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado na Universidade Estadual do Rio Grande do Norte como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Ma. Patrícia Moreira de Menezes

**NOVA CRUZ/RN
2017**

ALINE ALVES DE LIMA

**ANÁLISE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA À MULHER NO AMBIENTE DE TRABA-
LHO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA A RESPEITO**

Trabalho de Conclusão de Curso como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, no curso de Direito, da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, pela banca examinadora.

Aprovado em 26/10/2017.

Prof. Ma. Patrícia Moreira de Menezes
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN
(Orientadora)

Prof. Ms. Marcelo Roberto Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN
(Membro Interno)

Prof. Ms. Erivan Júnior Oliveira de Macedo
Universidade Potiguar - UNP
(Membro Externo)

**NOVA CRUZ/RN
2017**

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

(<http://whos.amung.us/stats/a9txy4e2xrfe/>)

Catálogo da Publicação na Fonte.

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

L732a	Lima, Aline Alves de ANÁLISE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA À MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA A RESPEITO. / Aline Alves de Lima. - Nova Cruz/RN, 2017. 36p. Orientador(a): Profa. M ^a . Patrícia Moreira de Menezes. Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. 1. A mulher e o trabalho.. 2. Violência Psicológica.. 3. Evolução legislativa.. 4. Proteção à mulher.. 5. Direito do Trabalho. I. Menezes, Patrícia Moreira de. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.
-------	--

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

ANÁLISE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA À MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA A RESPEITO

Aline Alves de Lima¹

Sumário: Introdução; 1 Raízes históricas da mulher e o mercado de trabalho; 2 A violência psicológica no cotidiano trabalhista da mulher; 2.1 Assédio moral; 2.2 Consequências da violência psicológica; 2.3 Casos de violência psicológica contra trabalhadoras; 2.4 A desigualdade de gênero: influência na violência sofrida pela mulher em seu ambiente de trabalho?; 3 A evolução legislativa de proteção à mulher; 3.1 Primeiras leis sobre o trabalho no Brasil; 3.2 A violência psicológica e suas manifestações à luz do ordenamento jurídico; 4 Discussões; Considerações Finais.

RESUMO

Este artigo é um estudo sobre a violência psicológica sofrida pela mulher no ambiente de trabalho visando esclarecer como manifestou-se ao longo do tempo a evolução legislativa a respeito, com o objetivo de analisar se as leis fomentam a proteção à mulher em seu ambiente de trabalho. A discussão deste grave problema social é imprescindível para uma sociedade mais justa e baseada na igualdade. A pesquisa foi qualitativa, descritiva e bibliográfica. A pesquisa identificou que a tutela à mulher, via ordenamento jurídico brasileiro, ainda é precária e não tem evitado a violência psicológica sofrida pela mulher em seu trabalho, que é uma constante. Entretanto, a pesquisa apontou que tem havido aprovação de leis neste sentido ao longo dos tempos, e também que outras medidas sociais poderiam ser desenvolvidas para melhorar e até mesmo erradicar este problema social.

Palavras-chave: A mulher e o trabalho. Violência Psicológica. Evolução legislativa. Proteção à mulher.

ABSTRACT

This article is a study on the psychological violence suffered by women in the work environment in order to clarify how legislation has evolved over time in order to analyze whether the laws promote the protection of women in your work environment. The discussion of this serious social problem is essential for a more just society based on equality. The research was qualitative, descriptive and bibliographical. The research identified that the protection of women, through the Brazilian legal system, is still precarious and has not avoided the psychological violence suffered by women in their work, which is a constant. However, the research pointed out that there has been passage of laws in this direction over time, and also that other social measures could be developed to improve and even eradicate this social problem.

Keywords: Woman and work. Psychological violence. Legislative evolution. Protection for women.

¹ Discente em Direito pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte. Endereço eletrônico: aline.lima07@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como tema, “Análise da violência psicológica no ambiente de trabalho e a evolução legislativa a respeito” e tem como objetivo analisar se a legislação está caminhando no sentido de realmente tutelar a mulher.

O trabalho é um reflexo das relações sociais. Percebe-se que em seu ambiente, manifesta-se um mal que aflige a mulher desde o início de sua história no trabalho: a violência psicológica praticada contra a mulher. A autora Lis Andrea Sobol² define o termo violência psicológica como destinado a nomear as agressões que se concretizam por comportamentos, palavras, gestos, atitudes, expressões faciais e olhares, que visam perpetuar fatos e situações intensas de força desproporcional.

Observa-se que a violência psicológica ocupa lugar de destaque entre atos violentos praticados contra as mulheres em seu ambiente de trabalho. Este tipo de violência manifesta-se de forma silenciosa, através de atitudes diversificadas, que são discutidas no decorrer do presente artigo.

A inserção da mulher no mercado de trabalho representou um avanço social sem precedentes na história humana, entretanto, trouxe outros desafios como o combate à violência psicológica praticada contra a mulher em seu ambiente de trabalho.

Salienta-se que o combate a esse tipo de violência se torna efetivo quando a sociedade o estuda abertamente, não sendo possível desenvolvimento social quando se esconde os problemas e se finge que eles não existem.

Busca-se compreender, através deste artigo, qual a origem da violência psicológica, finalidade, como se expressa, quais as consequências para quem vivência tal situação, como tem se comportado a legislação brasileira e como se dá a relação da mulher com o mercado de trabalho.

Na seção um deste artigo, estuda-se através de uma análise histórica, a relação entre a mulher e o mercado de trabalho, resgatando fatores históricos que possam levar ao entendimento de como constitui-se a relação da mulher e o mercado de trabalho, buscando compreender como essa relação desencadeou graves problemas sociais como o da violência psicológica. Só é possível entender o cenário atual através do cenário histórico, bem como, as causas que culminaram em uma manifestação de violência tão exacerbada no cotidiano da vida laboral feminina.

² SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008, p. 140.

Na seção dois, aborda-se como se manifesta a violência psicológica no cotidiano trabalhista da mulher, trazendo conceitos relativos ao tema, formas de manifestação como o assédio moral e outros, consequências para a vida das trabalhadoras e sua saúde, efeitos causados nas empresas e no meio social. Exemplificando os casos discutidos neste trabalho através de depoimentos em que vítimas relatam como a violência psicológica manifesta-se, investigando se a desigualdade de gênero é um fator que interfere neste tipo de violência. A relevância deste tema reside em ser uma questão que não está restrita a esfera individual, mas que afeta as organizações, a saúde coletiva, gerando impacto em todas as esferas sociais.

Após, examinar-se-á na seção três a evolução legislativa na proteção à mulher, se os institutos jurídicos do nosso ordenamento efetivamente protegem a mulher contra a violência em seu ambiente de trabalho e se prescrevem punição devida os agressores satisfatoriamente. Enfatizando as primeiras leis trabalhistas e dispositivos da Constituição Federal de 1988, a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) e outros diversos institutos, que o direito do trabalho e a legislação esparsa relacionada com o tema, bem como discussões acerca de como acontece o encadeamento da relação de violência sofrida pela mulher no trabalho, com o contexto histórico e jurídico, analisando possíveis soluções que poderiam ser usadas no combate a referida problemática.

A pesquisa foi elaborada a partir de referências bibliográficas, sendo proveniente de literatura impressa, artigos, doutrina e legislação os quais abordam sobre o tema com o fim de embasar a corrente pesquisa.

1 RAÍZES HISTÓRICAS DA MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Desde o início dos tempos existiu uma divisão do trabalho entre homens e mulheres, inclusive, essa separação não se restringia apenas ao trabalho, e esta, vem acompanhando toda a trajetória social de homens e mulheres. Onde explica-se que ao longo do tempo, o sexo teve grande relevância no papel conferido aos atores sociais, de modo que a definição do cromossomo X ou Y era capaz de selar a sorte e o destino laboral de uma pessoa por toda a sua vida³.

Assim, no início da história humana e sua organização, estabeleceu-se a ideia de que uma divisão de atividades baseada na força física seria o ideal para a sobrevivência da espécie. Argumenta-se então, que a história de autoritarismo dos homens sobre as mulheres, teve início na origem da organização familiar, ocorrendo devido ao instinto de sobrevivência da mulher

³ HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero**: duas faces da mesma moeda? -Revista de Direito da FGV. São Paulo, 2016, pág. 02. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf> Acesso em 07 de agosto de 2017.

que foi impelida a permanecer em casa, enquanto que o homem, fora do lar, procurava comida e lutava para manter a família salva de guerras.⁴

Por conseguinte, grandes pensadores como Aristóteles, defendiam a alternância de poder, a liberdade e a igualdade entre os homens – num conceito que eliminava os predestinados à escravidão – foi enfático e asseverou que com relação ao sexo, a diferença é indelével: qualquer que seja a idade da mulher, o homem deve sempre ser considerado superior⁵. Estabeleceu-se dessa maneira um conceito equivocado de poder masculino, no qual a ideia feminina foi desprezada, tida como frágil e inferior, tudo se resumia a imposição violenta da força o que gerou um grave dano social, o pensamento de que a sobrevivência da espécie dependia essencialmente da figura masculina é distorcido, já que, o treinamento dos homens para a caça, pesca e guerra também poderia ter sido utilizados nas mulheres com efeitos similares.

