



Universidade de Brasília
CENTRO DE EXCELÊNCIA EM TURISMO – CET
Mestrado Profissional em Turismo

ALEXANDRE SPEZIA

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES:

Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo

Brasília-DF,
2018

ALEXANDRE SPEZIA

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES:

Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Turismo do Centro de Excelência em Turismo – CET da Universidade de Brasília – UnB, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof^a Dr^a Neuza de Farias Araújo

Área de Concentração:
Cultura e Desenvolvimento Regional

Brasília-DF,

2018

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES:

Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da
Política Nacional de Turismo

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Turismo, do Centro de Excelência
em Turismo da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau
de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Neuza de Farias Araújo
Presidente

Universidade de Brasília (CET-UNB)

Prof. Dr. André Puppim Macedo
Membro Externo

UnICEUB - Centro Universitário de Brasília

Prof. Dr. Neio Lucio de Oliveira Campos
Membro Externo

Universidade de Brasília (UNB)

Profa. Dra. Lana Magaly Pires
Suplente

Aprovado em ____ / ____ / 2018

*“Há homens que lutam um dia e são bons;
Há outros que lutam um ano e são os melhores;
Há aqueles que lutam muitos anos e são muito bons;
Mas há os que lutam toda a vida. Esses são imprescindíveis”.*

Bertold Brecht

Dedico

*este trabalho especialmente aos meus pais,
Domingos e Glória, que sempre colocaram
a educação dos filhos em primeiro lugar;
E aos meus irmãos, Mariana e Gabriel,
pelo carinho e paciência.*

Agradeço

em primeiro lugar, a Deus, pois sem Ele nada disso seria possível.

*À Professora e Orientadora, doutora Neuza de Farias Araújo,
pela capacidade, ensinamento, paciência e confiança.*

À minha família, pela presença e pelo estímulo.

Aos meus amigos, pelo companheirismo.

RESUMO

Este trabalho constitui a Dissertação de Mestrado em Turismo do Programa de Pós-Graduação do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília e teve como objetivo pesquisar e analisar a ocorrência de situações constrangedoras e assédio moral contra mulheres, estabelecendo um estudo acerca das ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo - PNT. Sob o enfoque desta pesquisa, observa-se que o crescimento do setor turístico constitui um fenômeno de relevante interesse social e chama a atenção de estudiosos de diversas áreas, devido ao seu crescimento no cenário local e internacional, além das possibilidades multidisciplinares para sua abordagem e compreensão. O cenário de avanço das mulheres no mercado de trabalho é louvável, porém, por vezes sai de foco devido à persistente desigualdade de gênero. Face à relevância dos efeitos negativos do assédio moral para as organizações de modo geral, emergiu o interesse de investigar essa prática no contexto do turismo, com vistas a identificar as eventuais ações para a prevenção do assédio moral contra as mulheres consoante os fundamentos da PNT. Como resultados, tem-se que tais ações até então, consideradas mínimas, poderão, com a realização de programas de governo em diversos segmentos e organizações e no tocante à PNT, acredita-se que provavelmente haverá modificações, colocando tudo isso como proposta para uma política de turismo mais humana mais respeitadora, considerando as mulheres segundo os conceitos de igualdade de gênero, sem assédio moral, sem prejulgamentos podendo ainda essa proposta servir de subsídios para as políticas de igualdade de gênero e das ações de responsabilidade civil na perspectiva de uma sociedade onde as mulheres possam viver em segurança.

Palavras-Chave: Situações Constrangedoras. Assédio Moral. Ações Afirmativas. Política Nacional do Turismo – PNT. Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

This work constitutes the Masters Degree in Tourism of the Postgraduate Program of the Center of Excellence in Tourism of the University of Brasilia and had as objective to investigate and analyze the occurrence of embarrassing situations and moral harassment against women, establishing a study about affirmative actions for its prevention in the light of the fundamentals of the National Tourism Policy (PNT). Under the scope of this research, it is observed that the growth of the tourism sector constitutes a phenomenon of relevant social interest and attracts the attention of scholars from diverse areas due to its growth in the local and international scenario beyond the multidisciplinary possibilities for its approach and understanding. The landscape of advancement of women in the labor market is commendable, but sometimes out of focus due to persistent gender inequality. What else is present in the wage gap. Due to the relevance of the negative effects of bullying to organizations in general, there was an interest in investigating this practice in the context of tourism, with a view to identifying possible actions to prevent moral harassment against women based on the foundations of the PNT. As a result, it is assumed that such actions, considered to be minimal, could, with the implementation of government programs in various segments and organizations and in relation to the NTP, probably be modified, putting all this as a proposal for a more humane tourism policy, considering women according to the concepts of gender equality, without moral harassment, without prejudices, and this proposal may serve as a subsidy for gender equality policies and civil liability actions in the perspective of a society where women can live in safety.