Assim, na Grécia Antiga, foi diferenciado o intelecto masculino da sensação feminina, objetivando impedir as mulheres do estudo. Na antiguidade Clássica, as mulheres resignavam-se em cumprir tarefas simples que não exigiam elevado nível de conhecimento como tecelagem e cuidado com as crianças⁶. Assim, Platão ficou indignado com “o facto de a missão de educar o cidadão ser confiada a seres que são tão mal-educados”⁷. Entende-se, que em função deste mito da superioridade masculina difundido não só por Aristóteles, bem como por muitos outros pensadores, ao longo dos séculos, as mulheres foram obrigadas a ver seu papel social e no trabalho restringidos, e muitas vezes menosprezados totalmente.

Na história primitiva as tarefas eram divididas entre homens e mulheres da seguinte maneira: homens eram incumbidos da caça, pesca e as mulheres a coleta de frutas e posteriormente o cultivo da terra. Mais tarde, na Idade Média, a agricultura era função das mulheres juntamente com trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. No Renascimento as mulheres perderam vários papéis que lhe cabiam como trabalhar com seda, pedras preciosas, cerveja, e restringiu-se as tarefas domésticas⁸. Evidencia-se uma alternância nos períodos referidos de exercícios de funções de menor complexidade com alternância de perdas dessas atividades, uma verdadeira guerra por papéis sociais, é muito difícil lutar contra determinados conceitos que se enraízam no seio social ao longo do tempo. Por este motivo há uma ascensão social

⁴ UCHOÂ, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol, São Paulo, ed. 2016, p. 25.

⁵ ARISTÓTELES, 2006 apud HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero**: duas faces da mesma moeda? - Revista de Direito da FGV. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf> >, 2016, pág. 02. Acesso em 07 de agosto de 2017.

⁶ SISSA, Giulia. 1990 apud UCHOÂ, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol. São Paulo. 2016, p. 28.

⁷ SISSA, Giulia. 1990 apud UCHOÂ, Marcelo Ribeiro. Op. Cit. p. 28.

⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho** - Ed. 10, São Paulo, ltr, 2016, p. 705.

feminina lenta, porque até as próprias mulheres ao serem criadas e absorvem as ideias machistas e as repassam aos seus filhos e ao meio social, ou seja, esse preconceito em relação à mulher não é exclusivo do homem, mas é difundido de forma inconsciente na sociedade, inclusive pelas próprias mulheres.

Complementando o pensamento acima exposto, ressalta⁹ que na Idade Média, a mulher trabalhava em algumas novas atividades, mas não alcançava nenhum cargo de chefia, era considerada aprendiz em todos os trabalhos e muito discriminada. Entende-se que em função deste mito da superioridade masculina difundido não só por Aristóteles, bem como por muitos outros pensadores, ao longo dos séculos, as mulheres foram obrigadas a ver seu papel social e no trabalho, restringidos e, muitas vezes, menosprezados totalmente. Logo, a mulher era muito oprimida e impedida brutalmente de galgar conhecimentos e ascender socialmente como os homens, elas eram criadas para servir aos pais e, posteriormente, aos maridos, estando exposta a toda sorte de violências que sua família e o meio social praticavam contra elas, não existia a noção de direitos e o estado não intervia nas relações familiares, onde o pai decidia tudo e depois o marido.

Com a chegada da revolução industrial a mulher após muitas lutas conseguiu sair do lar e chegar ao trabalho nas fábricas, mas de forma precária. Observa-se que na época da Revolução Industrial, século XVIII, a mão de obra feminina foi muito utilizada em relação à masculina, em decorrência de remuneração mais baixa que a paga aos homens. Não existia limitação de jornadas de trabalho, as condições eram precárias nos locais de trabalho, as mulheres eram exploradas da mesma forma que os homens e não existia direito a qualquer tipo de licença materna ou mesmo a cuidados com os filhos¹⁰. Assim, a Revolução Industrial não veio resolver os dilemas trabalhistas da mulher, no entanto, ela viu uma oportunidade de mão de obra farta e seu único objetivo era o lucro através da exploração da mão obra operária, muitos trabalhadores foram vítimas de acidentes de trabalho e exaustão decorrentes das jornadas de trabalho exorbitantes, suas vítimas prediletas eram as mulheres que trabalhavam em jornadas longas, cuidavam dos familiares e exerciam a maternidade sem nenhum descanso, fator que levava frequentemente, as mulheres juvenis, a óbito.

⁹ ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abril, 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 15 de maio de 2017.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 909.

Entretanto, com a inserção da mulher nas fábricas ocasionou-se uma disputa entre homens e mulheres por empregos, a mulher, como sempre, em desvantagem. A Revolução Industrial trouxe a competição por postos de trabalho entre homens e mulheres, no qual a mulher tinha uma mão obra bem mais acessível financeiramente, no entanto, os homens levavam vantagens em decorrência delas exercerem o trabalho doméstico o que consumia muito tempo. Assim, os homens acabavam produzindo mais e saindo com grandes benefícios¹¹.

Assim, a exploração nas fábricas era enorme e muitas mulheres morreram ou tiveram partes de seus corpos mutilado por máquinas. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a em uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas¹².

Se pensarmos que a condição da mulher era melhor no início da colonização, idade média e renascimento já que suas tarefas eram menores e sem tanta exploração física, existindo uma ênfase na submissão da mulher moral, logo, a revolução trouxe a piora das condições trabalhistas para os trabalhadores em geral e em especial à mulher. Entretanto, o lado positivo foi que, ao sair do lar e ganhar seu próprio sustento, mesmo que não atendesse suas necessidades de forma satisfatória, a figura feminina percebeu o poder social de transformação do trabalho e juntamente com ele liberdades de todo o tipo seriam experimentada posteriormente.

O anseio pelo fim da exploração nas fábricas, desencadeou muitas lutas e greves no ambiente de trabalho e, por consequência na sociedade, fenômeno conhecido também como a luta do proletariado contra a burguesia. No meio destas batalhas as mulheres reivindicavam, de forma incessante, seus direitos.

As mulheres descobriram outro fator fundamental em qualquer luta social, o poder da união, que foi a junção das trabalhadoras que ficavam confinadas em longas jornadas de trabalho, que revelou esse poder para elas e suas ideias eram difundidas no ambiente dos meios fabris.

Explica-se que as normas de proteção ao trabalho feminino vieram em um momento oportuno, entretanto, não porque dedicava-se a acabar com a situação de opressão feminina. As normas continham um viés para a opressão por razões humanitárias, mas seu maior interesse era econômico. O custo baixo da mão de obra feminina era um problema que afrontava a igualdade gerando concorrência desleal, e seria combatida obrigando as empresas a pagarem

¹¹ ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. *Ibidem* 2007.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ibidem* 2011, pp. 909/910.

salários iguais, no entanto, essa solução na época não foi aceita porque poderia ameaçar acabar com a autoridade do marido¹³.

Para a referida corrente doutrinária, as leis trabalhistas iniciais super protetivas, disfarçavam seu verdadeiro interesse que era o de eliminar a concorrência da mão de obra feminina pensando de forma crítica, que as leis eram feitas exclusivamente por homens e sem representação feminina. Na referida época faz total sentido, uma vez que, a solução de igualdade de salários não foi bem vista pelos donos de fábricas que dominavam a política, pois, ocasionaria uma baixa nos lucros o que não representava o interesse da classe dominante interessada apenas na busca desenfreada do lucro a qualquer custo. Para os capitalistas que controlavam as fábricas, o bem-estar dos trabalhadores e, em especial, das trabalhadoras era sua última preocupação, inclusive muitas mulheres eram violadas psicologicamente e sexualmente, não existia qualquer tipo de preocupação com a saúde das trabalhadoras farta.

Destaca-se que a situação social das mulheres avançou muito no fim do século XIX em diante, impulsionado pelos movimentos feministas, porém, esta luta foi permeada por bons e maus momentos¹⁴. Verifica-se consoante os pensamentos explanados, que a luta pela inserção da mulher no mercado de trabalho remonta a antiguidade, essa luta não é simplesmente pela inserção no mercado, é também, por melhores condições de trabalho, respeito as peculiaridades que fazem parte da vida da mulher como a maternidade e cuidado com seus filhos; tudo isso sem deixar de lado uma carreira profissional e a convivência saudável com o mundo masculino livres de atos de violência psicológica e discriminação de qualquer sorte.

Em se tratando de Brasil, Uchôa¹⁵ destaca que: “no Brasil Colonial, era indiscutível a autoridade paterna no âmbito familiar” e revela como era a vida das mulheres e homens no Império¹⁶:

As mulheres colonizadas, antes da intrusão do poder imperial, eram invariavelmente prejudicadas dentro de suas sociedades, em maneiras que davam ao reordenamento colonial de seu trabalho sexual e econômico resultados muito diferentes dos que obtinham os homens colonizados. Como as escravas, trabalhadoras agrícolas, serventes domésticas, mães, prostitutas e concubinas das vastas colônias da Europa, as mulheres colonizadas tinham de negociar não só os desequilíbrios em suas relações com seus próprios homens, mas também o barroco e violento conjunto de regras e restrições hierárquicas que estruturavam suas novas relações com homens e mulheres do império.

¹³ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção, cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006: p. 9.

¹⁴ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. *Ibidem*, 2016, p. 62.

¹⁵ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. *Op. Cit.* 2016, p. 60.

¹⁶ MCCLINTOCK, 2010 apud UCHOÁ, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol – São Paulo, 2016, p. 60.

Em consonância com o exposto, o Brasil era colônia de Portugal e seguia os mesmos padrões de tratamento social, incluindo as mulheres. Enquanto que os homens eram privilegiados pelo Estado, as mulheres eram completamente desamparadas, vivendo trancadas dentro de casa até o Império, as mulheres solteiras ajudavam suas mães nas atividades domésticas do cotidiano. Enquanto as casadas, acompanhavam o marido levando seus pertences e satisfazendo todos os tipos de vontades deles. Com a chegada da Idade Moderna as mulheres assumem novas atividades que antes eram exclusivamente masculinas¹⁷.

Na década de 30 e seguintes, as mulheres conseguiram um avanço chegando a ocupar novos postos que antes eram exclusivamente masculinos. Porém, existiam profissões que eram inacessíveis a elas por vários motivos, dentre eles pouco acesso à educação.

As mulheres, na década de 1930, podiam trabalhar em cargos de trabalho na indústria, como por exemplos: nas de fiação e tecelagem, calçados, indústrias químicas, vidros, alimentação, chapéus, vestuário (presença maciça nas atividades de costura), material elétrico, produtos de matérias plásticas e metalúrgicas¹⁸.

Depreende-se que o século vinte foi o século da consolidação da participação feminina no mercado de trabalho, os avanços foram exponenciais ajudados por fatores como educação, medicina e uma sociedade com mentalidade mais abertas a novos conceitos sociais, destaca-se também a liberdade sexual alcançada pela mulher e o impacto no mercado decorrente da diminuição do número de filhos.

O processo de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro aumentou¹⁹ passando 41% para 54% entre 1982 e 1997, ou seja, um crescimento de cerca de 13 pontos percentuais, movidos pelo aumento do nível educacional no Brasil entre 1982 e 2002. Esse crescimento contribuiu, de modo relevante, para o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, dado que há uma relação positiva entre escolaridade e taxa de participação. A mudança no perfil educacional foi o aspecto que mais se refletiu na mudança da composição dos grupos socioeconômicos. Deste modo, a contínua melhoria do nível educacional da mulher brasileira, continuou contribuindo para a inserção feminina no mercado de trabalho.

¹⁷ ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. *Ibidem*, 2007.

¹⁸ LOPES, Tereza Cristina, RESENDE, Cibele Freitas de. *Direito trabalhista da mulher*. Curitiba, s/e, 1983, p. 10 apud LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção, cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006, p. 9.

¹⁹ SCORZAFANEL, Luiz Guilherme; MENEZES, Naércio Filho. **Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho**: uma análise de decomposição - *Econ. Aplic.*, 10(1): 41-55, jan-mar 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v10n1/28697.pdf>>. Acesso em 10 de Junho de 2017.

Outro fator de suma importância, foi o avanço da medicina, possibilitando as mulheres vários tipos de métodos contraceptivos. Dessa forma, houve uma redução significativa da proporção de mulheres com quatro ou mais filhos no domicílio, essa redução se deu de 29,0% para 8,9%, e o crescimento na fração de mulheres com um ou dois filhos residentes no mesmo domicílio, de 40,2% para 58,6%. Uma prova disto é que as mulheres com os maiores crescimentos de participação no mercado de trabalho foram as brancas e cônjuges, com idade entre 25 e 44 anos e 4 a 11 anos de estudos²⁰.

A inserção das trabalhadoras no mercado de trabalho não significa que acabou sua obrigação com as penosas tarefas domésticas e criação dos filhos, nem tão pouco que poderia contar com ajuda dos homens para estas tarefas do cotidiano. Uma parcela pequena das mulheres que possuíam um alto poder aquisitivo, podiam e frequentemente delegavam, suas tarefas do lar e cuidado com os filhos às empregadas domésticas. Neste caso são trabalhadoras com baixo poder aquisitivo que vão executar estas tarefas, fenômeno conhecido como polarização do trabalho feminino. Para um grande contingente operário feminino, operou-se a mera transmutação do perfil de criadas para o de trabalhadoras, com dados de meados da década de 1990 a revelar um percentual de 93,16% mulheres exercendo o trabalho doméstico remunerado²¹.

Após longos anos, a mulher conseguiu ocupar seu espaço no mercado trabalhista e atualmente a luta segue como bem destacado, a feminização²² no mundo do trabalho sem dúvidas um grande progresso pela emancipação feminina, porém, tal inserção ainda se dá de forma subalternizada, precarizada e demandando a construção de relações igualitárias, especialmente no tocante à dupla jornada de trabalho das mulheres e o combate às diversas expressões de violência contra a mulher presentes na esfera produtiva.

Assim, o referido pensamento encontra fundamento através de dados expostos no livro do autor Uchôa²³:

O relatório da Organização do Trabalho (OIT) intitulado Women in Business and Management: gaining momentum (CF.ONUBR, 2015), divulgado em 2015 destaca que, avanços no posicionamento de mulheres em empresas, em 108 países, avaliados

²⁰ SCORZAFANEL, Luiz Guilherme; MENEZES, Naércio Filho. Ibidem, 2006.

²¹ THOME, 2012 pp. 119 – 120, *apud* HIGA, Flávio da Costa **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** - Revista de Direito da FGV. 2016. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>>. Acesso em 07 de agosto de 2017.

²² QUEIROZ, Fernanda Marques; DINIZ, Maria Ilidiana Diniz; MELO, Antônia Mônica Souza. **A violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres de Queiroz.** Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/cdvjornada/jornada_eixo_2011/poder_violencia_e_politicas_publicas/a_violencia_no_mundo_do_trabalho_o_assedio_moral_e_sexual_na_vida_das_mulheres.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2017.

²³ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Ibidem, 2016, p. 19.

entre 2004 e 2012, apenas três apresentam mais mulheres que homens em postos de chefia e cargos executivos, em outros 48 países, o percentual oscila entre 30% e 40%. O Brasil segundo World Economic Forum (Wef) no The Global Gender Gap Report 2014 (WEF, 2015), situam o Brasil 71º colocado dentre 142 países pesquisados em níveis de disparidades de gênero. A taxa de desocupação feminina durante todo ano de 2013 foi de 8,3, enquanto que a masculina foi de 4,9 (IBGE, SIS-2014, tab. 4.2, p. 137), o IBGE destaca que na Síntese de indicadores Sociais-SIS 2014 (IBGE, SIS-2014, tab.4.5, p.140) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-PNAD 2013, mostra que a remuneração feminina correspondia a 73, 11% da masculina, sendo tal diferença de 67, 72% em cargos de direção e chefia (IBGE, SIS-2014, tab. 4.17, p.150), em que pese as mulheres serem segundo o censo de 2010 as que mais se dedicavam à obtenção de maiores graus de escolaridade.

Logo, todos esses dados são claros mostrando que o ambiente de trabalho reflete a desigualdade social entre os homens e mulheres, tal desigualdade desencadeia uma série de atos violentos contra as mulheres, dentre eles vários tipos de violência.

Neste sentido, após esse apanhado histórico sentimos que a situação da mulher avançou muito principalmente no século vinte, no entanto, a sociedade deve travar uma luta constante para que o sistema capitalista permita, não só a busca pelo lucro, como também um ambiente de trabalho equilibrado, no qual prevaleça a igualdade material. O meio social também deve cooperar para que o mito de que as tarefas domésticas e a responsabilidade de criação dos filhos pertençam unicamente a mulher, seja desfeito, permitindo assim o avanço social.

Outras questões permeiam o equilíbrio do ambiente de trabalho entre homens e mulheres, são atos praticados no cotidiano que muitas vezes, de tão enraizados na nossa cultura, pensamos ser normal e que não estaria fazendo mal ou desequilibrando o ambiente de trabalho como um todo. Esses atos podem ser exemplificados aqui como os que configuram qualquer tipo de violência em especial a psicológica que é o tema da presente análise. Buscando sempre compreender ao longo da história se existe uma tutela que proteja os trabalhadores e, em especial por sua trajetória de inserção no mercado, as trabalhadoras.

O cuidado e vigilância das empresas com seus empregados não deve partir só da obrigação imposta pelo judiciário, mas de políticas preventivas que a empresa deve implementar para conhecer seu ambiente e saber o que afeta positivamente, negativamente e desenvolver políticas de combates. Assim, muitas empresas e setores de toda a sociedade investigam como a violência psicológica acontece no cotidiano das trabalhadoras.

A partir da segunda seção busca-se responder a referida questão.

2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO COTIDIANO TRABALHISTA DA MULHER

Nesta seção, abordaremos como se expressa a violência psicológica no cotidiano trabalhista da mulher, buscando estudar o tema em seus diversos aspectos como: formas de expressão, consequências para a vida de todos os envolvidos nestas relações que se pautam pela violência no ambiente de trabalho. Exemplificando os casos através depoimentos em que vítimas relatam como a violência psicológica incide no ambiente de trabalho, quais casos o Tribunal Superior do Trabalho pode considerar violência psicológica e suas manifestações, observando se a desigualdade de gênero é um fator que interfere neste tipo de violência, analisando pesquisas de especialistas referente ao tema.