Keywords: Constraint Situations. Moral Harassment. Affirmative Actions. National Tourism Policy - PNT. Gender equality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
OBJETIVOS	16
1 ASSÉDIO MORAL	18
1.2 Conceitos	20
1.3 Assédio moral e suas definições	24
1.3.1 <i>Formas de assédio moral</i>	25
1.3.2 <i>As partes envolvidas no assédio moral</i>	28
1.3.3 <i>Os danos causados pelo assédio moral</i>	32
1.4 Assédio no Direito Comparado	33
1.4.1 <i>Suécia</i>	34
1.4.2 <i>Noruega</i>	34
1.4.3 <i>França</i>	35
1.4.4 <i>Espanha</i>	35
1.4.5 <i>Portugal</i>	36
1.4.6 <i>Alemanha</i>	36
1.4.7 <i>Itália</i>	36
1.5 Assédio Moral no Trabalho – Tipos	37
1.5.1 <i>Assédio de Cima Para Baixo</i>	38
1.5.2 <i>De Baixo Para Cima</i>	39
1.5.3 <i>Horizontal</i>	39
1.6 Implicações e sintomas mais comuns causados pelo assédio moral	40
2 FEMINISMO: IGUALDADE E DESIGUALDADE DE GÊNERO	43
3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS	51
3.1 Formas de evitar o assédio	52
3.2 Como denunciar o assédio	52
3.3 Comportamento das empresas diante do assédio	54
3.4 Denúncias e resultados obtidos	55
3.5 Projetos de Lei (PL)	56
3.5.1 <i>Projeto de Lei nº 4.742 de 2001 - Código Penal: Assédio Moral</i>	56
3.5.2 <i>Projeto de Lei nº 5.971 de 2001 - Código Penal: Coação Moral</i>	567
3.5.3 <i>Projeto de Lei nº 4.591 de 2001</i>	578

3.5.4 Projeto de Lei nº 5.972 de 2001: Coação Moral.....	58
3.5.5 Projeto de Lei nº 6.161 de 2002: Coação Moral.....	59
3.5.6 Projeto de Lei nº 5.970 de 2001: Coação Moral.....	59
3.5.7 Projeto de Lei nº 2.369, de 2003: Assédio nas relações de trabalho	60
3.5.8 Projeto de Lei nº 4.326, de 2004.....	60
3.6 Norma Internacional: Convenção 111 e Lei nº 11.948, de 2009.....	61
Recomendações futuras	65
4 POLÍTICA NACIONAL DE TURISMO NO BRASIL	71
4.1 Plano Nacional de Turismo.....	72
4.2 Sistema Nacional de Turismo	74
4.3 Comitê Interministerial da Facilitação Turística.....	74
4.4 Fundo Geral do Turismo (FUNGETUR).....	74
5 RESPONSABILIDADE CIVIL.....	77
5.2 Conceito	80
5.3 Considerações Gerais.....	82
5.4 Teorias Subjetivas da Responsabilidade Civil	84
5.5 Teoria Objetiva da Responsabilidade Civil.....	85
CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS	92

INTRODUÇÃO

O presente trabalho constitui a dissertação de mestrado em Turismo do Programa de pós-graduação do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica cujo foco é pesquisar, descrever as ocorrências de situações constrangedoras e assédio moral contra as mulheres, estabelecendo um estudo acerca das ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional do Turismo.

O termo assédio é comumente associado à coerção sexual, contudo, existem outras maneiras de se praticar esse ato, entre esses, o assédio moral, objeto de estudo desse trabalho. O assédio moral está relacionado com a ideia de humilhação, constrangimento, podendo alcançar níveis de transtorno psicológico e desestabilidade emocional e profissional¹.

Trata-se de um dos maiores causadores de estresse no trabalho, o que acarreta no surgimento de diversas doenças como depressão, distúrbio do sono, problema no sistema nervoso, e outras. É importante destacar que o assédio assim como seus danos não atingem apenas profissionais subordinados, mas também pessoas que estão numa posição hierárquica superior, embora isso seja menos comum nas organizações².

O assédio moral inicia-se, sempre, em pouca intensidade com algo inofensivo. As pessoas tendem a ignorar os ataques, mas com o passar do tempo eles se tornam mais hostis, levando a pessoa ao constrangimento pessoal. Quando o assédio é dentro da organização, essa conduta abusiva, frequente e repetida tende a afetar a produtividade do indivíduo, levando ao desgaste psicológico, colocando em risco sua integridade pessoal e profissional. Muitos indivíduos se deparam com o medo e o receio para denunciar o ato temendo sempre pelo seu emprego e para não agravar ainda mais o clima organizacional³.

O mundo globalizado gera uma diminuição de fronteiras e, com isso, o crescimento do número de pessoas que se deslocam de um lugar para outro, indo e

¹ VITÓRIA, Jailson Reis. O Assédio Moral no Trabalho. 2009. Disponível em: <www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2283>. Acesso em: 07 abr. 2017.

² SOUZA, Andréa das Graças; COSTA, Adailton Santos. **O Assédio Moral como Causa da Rescisão Indireta**. Serviço Social & Realidade, Franca, v. 19, n.2, p. 123-150, 2010.

³ OLIVEIRA, Joana Filipe Godinho Lobo de. **O Assédio Moral nas Organizações**: A Outra Face. Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Especialidade em Psicologia Social e das Organizações. 2008.

vindo com diferentes propósitos, seja a lazer, trabalho ou aventura. Aliado a esse movimento de pessoas, observa-se uma transformação nas relações sociais, que tendem a se desenvolver e a se adaptar sob essa nova ótica global.