O conceito de violência psicológica de acordo com Leda Maria Hermann²⁴:

A violência psicológica é conceituada como sendo toda conduta omissiva ou comissiva que provoque dano ao equilíbrio psicoemocional da vítima, privando-a de autoestima e autodeterminação. Ela pode ser levada a cabo por meio de ameaças, insultos, ironias, chantagens, perseguição, dentre outros meios. Este tipo de violência implica em lenta e contínua destruição da identidade e da capacidade de reação e resistência da vítima, sendo comum que progrida para prejuízo importante à sua saúde mental e física.

A definição de violência psicológica pela doutrina é essencial, pois, como não possuímos um conceito jurídico positivado em uma lei relacionada especificamente ao ambiente de trabalho, fica-se sujeito a interpretações diversas, de tal espécie de violência que atinge a mulher em seu ambiente de trabalho.

A violência psicológica no trabalho efetiva-se por meio de imposições explicitamente e implicitamente, por fatos e situações que utilizam intensamente as forças permeadas por exageros, abusos, maus-tratos, isolamento, perseguição, humilhação, intimidação, manipulação, ameaças, constrangimentos e pressões exacerbadas²⁵. Tudo isto causando prejuízos à saúde física, psicológica à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal, social e, até mesmo, danos psíquicos irreversíveis.

Compreende-se que o perigo da violência psicológica reside, não só em seus efeitos devastadores a saúde, mas principalmente, em sua manifestação silenciosa e devastadora para todos os envolvidos afetando áreas diversas de sua vida.

Neste sentido, o avanço tecnológico trouxe o alívio de alguns trabalhos braçais. Constatase que o mundo trabalhista vem se tornando cada vez mais pe

²⁴ Hermann, 2008, p 109 apud Vier Machado, Isadora; Dezanoski, Mayara. Exploração do conceito de violência psicológica na lei 11.340/06. 2014,p.04. Revista gênero e direito.

²⁵ SOBOLL. Ibidem, 2008, p. 142.

noso, exigindo-se cada vez mais dos trabalhadores, no qual está se trabalhando cada vez mais em condições psicologicamente duras. Fisicamente o trabalho é mais leve. No entanto, o trabalho é mais áspero e pesado no tocante ao lado psicológico²⁶.

O grande dilema do trabalho não reside como antes foi descrito nas épocas passadas na força masculina, encontra-se em condições ambientais do trabalho que são propícias a proliferação de diversos tipos de doenças psicológicas decorrentes de fatores do ambiente de trabalho que vai se expandir para todas áreas da vida do trabalhador.

Consoante Soboll²⁷:

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho (FE/MCVT), no Terceiro Levantamento Europeu entrevistas face-a-face com trabalhadores da União Europeia, indicou que 13 milhões (9%) de trabalhadores já foram vítimas de maus-tratos psicológicos e sujeitados à intimidação e ao assédio moral. O levantamento também diagnosticou que 6% dos trabalhadores sofreram violência física e 2% enfrentaram o assédio sexual. O mesmo grupo realizou uma pesquisa comparativa entre os anos de 1995 e 2000, a qual indicou que nos países da União Europeia há predominância de situações de violência de natureza psicológica em relação à sexual ou física, sendo que a violência psicológica aumentou, a física diminuiu e a sexual manteve-se estável quando comparado os períodos.

A OIT²⁸ destaca como expressões mais frequentes da violência psicológica o assédio moral (*mobbing/bullying*), a coerção e o abuso verbal”. Portanto, o que se tem são expressões mais recorrentes deste tipo de violência, já que, não é possível exaurir uma lista de todos os comportamentos que caracterizam a violência psicológica.

2.1 ASSÉDIO MORAL

No Brasil, no ano de 2015, o site Vagas.com organizou uma pesquisa com 70 mil profissionais de sua base de dados, e que tinham ao menos um emprego em seu histórico nos seis meses anteriores. O número impressionante revela que o assédio moral foi identificado como o tipo de abuso mais comum, apontado por 47,3% dos profissionais que responderam à pesquisa, enquanto 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual²⁹.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie France. **Participação no 2º Seminário Sobre Assédio Moral no trabalho**, realizado em 11 de dezembro de 2013, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, acesso em 02 de agosto de 2017.

²⁷ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Ibidem, 2008, p. 137.

²⁸ CHAPPELL & DI MARTINO, 2006, p. 143 apud SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**/Lis Andréa Soboll. — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

²⁹ G1.com-Concursos e Empregos- Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html-publicado>> acesso em 05 de Agosto de 2017.

Ato contínuo, os dados mostram que, enquanto o assédio moral foi relatado por (48%) dos homens, e mulheres (52%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas: 80% das pessoas que disseram ter sido vítimas de abuso, são do sexo feminino. Consoante a pesquisa, as mulheres são as mais expostas a violência em seu ambiente de trabalho.

Assim, a violência psicológica é uma temática que ficou muito tempo na obscuridade e recentemente foi atribuída a importância que lhe é devida, momento em que suas formas e consequências começaram a ser estudada. O assédio no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que o envolve³⁰.

Acredita-se que a origem do assédio está intimamente ligado ao conceito de gestão perversa, na qual os trabalhadores seriam tratados como objetos para que a empresa alcance produtividade e ao tornarem-se obsoletos seriam descartados³¹. Desta forma, quando os superiores hierárquicos e colegas praticam atos de assédio e a empresa é vigilante e severa os referidos atos de violência não prosperam, entretanto, as empresas vêm adotando o estilo da gestão perversa favorecendo a disseminação do assédio e, por consequência, demais atos de violência psicológica.

Freitas³² fornece informações essenciais:

O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa a priori para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensar que ela merece o que lhe aconteceu, ela estava pedindo por isto. Assim que o processo é detonado, a vítima passa a ser estigmatizada: diz-se que ela é difícil de se conviver, tem mau caráter ou é louca (temperamental, desvairada, irresponsável). Na verdade, o que ocorre é um deslocamento, que debita da personalidade da vítima aquilo que é consequência do conflito e se esquece o que a pessoa era antes dessa situação e o que é em outro contexto. Pressionada ao limite, não raro a vítima se torna aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas.

Compreende-se do exposto, que o agressor retira de si a responsabilidade por atos violentos tentando convencer a todos, inclusive a vítima, que a culpa seria dela, este comportamento vai destruindo psicologicamente a vítima.

³⁰ FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. 2001. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf> > Acesso em 10 de junho de 2017, p. 03.

³¹ HIRIGOYEN, Marie France. *Ibidem*. 2013.

³² FREITAS, Maria Ester. *Op. Cit.* 2001.

Bobroff; Martins³³ aduz que:

No Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos 6,7. Disto se deduz que os trabalhadores com tais características precisam estar atentos à possibilidade de estarem sendo vítimas de assédio moral quando suas relações de trabalho se caracterizam por episódios abusivos ou agressivos constantes. O diagnóstico de tais situações sociais é difícil e caracteriza-se por pequenas atitudes direcionadas regularmente ao alvo.

Como bem ilustrado pelos dados acima expostos e pelas autoras, as mulheres são as mais afetadas por estes atos violentos, destaca-se, ainda a dificuldade de encontrar estatísticas mais verossímeis, visto que, não existe controle por parte das empresas e muitas vítimas não levam ao conhecimento das autoridades, as agressões sofridas, por vários motivos entre eles o desconhecimento por parte da vítima que estes comportamentos são extremamente violentos e danosos a sua pessoa e a própria organização.

2.2 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Neste sentido, destaca-se que as empresas sofrem inúmeros prejuízos, dentre eles: redução da capacidade produtiva, eficácia dos grupos, redução de qualidade e quantidade de trabalho, destruição do clima organizacional, acentuada crítica a empresa ou empregadores, aumento do absenteísmo e rotatividade, desmotivação no trabalho, custos com processos judiciais, custos com substituição de pessoal, falta de pessoal, custos com trabalho perdido, deterioração da imagem da empresa, diminuição da qualidade do produto ou do atendimento³⁴.

Ressalta-se que as empresas deveriam ser uma das maiores interessadas na busca de soluções e alternativas para exterminar o problema, percebe-se que na prática os danos causados as empresas são frequentemente ignorados em decorrência do conhecimento mais aprofundado do problema e pela velha maneira capitalista de não se preocupar com o trabalhador, apenas com a busca pelo lucro. Não existe, na maioria das empresas, um investimento no bem-estar e saúde do funcionário, só o desejo de exploração de seu trabalho que é uma velha máxima capitalista.

³³ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan- **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho** - Rev. bioét. (Impr.). 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>-. Acesso em 03 de agosto de 2017, p. 253.