Neste contexto, o engrandecimento do setor turístico constitui um fenômeno de grande interesse social e está a chamar a atenção de estudiosos de diversas áreas, devido ao seu crescimento tanto no cenário local quanto internacional e pelas possibilidades (e necessidades) multidisciplinares para sua abordagem e compreensão. Com efeito, a velocidade de transformação das relações sociais, num cenário globalizado, possui implicações relevantes em diversos aspectos da interação humana, dentre os quais podemos destacar a proteção do patrimônio cultural, artístico e arquitetônico, bem como o fortalecimento de determinados ramos de mercado. É este, por exemplo, o caso do setor de hotelaria.

Conforme revelado pelo Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil (FOHB), mesmo após o agravamento da crise político-econômica que o Brasil vem atravessando, nos anos de 2015 e 2016, há previsão e expectativa de crescimento do mencionado setor para o segundo semestre de 2017 e para o ano de 2018⁴. Crescimento envolve, por certo, agravamento da concorrência no setor, adaptações e novas estratégias, razão pela qual se estará diante, também, da imposição de constante aprimoramento na prestação dos serviços, sob pena de perda de espaço ou até mesmo exclusão do mercado.

A consequência prática dessa conjuntura pode ser observada igualmente nas relações de trabalho, que se transformam de acordo com o mercado no qual estão inseridas e variam conforme a necessidade do negócio. É aqui, portanto, que se pretende lançar um olhar crítico sobre o tema, posto que inerente a seu próprio escopo de desenvolvimento.

Neste sentido, a hotelaria constitui um interessante objeto de pesquisa, visto ser comparada a uma indústria que segundo Castelli, o hotel é um estabelecimento comercial de hospedagem, que oferece serviços básicos, para ocupação iminente ou temporária, oferecendo serviço completo para hospedagens de lazer e negócios além dos demais serviços inerentes à atividade⁵.

⁴ Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil – FOHB. Perspectiva de desempenho da hotelaria. Ed. 4. Novembro de 2016. Disponível em: <fohb.com.br/wp-content/uploads/2017/01/Ed.-4-Perspectivas-de-Desempenho-da-Hotelaria-FOHB.pdf>. Acesso 17 Jun. 2017.

⁵ CASTELLI, Geraldo. **Administração hoteleira**. 5ª ed. Caxias do Sul: EDUCS, 1992.

Concomitante a tais características, atenta-se ao fato de que, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, em 2011 as mulheres representavam 59% da força de trabalho empregada no setor hoteleiro⁶; segundo divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT revelou, em 2012, que 52% das mulheres “economicamente ativas já foram assediadas”⁷; conforme apurado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 2017, as mulheres passaram a preencher 44% das vagas formais de trabalho – com destaque para uma porcentagem superior em relação aos homens nos setores públicos e de serviços⁸.

Este cenário de avanço das mulheres no mercado de trabalho é louvável, mas acaba por ter o merecido brilho desfocado em decorrência da até então muito presente desigualdade de gênero. Desigualdade que, aliás, está ainda mais presente na diferença salarial, conforme apurado em pesquisa divulgada em março do corrente ano pelo portal Globo de notícias⁹, às vésperas do dia da mulher. Segundo o levantamento feito com mais de treze mil profissionais, os homens têm salários maiores em 25 das 28 profissões analisadas – sendo a segunda maior diferença entre salários no ramo da hotelaria e turismo (ficando apenas atrás da área de cursos e idiomas).

É a partir deste cenário, no qual as mulheres compõem a maior porcentagem dos empregos no ramo dos serviços, incluída aí a hotelaria, não obstante receberem os menores salários, que se buscará analisar outro tipo de violência sofrida pelo sexo feminino no ramo do turismo – à luz da macroestrutura de fomento ao turismo, levada a cabo pela Política Nacional de Turismo (Lei nº 11.771/2008) – tão simbólico quanto a diferença salarial. A referência é aos assédios sofridos por mulheres na hotelaria. Vale dizer, a Política Nacional do Turismo: Dispõe sobre a Política de

⁶ DIEESE, 2012. Estudo do setor hoteleiro. Disponível: <www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/estudoSetorHoteleiro0313.pdf> Acesso 24 Jun. 2017.

⁷ BRASIL. TST, 2012. A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras. Disponível em: <www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3007944>. Acesso: 23 Jun. 2017.

⁸ BRASIL, 2017a. Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho. Disponível em: <www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso: 23 Jun. 2017.

⁹ G1 PORTAL. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos. Disponível em: <g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em 24 Jun. 2017.

Turismo no Brasil, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico.

Nesse sentido, esta macroestrutura por nós identificada permitirá analisar não apenas as danosas ocorrências de assédio moral e sexual sofridas no ambiente de trabalho, mas também a compreender que a redução tanto dos índices de assédio quanto da diferença salarial pode ser considerada uma problemática que transcende a mera regulação de condutas humanas, a exemplo, da inserção do assédio sexual como crime no código penal¹⁰.