³⁴ GUEDES, 2003; GOLD & CARBON/OIT, 2003; SOARES, 2003. p. 147 *apud* SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**/ Lis Andréa Soboll. — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

Um grande questionamento é: porque as mulheres vítimas de violência psicológica não reagem expondo a situação? Alguns fatores que levam a este tipo de situação são, segundo Freitas é a recusa a comunicação direta, no qual, apesar dos atos de violência serem diários eles não são explícitos, mesmo com as atitudes de desqualificação essa negação deixa a vítima inerte, o agredido não sabe definir bem contra o que está lutando, a dificuldade de compreender e reagir é totalmente comprometida. Outro comportamento usado pelo agressor é difundir na vítima a ilusão que ele gosta dela e esta é que não presta, despertando um sentimento de culpa³⁵.

Desta maneira, afirma-se que o agressor pode ter elementos de narcisismo, perversão, megalomania, irresponsabilidade e paranoia. E a vítima, questiona-se brevemente porque ela, e em seguida, têm sentimentos de aceitação emergindo nesse instante os sentimentos de culpa e desvalorização, é o momento em que o poder domina a situação fazendo a vítima calar-se pelo terror³⁶.

Destarte, os fatores que indicam ocorrência de violência psicológica são o abuso de poder, este elemento é condição essencial para o desenvolvimento da violência no trabalho que ocorre com relações de poder abusivas, fundadas em interesse particulares que se disfarçam em ações coletivas. Outro fator, é o comportamento inadequados em relação as regras de convívio social que se manifesta na dimensão moral da violência com humilhações, desconfortos, menosprezo e desrespeito de várias ordens³⁷.

O último fator conforme a autora acima citada que merece atenção especial são as repercussões na saúde da trabalhadora: é um processo, lento, silencioso, gradativo e progressivo. Inicialmente pode ser percebido por sofrimento psíquico, alterações na saúde física e mental, nos sintomas psicossomáticos, desencadeando repercussões negativas nas relações sócias, ultrapassando a capacidade de enfrentamento e prejudicando a capacidade adaptações as novas situações e as cotidianas também.

Destaca-se à necessidade de reflexão sobre a concepção das doenças, inclusive, as decorrentes de violência psicológica na lógica capitalista, não serem tidas como aspecto central, não considerando a subjetividade, como, por exemplo, o sofrimento da pessoa, mas sim a sua capacidade ou incapacidade de produzir cada vez mais³⁸. Deve-se buscar não somente a preo-

³⁵ FREITAS, Maria Ester. Ibidem 2001.

³⁶ DINIZ, Normélia Maria Freire; LOPES, Regina Lúcia Mendonça; HIRIGOYEN, M F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002, pág. 02.

³⁷ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Ibidem 2008, pág. 144.

³⁸ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Ibidem. 2013.

cupação com o quanto o funcionário pode ou não produzir para o mercado, é essencial desenvolver uma visão do funcionário como um organismo vivo ou um sistema, no qual exista ênfase em todas as suas necessidades para um ambiente saudável fisicamente e psicologicamente.

2.3 CASOS DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA TRABALHADORAS

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho³⁹ manteve a condenação de um banco para pagar indenização de R\$ 5 mil por danos morais, pelo assédio moral sofrido por uma empregada que era chamada de "imprestável" pelo supervisor.

Em outro caso, que chegou ao TST⁴⁰, uma instituição financeira foi condenada porque o superior humilhava e ofendia uma empregada perante seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco, chamando-a de "burra", tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora.

Uma trabalhadora de 32 anos, contou durante uma reportagem⁴¹, que já sofreu violência em mais de uma empresa e lembra que seu superior hierárquico ficou furioso quando ela não encontrou um fax caído, "ele me tratava muito mal durante toda semana e na sexta me trazia presente com o objetivo de compensar".

Em ato sucessivo, a mesma trabalhadora relatou, que em outra organização que ela era gritada frequentemente por acionistas, esses atos violentos também eram praticados contra a funcionária por telefone, falavam "Viu quanta formiga tem no chão? É de tanto doce que você está fazendo!", e iniciavam uma contagem regressiva de trinta segundos para que a mesma descobrisse qual o erro de seu relatório.

Os casos descritos acima mostram o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de exemplos que ele considerou violência psicológica, manifestando-se através de uma das suas formas mais conhecidas que seria o assédio moral. O entendimento do TST, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, é extremamente importante, sendo usados por instâncias inferiores, advogados e demais setores sociais para indicação do que seria essas expressões da violência psicológica, ante a ausência de uma lei que verse de forma completa sobre tais situações.

³⁹ SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO OFICIAL DO TST. **A mulher e o assédio moral**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/assetpublisher/89Dk/content/id/3008783>> Acesso em 10 de julho de 2017.

⁴⁰ SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO OFICIAL DO TST. Op. Cit.

⁴¹ G1.com - Concursos e Empregos. Ibidem.

A pesquisadora Sylvia Fernandez⁴² constatou em sua pesquisa feita pelo site Vagas.com que 87,5% das vítimas ouvidas afirmaram que não denunciaram o seu agressor motivadas por vários fatores, dentre eles: não confiar no RH, o chefe era responsável pelas promoções ou dispensa, outro motivo foi que os funcionários já tinham vistos outros casos que passavam impunes, e sofreram perseguição após denúncias.

A pesquisa citada acima, revelou outros motivos como perder o emprego (39%) e sofrer represália (31,6%). Não se trata de um medo sem fundamento, já que, entre os que denunciaram, 20,1% afirmaram terem sido demitidos e 17,6% disseram ter sofrido algum tipo de perseguição. É um final bastante comum nos casos de assédio que são denunciados, segundo o estudo do Vagas.com: 74,6% dos profissionais que denunciaram o abuso disseram que o assediador permaneceu na empresa.

Sylvia Fernandez⁴³ realça que “Isso mostra que muitas pessoas são impactadas pelo assédio no trabalho ou têm algo para contar”. A pesquisadora concluiu que “Infelizmente, é um problema bastante comum. Os profissionais querem que isso seja debatido e que haja consequências, mas ainda predomina a sensação de impunidade

De acordo com as informações que foram expostas pela pesquisadora acima referida, no Brasil há um situação gigante de pessoas que sofrem este tipo de violência, e não menos preocupante temos o medo das vítimas de denunciarem e sofrerem represálias, porque sentem que a empresa e a sociedade muitas vezes invertem os papéis culpando a própria vítima ao invés do agressor, imputando consequências devastadoras as vítimas que diante de tal conduta silenciam sobre a violência sofrida, contudo, outros sinais da violências vão se manifestar em diversos campos da vida como na saúde e outros.

Consequentemente, a sociedade deve estar alerta sobre o custo social especificamente em relação ao assédio moral porque as pessoas ficam doentes, impedidas de trabalhar, gerando despesas para as empresas, pois, há efetivamente um problema, o absenteísmo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade⁴⁴. Entretanto, salienta-se que este custo social vai ser gerado não apenas pelo o assédio moral, mas, por qualquer outra forma em que se manifeste a violência psicológica dentro da empresa contra os trabalhadores em geral e, em especial, suas vítimas favoritas, as mulheres.

⁴² G1.com - Concursos e Empregos. Op. Cit.

⁴³ G1.com Concursos e Empregos. Ibidem.

⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie France. Ibidem, 2013.

2.4 A DESIGUALDADE DE GÊNERO: INFLUÊNCIA NA VIOLÊNCIA SOFRIDA PELA MULHER EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Segundo Higa⁴⁵ “a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens”, ou seja, essa construção histórica de divisão dos papéis sociais vai se refletir no ambiente de trabalho. Essa repercussão acaba sendo inevitável, pois, o trabalho faz parte da cultura e acaba refletindo os sentimentos e ideais de sua época.

No entanto, ⁴⁶as ideias feministas não questionam a subordinação, mas sua naturalização. Acreditam-se, que a subordinação existe pelo modo como a mulher é construída, logo, tudo que é construído pode sofrer mudanças. Assim, era o suficiente que fosse alterada a maneira como as mulheres eram vistas e alteraria por consequência os ambientes sociais. O objetivo do movimento era o exercício de direitos igualitários desconstruindo as bases culturais da assimetria existente, surgindo a figura coletiva das mulheres para acabar com a subordinação e investigar as causas que originaram a sujeição feminino. Compreende-se, que as grandes conquistas das mulheres na atualidade têm influência do movimento feminista⁴⁷ que foi de fundamental importância.

Higa⁴⁸ ressalta que:

(...) Os relatos do Observatório Social, com base em pesquisa do Instituto Ethos/Ibope (SOUZA DIAS; CASARA; WERLE, 2004, p. 7), demonstram que: no Brasil, de cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas 1 é ocupado por mulheres; no nível de gerência, 2 cargos são das mulheres e 8 dos homens; nas chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7; as mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5. 20 .Essa conjuntura de estratificação vertical dos empregos, aliada à segregação horizontal (DRAPEAU, 1991, p. 22-23) – designação de atribuições de acordo com o sexo, relegando mulheres às funções em que se confundem tarefas profissionais com favores pessoais 21 –, fornecem o comburente e o combustível para a combustão de assédio que tem nas mulheres o grande público-alvo, superando os homens tanto em frequência quanto em gravidade (BELMONTE, 2013, p. 193) (...).

⁴⁵ THOME 2012, p. 119-120, *apud* HIGA, Flávio da Costa. *Ibidem*.