Há de ser incluída nesta equação, a possibilidade de políticas afirmativas passarem a fazer parte da própria Política Nacional de Turismo. Em outras palavras: a possibilidade de se inserir o debate sobre desigualdade de gênero na própria regulação do turismo.

Ações afirmativas são políticas públicas feitas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos.

Neste contexto, vale ressaltar que o Programa das Nações Unidas – PNUD adotou formalmente uma agenda para o desenvolvimento sustentável, que foi dividida em 17 objetivos, que devem ser implementados por todos os países do mundo durante os próximos 15 anos, até 2030. Dentre eles, podem ser encontrados três que se identificam formal e materialmente com o escopo deste estudo, sendo eles: o Objetivo 5, que pretende alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; o Objetivo 8, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos; e o Objetivo 10, que intenta reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles¹¹

A importância deste estudo revela-se, portanto, na medida em que poderá vir a ser um instrumento de informação e análise para colaborar na adoção de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento do turismo, tendo como foco o debate sobre

¹⁰ BRASIL, 2017b. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso 25 Jun. 2017.

¹¹ PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento: os objetivos do desenvolvimento sustentável. dos ODM aos ODS. Disponível em: <www.pnud.org.br/ods.aspx>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

desigualdade de gênero, para contribuir para o crescimento da atividade turística de forma ordenada, mais democrática e republicana, notadamente pela possibilidade de aceleração da redução de desigualdades históricas entre os sexos – desigualdade esta tão presente no setor hoteleiro –, bem como pela almejada prevenção das formas de assédio sofrido majoritariamente por mulheres no mercado de trabalho.

Este estudo se lança, portanto, como uma tentativa multidisciplinar de compreensão a respeito dos assédios sofridos por mulheres no setor hoteleiro, pois nossas reflexões devem transitar, necessariamente, entre abordagens filosóficas, sociológicas e jurídicas – ante a complexidade do tema enfrentado. Para tanto, nos será indispensável à realização de uma justificação operatória a respeito de determinados conceitos que abarcam o tema ora analisado, como por exemplo, desigualdade de gênero, vulnerabilidade, formas de assédio (moral e sexual), reconhecimento e responsabilidade civil. Trata-se, portanto, de uma investigação de caráter eminentemente multidisciplinar.

As organizações do setor de turismo não estão imunes a essa ocorrência, já que se encontram inseridas em um mercado cada vez mais competitivo, e isso contribui para ocorrência do assédio, que atua como um destruidor do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e contribuindo para o absenteísmo devido ao enfraquecimento psicológico que ocasiona¹². Devido à relevância dos efeitos negativos do assédio moral para as organizações, emergiu o interesse de investigar essa prática no contexto da hotelaria.

Diante do exposto, a pergunta-problema a ser respondida ao final desta pesquisa é: “Quais são as recomendações para a prevenção do assédio moral contra as mulheres consoante os fundamentos da Política Nacional de Turismo?”.

No tocante às questões norteadoras da pesquisa sobre assédio moral contra as mulheres, com especial destaque às Ações Afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo, foram formuladas as seguintes indagações:

- Quais as ocorrências consideradas danosas no campo do assédio moral sofridas no ambiente de trabalho?

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano, 2. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

- Quais as possibilidades de implementação de políticas afirmativas passarem a fazer parte da própria Política Nacional de Turismo – PNT?.
- Quais as possíveis metodologias de inserção e prevenção acerca das questões de gênero no próprio fomento ao turismo?.

OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo é o de pesquisar e analisar a ocorrência de situações constrangedoras caracterizadas como assédio moral contra mulheres, estabelecendo um estudo acerca das ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. Quanto aos objetivos específicos, tratam-se de estudos bibliográficos e documentais no sentido de pesquisar conceitos e significados que possam responder ao objetivo geral, ou seja: Identificar nestes estudos a descrição e conceituação do assédio moral; sob a visão feminista, procurar os significados de igualdade e desigualdade de gênero, para dar suporte ao aprofundamento sobre prevenção do assédio moral; e ainda identificar nos fundamentos da Política Nacional do Turismo no Brasil e nas Ações Afirmativas significados que possam contribuir para uma ação de prevenção do assédio moral.

O trabalho se justifica baseadamente na urgência e atualidade do tema, assim como pelo interesse do pesquisador em refletir a temática no campo das instituições educacionais, dado que se trata de uma entristecedora realidade vivenciada nas organizações no setor turístico.

Mesmo com os discursos corriqueiros em torno da temática e pesquisa pertinente, faz-se necessário retomar tal fenômeno não com o intuito de esgotar o assunto, mas no sentido de contribuir com os debates, na esfera administrativa, social, legal, sobretudo, no que concerne ao campo educacional, com a busca de uma maior conscientização em torno da problemática e uma redução dessa nefasta prática no ambiente de trabalho.

Ainda, no sentido de viabilizar um maior estudo e de buscar dirimir tal problemática é que o projeto se sustenta bem como, pelo ensejo de dar uma continuidade de qualidade em minha formação profissional e acadêmica.