⁴⁶ CASTRO, Juliana de Lima, *apud* Piscitelli, 2002, -- **A violência de gênero decorrente do assédio verbal contra as mulheres no espaço público**. Disponível- <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/4380.pdf>- Acesso em 07/08/2017.

⁴⁷ O **feminismo** é um movimento que luta contra todas as formas de opressão exercidas sobre as mulheres e pela igualdade entre os gêneros. Bastante plural e diverso, o feminismo também pode ser visto como uma corrente filosófica, que atinge diferentes áreas do conhecimento, gerando desde uma arte até uma historiografia feminista. **Camila Betoni** (Mestrado em Sociologia Política, UFSC, 2014 e Graduação em Ciências Sociais UFSC, 2011).

⁴⁸ THOME, 2012, p. 119-120 *apud* HIGA, Flávio da Costa, 2016. *Ibidem*.

O pensamento supracitado é a definição dos dados e sentimentos das mulheres que percebemos pelas pesquisas expressas neste trabalho, as quais, revelam um ambiente propício a disseminação da violência psicológica, em alguns casos extremos sexuais e físicas ocasionado pela falta de desigualdade social e a luta histórica que homens e mulheres travam ao longo da história por pode no ambiente trabalho, na qual a mulher estava sujeita a dominação masculina.

Higa⁴⁹ destaca ainda que:

O sucinto esboço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque. A assimilação dessa premissa sociológica faz com que se aquilate a possibilidade da configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais a ojeriza à companhia feminina é externada por diferentes manifestações que desdenham os propalados ideais de igualdade.

Destaca-se, em consonância com as ideias mencionadas acima, que a divisão do trabalho ao longo da história constituiu um dos fatores mais importantes que desencadearam atos de violência psicológica dos homens contra as mulheres no trabalho, pois, a maioria deles sente-se incomodados com o crescente desenvolvimento da mulher no trabalho e sua ascensão a cargos de chefia, resquícios claros de uma sociedade patriarcal onde o homem era o centro de todas as relações sociais e poderia impor suas vontades dentro de casa, trabalho e demais relações sociais. Entretanto, não se está negando que aconteça atos de violência psicológica entre pessoas do mesmo sexo, ou seja, entre mulheres por exemplo, mas preferimos neste artigo investigar como a pesquisa bibliográfica revelou sua vítima preferida e os motivos de sua predileção, no caso, as mulheres.

3 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DE PROTEÇÃO À MULHER

A partir deste momento, analisaremos a evolução legislativa na proteção à mulher, buscando os antecedentes históricos, se os institutos jurídicos do nosso ordenamento efetivamente protegem a mulher contra a violência em seu ambiente de trabalho e se existe punição efetiva aos agressores. Estudando as primeiras leis trabalhistas e dispositivos da Constituição Federal de 1988, a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) e outros diversos institutos, que o direito do trabalho e a legislação esparsa relacionados com a presente pesquisa.

⁴⁹ THOME, 2012, p. 119-120 apud HIGA, Flávio da Costa 2016. Op. Cit..

O professor Amauri Mascaro Nascimento⁵⁰ aduz:

Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16h30min. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em algumas constituições, entre as quais a do Brasil, e destinado a impedir exploração salarial da mulher.

Como destacado acima, os países movidos pelos anseios sociais começaram a estabelecer leis diversas com o intuito de proteger a mulher que era a parte mais frágil no ambiente de trabalho e acalmar a população eliminando possíveis ameaça aos governos locais. O desejo feminino era por normas mínimas de regulação do trabalho para que não ficassem como antes, desprotegidas e sujeitas a qualquer exploração dos patrões, sendo assim, é menos danoso uma legislação deficiente do que não se ter nenhuma, despertando o sentimento por parte dos empresários de poder absoluto.

Inúmeras pesquisas feitas na América Latina demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho no contexto dos processos de globalização e ajuste estrutural é bastante diversificada, estando presente nas indústrias, mas com crescimento acentuado no setor de serviços e comércio⁵¹.

A disseminação das mulheres em diversas esferas de trabalho favoreceu a luta por melhores direitos trabalhistas e a ajuda na busca por postos de trabalho que ainda não são tão ocupados pelas mulheres, como os de chefia.

Observa-se, que poucos países produziram leis específicas para o controle jurídico de situações sobre assédio, apenas a França e Argentina aprovaram nos anos de 2002 e 2004, respectivamente, leis sobre os assuntos. Além deles, países como Chile, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica tem projetos legislativos⁵². A legislação sobre o a violência psicológica é muito escassa, o que se observa em alguns países são leis específicas sobre uma das suas principais formas de manifestação, que seria o assédio moral.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ibidem*, 2011, p. 909.

⁵¹ SERVA, Nara Cavalcante. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho**: questão de gênero. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTI-GOREVISAO.pdf>. Acesso em 18 de agosto de 2017, p. 12.

⁵² BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. *Ibidem*.

3.1 PRIMEIRAS LEIS SOBRE O TRABALHO NO BRASIL

Por longos anos não existiu aqui no Brasil nenhuma norma de proteção ou promoção ao trabalho feminino. A lei que imperava era a da autoridade ilimitada do pai de família fosse ele marido, irmão ou genitor. A mulher era tutelada sempre em casos de inexistência de parentes próximos do sexo masculino por qualquer outro membro da família que aceitasse o encargo.

Entretanto, o surgimento das leis de proteção ao trabalho feminino foi motivado pelo crescimento das indústrias, existindo a necessidade de proteger as mulheres e menores de todas as idades que eram submetidas a exploração de jornadas diárias de trabalho de até 16 horas, vivendo em condições de vida precárias⁵³.

No Brasil, as primeiras leis de proteção ao trabalho da mulher, vieram com o Decreto n° 21.417-A de 1932. O regulamento do trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurava-lhe, no art. 7º, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, independente de trabalhar em estabelecimento público ou particular. Percebe-se assim., que esse instituto do Direito do Trabalho tem uma importância sem precedentes para a proteção da trabalhadora, pois, antes dele, os patrões não respeitavam esse direito das mulheres e em decorrência muitas morreram, porque após o parto eram obrigadas a trabalhar e fazer esforços físicos em longas jornadas de trabalho⁵⁴.

A lei n° 4.121/62 (estatuto da mulher) já tinha revogado tacitamente o art. 446 da CLT, que hoje encontra-se expressamente revogado pela Lei n° 7.855/89. O artigo 446 da CLT dispunha que o marido ou pai tinha autoridade para solicitar a extinção do contrato de trabalho da mulher, em caso de sentir que haveria uma suposta ameaça a família. Este dispositivo era um verdadeiro cerceamento ao exercício da liberdade individual da mulher, tornando-se claro que o pai ou marido detinha o controle da duração da vida da mulher no trabalho⁵⁵. É importante considerar que o desenvolvimento de uma legislação e a proteção ao trabalho da mulher foi uma conquista social, mesmo que tenha sido inicialmente moldada aos desejos arbitrários da sociedade masculina da época.

O Decreto n.º 21.417 – A, continha também entre suas disposições, a proibição do trabalho feminino nos estabelecimentos industriais e comerciais entre as vinte e duas horas e cinco da manhã do outro dia, existindo exceção as mulheres que laboravam em lugares que só

⁵³ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher:** da proteção à promoção. Ibidem, 2006, p. 07.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro. Ibidem. 2016, p. 705.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9.ª ed. São Paulo, 2014, p. 576.

trabalhavam membros de sua família, estabelecimentos em que o trabalho feminino fosse imprescindível para evitar suspensão total das atividades exercidas ou em situações excepcionais que objetivassem evitar perda de substâncias perecíveis. Destaca-se aqui que a antiga redação do Art. 397 da CLT respaldava o entendimento exposto acima, no entanto, a redação foi revogada pela lei 7.189, de 4 de junho de 1984⁵⁶.

Percebe-se assim, que a mulher não possuía autonomia para escolher sua própria carreira ou profissão estando submetida a boa vontade dos homens da época, só podendo exercer determinadas atividades como as citadas acima, que eram sempre ligadas a servidão, trabalho junto da família, jamais exercendo posições importantes no trabalho na sociedade patriarcal.

A moral era usada para justificar as normas relativas à realização de horas extras pelas mulheres. O artigo 376 da CLT proibia o trabalho feminino extraordinário, existindo exceção em situações de força maior. Os pensadores e a sociedade do período antes da Constituição de 1988, concordavam plenamente com o conteúdo desta norma, motivando o fato de que esta restrição possibilitaria às mulheres trabalharem fora do lar sem deixar de lado suas obrigações domésticas de “rainha do lar Operário”⁵⁷.

O que se têm no artigo discutido anteriormente é o reflexo do pensamento da sociedade da época, que era imbuída de pensamentos machistas e buscavam sempre preservar a autoridade masculina, restringindo a liberdade das trabalhadoras no ambiente laboral e social.

Com o Surgimento do Código Eleitoral de 1932, houve um grande avanço no direito da mulher, o de exercer o voto com a idade de vinte e um anos. A Constituição de 1934 reduziu esta idade para dezoito anos e com a Constituição de 1967 começou a firmar-se a igualdade jurídica entre homens e mulheres que foi consolidada com a Constituição 1988. A boa hermenêutica asseverava que qualquer norma que seja contrária a igualdade deve ser declarada inconstitucional⁵⁸.