A metodologia utilizada para o estudo e recomendações futuras desenvolvidas no trabalho baseou-se na análise qualitativa e teve por meta buscar elementos que subsidiassem de forma qualitativa os pressupostos básicos e essenciais, a interpretação e reflexão do problema da pesquisa¹³.

Cuida de uma revisão bibliográfica, a qual, conforme Marconi e Lakatos¹⁴, é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, leis, decretos, teses e artigos científicos. Gil¹⁵ afirma que “embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”.

Por outro lado, ainda segundo Gil¹⁶, boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. As pesquisas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema costumam quase sempre ser desenvolvidas por meio de fontes bibliográficas. Deste modo, ainda para Gil¹⁷ os livros são as fontes bibliográficas por excelência que em função de sua forma de utilização, podem ser classificados como de leitura corrente ou de referência, e foram os meios empregados para atendimento dos objetivos, com a descrição dos instrumentos e procedimentos de coleta e de análise de dados empregados.

¹³ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, **Fundamentos de Metodologia Científica**, 3. ed., Atlas, São Paulo: 2010.

¹⁴ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, **Fundamentos de Metodologia Científica**, 3. ed., Atlas, São Paulo: 2010.

¹⁵ GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4. ed., São Paulo: Atlas, 2010, p. 44.

¹⁶ Ibidem

¹⁷ Idem

1 ASSÉDIO MORAL

A relação humana ainda é a peça essencial para o crescimento da mesma. É do modo como os hóspedes serão tratados que depende a construção de uma imagem positiva ou negativa do hotel¹⁸.

No entanto, há uma carência de profissionais qualificados na área da hotelaria, realidade percebida não apenas pelos dirigentes do estabelecimento, mas também, pelos hóspedes que comprovam essa deficiência pela falta de qualidade dos serviços¹⁹. Uma das políticas da gestão de recursos humanos é a socialização do funcionário com a empresa, se fazendo necessária a apresentação da mesma, partindo da sua história, seus valores e objetivos²⁰. Desse modo, o colaborador poderá se sentir parte da organização e exercer sua função com mais segurança e confiança.

1.1 Sobre Assédio

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. Ele consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem (o homem ou a mulher), a servidora, a empregada ou a estagiária, ou grupo de servidoras e empregadas a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto.

¹⁸ CASTELLI, Geraldo. **Administração Hoteleira**. 9.ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2003.

¹⁹ Ibidem

²⁰ FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos**: Tradicional e Estratégico. 2.ed. São Paulo: Érica, 2007.

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Ainda que a prática do assédio moral ocorra frequentemente no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de “poder” desenvolvidas na seara profissional.

No Brasil, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, entre 2001 e 2005, mostrou que o assédio moral acontece de norte a sul do País. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. Em países europeus, pesquisas comprovam a prática de assédio moral nas relações de trabalho. Exemplificativamente, citam-se: Reino Unido - 16,3%, Suécia - 10,2%, França - 9,9% e Alemanha - 7,3%²¹.

De acordo com Nascimento, assédio é o termo utilizado para denominar todo comportamento que cause algum tipo de mal-estar psicológico ou físico a um indivíduo independente de ocorrer no ambiente de trabalho, na universidade ou até mesmo em uma roda de amigos. Dentre os tipos de assédio mais conhecidos no ambiente de trabalho, destacam-se o assédio moral e o assédio sexual²².

Entende-se por assédio moral toda a atitude que vá denegrir a imagem de um indivíduo, ocasionando algum transtorno, temporário ou permanente. Não muito diferente do assédio moral, o assédio sexual também proporciona um grande transtorno a sua vítima, contudo, consiste na abordagem frequente a outra pessoa na intenção de obter favores sexuais sem o consentimento da mesma, chegando a denegrir sua imagem e recorrer a chantagens²³.

O assédio muitas vezes passa despercebido pelo fato de as pessoas desconhecerem seu real significado, chegando a se tornarem vítima sem ter conhecimento disso. O fato de uma insistência contínua podendo ocasionar certo

²¹ ASSÉDIO MORAL. Disponível em: www.assediomoral.org/. Acesso em: 13 Out. 2017.

²² NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul.2004. Disponível em: <jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 12 fev. 2017.

²³ Ibidem

transtorno poderá significar a ocorrência do assédio. Para Salvador²⁴, o assédio moral pode ser compreendido como a “degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados”. O autor acrescenta que o assédio representa ainda uma “experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização”.

Tais atos provocam no assediado um sentimento de insegurança, medo, impotência, faz com que a pessoa fique constrangida e com autoestima rebaixada. No extremo dessa relação, a vítima não mais suporta permanecer naquele ambiente ou mesmo na organização, levando a se demitir ou ser demitida²⁵.

O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais. As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, no serviço público e iniciativa privada, são objeto de políticas preventivas e repressivas voltadas a preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.

Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen "*Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*". O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

1.2 Conceitos

Nesse sentido, pergunta-se: O que é humilhação ? Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT:

É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoad/a, revoltado/a,

²⁴ SALVADOR, Luiz. Assédio Moral Doença profissional que pode levar a vítima a uma incapacidade permanente ao trabalho e mesmo à própria morte [26/02/2012]. Disponível em: <delboneortega.wordpress.com/2012/02/26/assedio-moral-doenca-profissional-que-pode-levar-a-vitima-a-uma-incapacidade-permanente-ao-trabalho-e-mesmo-a-propria-morte-assedio-moral-doenca-profissional-que-pode-levar-a-vitima-a-uma-incapacidade/> Acesso 17 Jul. 2017.

²⁵ SILVA, Jéssica Ariane Avelino da. **Assédio moral na hotelaria**: um estudo sobre a ocorrência de situações abusivas e constrangedoras em organizações hoteleiras. X FÓRUM INTERNACIONAL DE TURISMO DO IGUASSU 15 a 17 de junho de 2016, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento²⁶.

O sueco Heinz Leymann, conceitua o assédio moral como sendo:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura²⁷.

Assevera Mércia Carlos de Souza em relação ao tema que “o assédio moral não é fenômeno exclusivo do ambiente de trabalho, podendo desenvolver-se nas relações familiares, nas escolas, quartéis, enfim, em qualquer contexto de convívio humano”²⁸. No entanto, objetivando estreitar o estudo, essa pesquisa tangencia especificamente o assédio moral cometido no ambiente de trabalho/serviços.

De acordo com Quadros, assédio moral é:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego²⁹.

A importância das relações de poder, de Barreto, considera:

[...] assediar moralmente um indivíduo é o mesmo que submeter este a uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas³⁰.

Diante desses conceitos, percebe-se que o assédio moral é a insistência mal intencionada, o ato repetitivo, o qual produz várias implicações para a vítima, que resultam em consequentes prejuízos tanto à sua saúde física quanto às relações sociais decorrentes do trabalho. Nota-se que o assédio moral, tem o seu próprio

²⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>. Acesso em 20 Jun. 2017.

²⁷ LEYMANN, Heinz, apud BRASIL. EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. Assédio Moral. Disponível: <www22.sede.embrapa.br/ouvidoria/AssedioMoral.pdf>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

²⁸ SOUZA, Mércia Carlos de. Assédio Moral. Julho/2004. Disponível em: <www.datavenia.net/artigos/assediomoral.htm>. Acesso em 20 Ago. 2017.

²⁹ QUADROS, Cármen Sílvia Silveira de; et al. (2008), O que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

³⁰ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar: **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador : perguntas e respostas, 2. Ed., São Paulo : LTr, 2009.

desenrolar, qual seja, uma sequência de atitudes conexas e voluntárias, não se caracterizando por um simples ato isolado, ainda que este tenha o condão de gerar danos de ordem psicológica, física e material à vítima. Assim percebe-se que o assédio está relacionado ao conceito de habitualidade.

Ainda segundo o professor Mauro Schiavi, o assédio moral atinge a chamada honra subjetiva da vítima, pois ela mesma diante do processo desencadeado pelo assédio acaba se autodestruindo, perdendo seu sentimento de autoestima, de dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual³¹. Com isso, pode-se depreender que sua caracterização se dá pelo abuso exercido, de forma direta ou indireta, sempre conexo com outras atitudes, concomitantes e reiteradas, que produzem danos de várias ordens à vítima, conforme descrito. Vale ainda citar que a ocorrência do assédio moral não está limitada ao ambiente de trabalho, podendo se manifestar em diversas esferas do convívio social.

A partir dos conceitos ora apresentados, torna-se de grande importância salientar que, para que exista o assédio moral, deverão estar presentes três elementos. O primeiro deles envolve a conduta do agressor, que deverá ser repetitiva, prolongada e premeditada, não havendo, portanto, assédio como fruto de simples omissão, a não ser que a própria omissão tenha sido intencionalmente planejada como forma de atingir a vítima. É fundamental que haja a voluntariedade do agressor, a intenção deliberada e dirigida, assim, fazendo-se uma analogia com o direito penal, não haveria que se falar em assédio desprovido de dolo. O assédio é fruto da vontade.

O segundo é o fato de o agressor praticar atos sempre dirigidos ao fim de provocar na vítima um resultado negativo, uma lesão ou prejuízo, podendo este ser de qualquer ordem. Contudo, há de se considerar a possibilidade de o opressor vir a dirigir o assédio como meio de satisfazer seu ego, desejo pessoal ou como forma de retaliação.

Com relação ao primeiro aspecto, nota-se que a conduta deverá apresentar-se de forma reiterada e prolongada, ou seja, essa situação de opressão deverá estender-se durante certo período de tempo. Segundo Thomé, acerca deste lapso temporal, mas em sentido oposto, utiliza-se de citação de Marie-France Hirigoyen,

³¹ CHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**, 4ª ed., São Paulo : LTr, 2011, p. 138

asseverando que não há um espaço temporal mínimo para que se caracterize “determinados atos hostis” em assédio moral³².

Alice Monteiro de Barros considera a duração do assédio moral no tempo um requisito intrínseco para configuração do assédio moral³³. Ainda que possam parecer dissonantes as considerações acerca da temporalidade para caracterização do assédio, fica evidente que a agressão não deve ser fato isolado, vez que ocorrerá dentro de um contexto. Assim a constância e intervalos em que ocorrerão as agressões poderão variar, dependendo das circunstâncias e oportunidades, fatores que poderão favorecer e propiciar as investidas contra a vítima, mas de certo, apesar de todas as variáveis, o conceito de assédio, na prática estará vinculado à habitualidade. O agressor tenderá a agir sempre que tiver uma oportunidade.

No tocante à aferição da habitualidade do assédio, importante é mencionar Mauro Schiavi:

[...] o requisito da repetição da conduta ou habitualidade tem que ser aferido conforme o caso concreto, as características do ofensor, da vítima, as condições de tempo e lugar, o nível de instrução da vítima, a função ocupada pelo empregado e as características da conduta do ofensor. Desse modo, conforme o caso concreto, uma conduta repetida de forma sistemática em um único dia de trabalho, no nosso sentir, pode configurar o assédio moral³⁴.

Em um segundo momento, pode-se observar que é de fundamental importância o ato do agressor estar relacionado a uma conduta de cunho negativo, ensejando sempre relações desumanas e amorais, características de ambientes onde ocorre o abuso de poder. Assim trata-se de um comportamento no qual o agressor se utiliza de palavras, gestos, ações, ou qualquer outro meio de coação ou intimidação, suficiente para submeter a vítima a um constrangimento típico do assédio moral.

Em relação ao terceiro item, vale ressaltar a importância em relação à reação da vítima. A fim de que fique demonstrado o dano advindo do assédio moral, a vítima deverá sentir-se atingida pelo assédio. O dano de ordem subjetiva é necessário para indicar o assédio moral, pois, com a existência desse dano é que se poderá dizer que houve o dano moral apto à responsabilização civil.

³² THOMÉ, Candy Florencio. **O Assedio Moral nas relações de Emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009, p. 40

³³ BARROS, Alice Monteiro, apud THOMÉ, Candy Florencio, op. Cit., p. 40

³⁴ SCHIAVI, Mauro; **Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**, 4. Ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 139

Assédio moral. Caracterização. A prova produzida confirma que a superiora hierárquica do autor chamava-o constantemente de "incompetente" e também no que tange à pronúncia de palavras de baixo calão em reuniões, dirigidas ao autor. A prova revela ainda que a superiora hierárquica tinha este comportamento também com outros supervisionados, mas, que o autor era seu "alvo" preferido. Caracterizado, assim, o chamado "assédio moral", que consiste em condutas reiteradas, ainda que de pequena monta (e neste caso não eram de pequena monta) destinados a desestabilizar emocionalmente o empregado. Indenização por dano moral devida³⁵.

À luz do que foi apresentado conclui-se que o assédio é resultado de uma conduta incoerente e inoportuna, com certo grau de habitualidade, que suplanta a noção de razoabilidade, e que se dirige a uma vítima determinada, ou a uma coletividade, conquanto configura verdadeiro abuso do poder patronal, em geral representado pelo superior hierárquico, mas não apenas por ele, uma vez que, como se verá em capítulo específico, pode também ocorrer entre pessoas de mesma hierarquia.

1.3 Assédio moral e suas definições

A palavra assédio está ligada a duas associações: a um conteúdo sexual e ao movimento politicamente correto norte-americano. Sem dúvida, esses aspectos estão intrinsecamente ligados ao tema, como veremos adiante, porém existe, atualmente, uma discussão de caráter mais amplo e mais sutil, que revela nuances de um fenômeno que não tinha nome nem endereço certos: o assédio moral.

São várias as definições que podem ser dadas para o assédio moral. Entre algumas, Margarida Barreto menciona uma que “é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.” Esta definição retrata todo o sentimento de uma vítima de assédio moral³⁶.

³⁵ TRT/SP - 02145000420075020021 (02145200702102000) – RO. Ac. 3ªT 20101143731 - Rel. Margoth Giacomazzi Martins - DOE 12/11/2010). Disponível em: www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=22985. Acesso 9 Jul. 2017.

³⁶ BARRETO, Maria Margarida. Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: www.assediomoral.org/site/assedio/AmcOncEito.php. Acesso em: 14 Mar. 2017.

Hirigoyen define o assédio moral como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho³⁷.

Sobre a relevância das relações de poder, Margarida Barreto considera que assediar moralmente um indivíduo é o mesmo que submeter este a uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas³⁸.

1.3.1 Formas de assédio moral

Não obstante as várias classificações do assédio moral, elencam-se:

- Aquela dirigida a indivíduos específicos ou à coletividade:
 - Será contra um indivíduo quando for direcionada a uma pessoa apenas, e reiterada contra a mesma, envolve em geral alguma particularidade da vítima, como origem étnica, traço pessoal, deficiência, ou mesmo capacidade diferenciada para o trabalho.
- Será dirigida à coletividade:
 - Quando atingir mais de um indivíduo, sem que haja determinação de pessoas, estará relacionado em geral ao abuso do poder hierárquico, o qual, em caráter menos pessoal, acaba por se configurar no excesso de cobranças gerais, na tirania. Pode envolver a forma de punições vexativas, ordens gerais de conduta incompatíveis, tratamento desumano e estabelecimento de relações fora dos padrões aceitáveis em um ambiente laboral saudável e ético³⁹.