A conquista do voto popular feminino merece destaque visto que os governantes que antes não se importavam com as mulheres pois não iriam precisar de seu voto, agora teriam que ir busca-lo desenvolvendo políticas voltadas para o público feminino, pois necessitariam conquistar o seu voto.

A Constituição Federal de 1988, é o início de uma nova ideia de igualdade entre homens e mulheres. É o resultado de grande transformação social que se formou a partir do século XX e ainda continua.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. 2016, p. 706.

⁵⁷ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Ibidem, 2006, p. 14.

⁵⁸ SERVA, Nara Cavalcante. Ibidem, p. 11.

Trata-se de um paradigma jurídico que legitimava claramente a organização patriarcal e a conseqüente preferência do homem em relação a mulher, especificamente no âmbito familiar. Uma nova ideologia de igualdade de direitos e deveres. Sumindo a figura da chefia da sociedade conjugal e com ela as preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina⁵⁹.

A Constituição Federal de 1988⁶⁰, no art. 3 e 5 dispõe:

Art. 3, IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Art. 5, I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Preconiza-se que homens e mulheres possuem isonomia do ponto de vista jurídico, não obstante, serem diferentes biologicamente e, em síntese, a constituição, com tais dispositivos, objetivou resguardar a igualdade material ⁶¹.

Leciona Cassar⁶²:

Em face da igualdade preconizada nos arts. 5º, I, e 7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. Por este motivo, foi cancelada a Súmula nº 108 do TST. Em face disto, aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a. Da mesma forma a IN 1/88 do MT. Também há regra especial para o trabalho da mulher aos domingos, pois o art. 386 da CLT lhe garante um domingo a cada quinzena. Aqui também cabe a discussão se o dispositivo foi recepcionado pela Carta ou não.

Compreende-se, que a luta pela igualdade de tratamento entre os sexos, não implica a renúncia à diferença de tratamento entre homens e mulheres, não implica à diferença. O ordenamento jurídico tem que conhecer as especificidades da condição da mulher, deve-se conservar o direito a uma carreira profissional, bem como se à mulher desejar ser mãe deverá também poder exercer de forma livre. Não podendo ser compelida a realizar escolhas entre uma e outra.

⁵⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Ibidem* 2006. p. 03.

⁶⁰ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Página do Planalto. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16 de maio de 2017.

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. ed.7, São Paulo, 2016, p. 1023.

⁶² CASSAR, Vólia Bomfim. *Ibidem*. 2014, p. 577.

O direito deve continuar a buscar seu objetivo que é realizar plenamente as condições da trabalhadora e mãe respeitando o princípio da dignidade humana⁶³.

Defende-se que a proteção que antecede ao contrato de trabalho das mulheres é esculpida pela busca de iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, assim, a lei nº 9.025/95, proibia, em seu primeiro artigo, acesso ao trabalho por práticas discriminatórias de qualquer natureza por razões de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade⁶⁴.

Destaca-se, que ter uma legislação que proteja o trabalho da mulher faz uma diferença enorme para evitar explorações indevidas, entretanto, observa-se que o legislador tem árdua tarefa, uma vez que, encontrar e manter o equilíbrio entre a proteção e o incentivo ao trabalho feminino, sem incorrer em violação ou criar desigualdades injustas para com o trabalho masculino, ou mesmo evitar que o empregador se recuse a contratar o trabalho da mulher por excessivas exigências, é uma linha tênue que o legislador precisa estudar com cuidado antes de criar leis, entretanto, a solução para este dilema reside na igualdade material, em que o legislador trate as pessoas em situações iguais da mesma forma e desigualmente em situações diferentes.

3.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E SUAS MANIFESTAÇÕES À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO

O conceito de violência psicológica apresentado no início da terceira seção foi retirado da lei 11.340/2006, esta lei é específica sobre a violência doméstica sofrida pela mulher no âmbito familiar e não trabalhista.

No Brasil também não existe uma lei trabalhista que verse sobre a violência psicológica ou mesmo relacionada ao assédio moral, apesar de existir a tipificação do assédio moral. Na esfera federal há alguns poucos projetos legislativos relativos ao assédio moral e coação 24-26. As normas jurídicas aprovadas restringem-se ao funcionalismo público, em sua maioria são leis estaduais aprovadas no Rio de Janeiro 27, São Paulo 28, Rio Grande do Sul 29 e Minas Gerais 30, além de projetos de lei em tramitação em outros 24 estados⁶⁵.

O assédio moral causa dano à vítima e origina o direito de reparação, o ofensor tem obrigação de reparar o dano causado a ofendida ou ofendido, através de prestação pecuniária que será fixado por um juiz de direito com o intuito de reparar as consequências. Este dever

⁶³ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Ibidem*, 2006, p. 26.

⁶⁴ MARTINEZ, Luciano. *Op. Cit.* 2016, p. 1003.

⁶⁵ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. *Ibidem*. 2013, p. 255.

está fixado no art. 927, Código Civil (quem der origem a dano a outra pessoa, está obrigado a repará-lo). Embora, este dever tipificado no referido artigo não desonera o empregador das verbas de natureza trabalhista⁶⁶.

O empregador também pode vir a ser responsabilizado em casos de assédio moral, quando não evitar ou impedir condutas indesejáveis.

A responsabilização do agressor e dos empresários com base no Código Civil, e sem existência de uma legislação específica, é fundamental para que estes casos de violência não fiquem totalmente impunes, apesar disso, uma lei pensada para o assunto seria diferente, pois, abordaria muitos outros aspectos jurídicos que o Código Civil não é capaz de abarcar.

O agressor poderá responder em outras esferas como por exemplo, penal e trabalhista. No Código penal responderá por injúria, difamação, constrangimento e ameaça, artigos 139, 140, 146 e 147, todos do Código Penal Brasileiro e área trabalhista poderá ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa⁶⁷.

Enfatiza-se ainda, que o cuidado e vigilância das empresas com seus funcionários não deve partir só da obrigação imposta pelo judiciário, mas de políticas preventivas que a empresa deve implementar para conhecer seu ambiente e saber o que afeta ele positivamente, negativamente e desenvolver políticas de combates.

Atualmente tramitam no Congresso Nacional aproximadamente onze projetos de leis sobre o tema do assédio, um deles é o projeto lei nº 2.369/2003, apensado ao PL nº 6.757/2010, que define e proíbe o assédio moral, impondo o dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas. Lembra-se ainda, das cláusulas em convenções coletivas, acordos coletivos de trabalho que dispõe sobre ações preventivas nas dependências de várias empresas⁶⁸.

Destaca-se, o poder dos sindicatos que devem lutar para combater atos de violência psicológica bem como suas manifestações como o assédio moral, pois, os sindicatos como representantes dos trabalhadores devem estar atentos aos clamores dos trabalhadores e da sociedade, tendo por obrigação mostrar seu engajamento na causa buscando firmar acordos e convenções juntos as empresas, trabalhadores e disseminar informações aos seus integrantes, trabalhando desse modo o aspecto preventivo que certamente é o primordial.

Para conseguir um ambiente laboral saudável devem-se buscar princípios éticos, morais e respeito ao próximo considerando cada pessoa com suas crenças, valores e cultura. É

⁶⁶ SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO OFICIAL DO TST. Ibidem.

⁶⁷ Secretaria de Comunicação Oficial do TST. Ibidem.

⁶⁸ Secretaria de Comunicação Oficial do TST. Op. Cit.

imprescindível retomar valores humanos de qualquer natureza. Respeitando estes valores esperamos que esses atos de violência nas organizações possam ser excluídos do seu ambiente ou minimizado, conseqüentemente os trabalhadores sofrerão menos⁶⁹.

Neste sentido, as organizações devem sempre fomentar bons valores em sua cultura organizacional que possam ser facilmente visualizados e assimilados por todos, é necessário que casos de qualquer tipo de violência sejam discutidos ao invés de escondido pelas empresas e devem estar preparadas para punir de forma satisfatória os agressores, conservando um ambiente harmonioso e transparente para que comportamentos indesejados não proliferem afetando a organização em seus diversos níveis.

4 DISCUSSÕES

Quando se analisa a evolução histórica feminina percebe-se que sua entrada no mercado de trabalho foi conturbada e trouxe problemas sociais que vem desde o início da organização humana, como por exemplo, a desigualdade entre homens e mulheres e a forma errônea de dividir as tarefas com base unicamente na força física. Observa-se que a luta das mulheres também remonta a esta mesma época.

Grandes desafios foram rompidos com a sua inserção no mercado, já que por longos anos pareceu absurda e distante a ideia de a mulher ocupar postos de trabalhos masculinos. Conseguiu-se romper e avançar no sentido de aumentar, a cada dia, a participação feminina no mercado de trabalho. Contudo, o grande dilema reside na qualidade do ambiente de trabalho que esconde muitos desafios.

Assim, as manifestações de violência no cotidiano feminino, remontam de longa data e a sociedade tem obrigação de enfrentar o problema, primeiro deve-se admitir que este tipo de violência acontece com muita frequência, não menosprezar esses atos violentos contribuindo para impunidade, deve-se buscar identificar onde ocorre e estudar, de forma profunda, a temática da violência psicológica e suas expressões no cotidiano da mulher que é sua maior vítima. Percebe-se que o estudo desta temática é tão embrionário que nem se conhece suas expressões completamente, isso significa que muitos casos nem ao menos são contabilizados.

Neste contexto, fica claro que a evolução da legislação realmente nunca protegeu efetivamente a mulher no mercado de trabalho contra atos de violência psicológica. Prova disso

⁶⁹ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. *Ibidem*. 2013. p. 257.

é que não há uma legislação específica sobre o assunto, o que corrobora que este, apesar da importância no cotidiano dos cidadãos, nunca foi discutido da forma que merece.

As soluções para esses atos de violência não foram implantadas e nem tão pouco efetivadas, o que temos atualmente é um esforço jurídico para que tais crimes não permaneçam totalmente impunes usando artigos de outros dispositivos normativos e fazendo adaptações. No entanto, esta não é a solução ideal porque não é satisfatória para os diversos agentes sociais envolvidos, aumentando a sensação de impunidade e favorecendo a proliferação destes comportamentos sociais indesejados.

A omissão legislativa é indignante porque não existe uma preocupação dos nossos legisladores em acabar com os problemas discutidos neste artigo. O Executivo por sua vez também não faz a parte que lhe compete de trabalhar políticas preventivas contra atos de violência psicológica e suas manifestações. As ações preventivas deveriam ser o foco das soluções que poderiam ser implantadas e poderiam ser desenvolvidas não só no trabalho, como também em diversos espaços sociais, como a escola por exemplo.

O principal fator que permite essa omissão por partes das autoridades é o pouquíssimo conhecimento social sobre o assunto. Assim, nos tornamos vítimas e nem sabemos que somos, não existindo dessa maneira como cobrar das autoridades ações preventivas e punitivas de forma satisfatória.

A evolução legislativa no Brasil versa sobre uma política que iniciou sempre pensando primeiro no interesse da classe dominante de suas épocas que no caso eram os homens que detinham as riquezas. No entanto, ao longo dos anos e depois de muitas lutas, onde destaca-se o movimento feminista, as mulheres avançaram em suas conquistas por mais direitos como o direito a licença maternidade, voto, redução de tempo na aposentadoria, já que sua permanência no mercado de trabalho ainda sofre muitas oscilações, devido a sua dupla jornada de cuidar dos filhos, do lar e sua carreira profissional.

Logo, não está se afirmando que não existe lares onde os homens dividem as responsabilidades com as mulheres, e sim afirmando que, num contexto geral, a luta das mulheres ainda não rompeu todas as barreiras que buscam. O Governo não evoluiu no sentido de efetivar políticas públicas de promoção ao trabalho feminino, mantendo-se inerte e não esqueçamos de uma enorme parcela de mulheres que são totalmente desfavorecidas economicamente e abandonadas pelas políticas públicas em todas as esferas de sua vida.

Entretanto, a Constituição de 1988 com seus dispositivos que buscam efetivar a igualdade material, foi o reflexo de longos anos de luta das mulheres e de outros setores sociais

merecendo atenção total dos governantes e esferas sociais como empregadores que devem buscar cumpri-la.

Analisa-se que um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores tem reflexo positivo em diversas áreas sociais, devendo estar embasado numa política de longo prazo que dever ser desenvolvida no ambiente de trabalho, escolas e em diversos espaços do meio social. A evolução legislativa deixa muito a desejar nesta problemática e em muitas outras, o Brasil é um país que não tem políticas de combate a este tipo de violência, preferindo ignorar sua existência, o legislativo também não tem projetos que caminham em direção de serem aprovados, pois, os poucos projetos sobre o assunto estão parados.

Destaca-se que o melhor caminho não seja produzindo leis destituídas de efetividade, existe a necessidade de pesquisas aprofundadas para verificar quais são as melhores soluções para a dinâmica brasileira deste problema que possui raízes específicas, diferentes fatores de outros países que possuem diferenças culturais, por isso o desenvolvimento de uma legislação com base no direito comparado não seria uma boa alternativa para o modelo brasileiro, já que sabe-se que muitas leis são produzidas com base em legislações de outra nações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a violência psicológica existe desde o início das relações trabalhistas, porém, seu estudo é bem recente, grande parte da sociedade a desconhece totalmente e outra parte a conhece muito pouco como por exemplos trabalhadores, empresários ignorando a profundidade que este grave problema social pode acarretar de forma individual e coletiva, o que existe atualmente são estudos recentes que muitas vezes ficam restritivo ao meio acadêmico por diversos motivos.

Portanto, é essencial que toda a sociedade tome conhecimento deste grave problema para que possamos conjuntamente discutir e encontrar as melhores soluções para os combater e prevenir este tipo de situação que acarreta danos irreparáveis para toda a sociedade e principalmente para suas vítimas diretas. Logo, setores da sociedade como as universidades desempenham e as diversas mídias possuem papel fundamental para que a sociedade tome conhecimento do problema e de suas causas.

Enfatiza-se, também que a evolução legislativa nunca foi efetiva na tutela dos direitos femininos trabalhistas, manifestando-se dessa mesma forma no caso da violência psicológica, deixando as mulheres, suas principais vítimas, desprotegidas totalmente, e os homens que são vítimas em números bem menores também.

A legislação trabalhista não abarca a complexidade dos problemas que atinge os trabalhadores em nosso meio social. Entretanto, acredita-se que uma legislação feita após uma longa discussão e estudo sobre a realidade dos atos de violência psicológica deveria ser usada para punir de forma exemplar os agressores e garantir a satisfação da vítima em relação a esta conduta violadora de seus direitos.

Mas a solução mais efetiva para combater este tipo de violência reside em políticas preventivas desenvolvidas em vários setores sociais conjuntamente, como por exemplo: escolas, empresas e nos meios de comunicação, gerando uma economia de recursos financeiros que são gastos para tratar ou amenizar os danos decorrentes dessa violência, como: Instituto da Previdência Social – INSS, que todos os anos gasta milhões com pessoas impedidas de trabalhar por serem vítimas desses atos, o sistema único de saúde – SUS que gasta recursos enorme para tratar essas pessoas e as empresas que perdem muito recursos financeiros.

Destaca-se, que as empresas precisam adotar uma conduta mais ativas em relação a essas condutas criminosas como punir o agressor ao invés da vítima como ocorre na atualidade e desenvolver políticas de prevenção em diversos níveis das empresas, buscando um ambiente de trabalho saudável ao invés da busca desenfreada pelo lucro ao custo da vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho** - Ed. 10, São Paulo, ltr, 2016.

BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Dispõe sobre mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher Página do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em 30 de junho de 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16 de maio de 2017.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan- **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho** - Rev. bioét. (Impr.). 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>-. Acesso em 03 de agosto de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.^a ed. São Paulo, 2014.

CASTRO, Juliana de Lima. **A violência de gênero decorrente do assédio verbal contra as mulheres no espaço público**. Disponível <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/4380.pdf>- Acesso em 07/08/2017.

DINIZ, Normélia Maria Freire; LOPES, Regina Lúcia Mendonça; HIRIGOYEN, M F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral e assédio sexual:** faces do poder perverso nas organizações. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acesso em 10 de junho de 2017, p. 03.

G1.com-Concursos e Empregos - Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html-publicado>>-acesso em 05 de Agosto de 2017.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero:** duas faces da mesma moeda? -Revista de Direito da FGV. São Paulo, 2016, pág. 02. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf> Acesso em 07 de agosto de 2017.

HIRIGOYEN, Marie France. **Participação no 2º Seminário Sobre Assédio Moral no trabalho**, realizado em 11 de dezembro de 2013, disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>>.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher:** da proteção à promoção, cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006: pp. 405-430, p. 9.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. ed.7, São Paulo, 2016.

MACHADO, Isadora; DEZANOSKI, Mayara. exploração do conceito de violência psicológica na lei 11.340/06. 2014,p.04. Revista gênero e direito.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

QUEIROZ, Fernanda Marques; DINIZ, Maria Ilidiana Diniz; MELO, Antônia Mônica Souza. **A violência no mundo do trabalho:** o assédio moral e sexual na vida das mulheres de Queiroz. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/cdvjornada/jornada_eixo_2011/poder_violencia_e_politicas_publicas/a_violencia_no_mundo_do_trabalho_o_assedio_moral_e_sexual_na_vida_das_mulheres.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2017.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abril, 2007. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 15 de maio de 2017.

SCORZAFANEL, Luiz Guilherme; MENEZES, Naércio Filho. **Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho:** uma análise de decomposição - Econ. Aplic., 10(1): 41-55, jan-mar 2006. Disponível em:<<http://www.scelo.br/pdf/ecoa/v10n1/28697.pdf>>. Acesso em 10 de Junho de 2017.

Secretaria de Comunicação Oficial do TST. **A mulher e o assédio moral.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/assetpublisher/89Dk/content/id/3008783>> Acesso em 10 de julho de 2017.

SERVA, Nara Cavalcante. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho:** questão de gênero. Disponível em:<http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO.pdf>. Acesso em 18 de agosto de 2017.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional:** uma análise da organização do trabalho. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008, p. 140.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil:** um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol, São Paulo, ed. 2016.