³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 14.ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2012, p. 224.

³⁸ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar: **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador : perguntas e respostas**, 2. Ed., São Paulo : LTr, 2009.

³⁹

Em relação ao fenômeno horizontal, Quadros leva em conta:

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os⁴⁰.

Assevera Candy Florencio Thome, acerca do assédio moral horizontalizado:

Esse tipo de assédio moral, também chamado de assédio moral transversal, normalmente, é desencadeado por alguma discriminação do grupo em relação a alguma diferença da vítima entre eles. Também a intolerância racial, étnica e opção sexual são motivos comuns para a ocorrência do assédio moral horizontal. [...] Outro motivo para o surgimento do assédio moral horizontal é uma rivalidade existente entre dois colegas, diante de uma possibilidade de promoção. Um dos empregados pode passar a assediar o outro para desestabilizar o colega que acredita ser seu concorrente⁴¹.

Quanto a esse último fenômeno Quadros et al., fazem a afirmativa de que “a competição sistemática entre os indivíduos incentivada pela sociedade, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro”. Peculiaridades deste fenômeno⁴²:

- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes;
- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;
- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo;
- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;

⁴⁰ QUADROS, Cármen Sílvia Silveira de; et al., (2008), O que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

⁴¹ THOMÉ, Candy Florencio. **O Assedio Moral nas relações de Emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009, p. 40

⁴² QUADROS, Cármen Sílvia Silveira de; et al., (2008), O que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

- Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;
- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade;
- Demissão forçada e desemprego.

Em complementação aos tipos já apresentados, Candy Florêncio Thomé cita alguns subtipos, em relação ao assédio moral vertical, quais sejam:

- Assédio moral vertical ascendente:

O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima⁴³.

Segundo Marcia Novaes Guedes, no ambiente social esse tipo de violência costuma ocorrer quando um colega é promovido sem que tenha méritos para tal ou sem que a concordância da equipe com quem vai trabalhar⁴⁴. Tal sorte de assédio moral é mais rara, mas Marie-France Hirigoyen cita duas formas comuns de assédio moral ascendente: as reações coletivas de um grupo ou as falsas alegações de assédio sexual⁴⁵.

- Assédio moral vertical descendente:

“O assédio moral efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima [...] É mais comum nas empresas com metas muito rígidas de vendas ou prazos a serem. Maria-France Hirigoyen lembra que esse tipo de assédio tem conseqüências muito mais graves na saúde mental do trabalhador que nos outros tipos de assédio moral porque a vítima se sente muito mais isolada e com menos recursos”⁴⁶.

Acrescenta ainda Candy Florencio, em sua citação a Marie-France, que existe um terceiro tipo de assédio, denominado “Assedio Moral Misto”, que nada mais seria que a concomitância da existência dos assédios vertical e horizontal, dentro de uma empresa, em relação aos mesmos sujeitos, passivo e ativo⁴⁷.

⁴³ THOMÉ, Candy Florencio. **O Assedio Moral nas relações de Emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009, p. 40.

⁴⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 14.ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2012, p. 224.

⁴⁶ THOMÉ, Candy Florencio. **O Assedio Moral nas relações de Emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009, p. 40

⁴⁷ Ibidem

1.3.2 As partes envolvidas no assédio moral

Primeiramente, é importante tratar sobre o perfil do autor para que o assediado possa identificá-lo em meio às insinuações cotidianas do mesmo. Deste modo, Menezes defende que quem assedia busca desestabilizar a sua vítima e, para tanto, utiliza um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes⁴⁸. O referido autor demonstra que, de regra, o assediador é sutil, pois a agressão aberta permite um revide e desmascara sua estratégia indiciosa.

A preferência pela comunicação não verbal, através de gestos, fofocas, ironias, sarcasmos ou de até mesmo, ignorar a existência da vítima. Tais estratégias permitem ao assediador, quando questionado, afirmar não haver intencionalidade, não assumir seus atos, alegando ser estes apenas brincadeiras sem qualquer intenção e, possibilitando a troca de papéis, isto é, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados⁴⁹.

Ainda segundo o autor, esta agressão através do assédio moral também pode se dar por meio da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação⁵⁰. Em vista desta estratégia sutil e subjetiva, Heloani caracteriza o assédio moral como uma violência invisível na medida em que, paulatinamente, faz com que as vítimas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam ou desejam que sejam⁵¹.

Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes, sendo incapaz de sentir empatia, disfarça uma baixa auto-estima que traz insegurança, tornando difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele⁵².

Para Schimidt muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros

⁴⁸ MENEZES, C.A.C. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos**: síntese trabalhista, Porto Alegre : Editora Síntese, no. 169, julho 2003, p. 143

⁴⁹ MENEZES, C.A.C. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos**: síntese trabalhista, Porto Alegre : Editora Síntese, no. 169, julho 2003, p. 143

⁵⁰ Ibidem

⁵¹ HELOANI, José Roberto; o que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 ago. 2017

⁵² SCHIMIDT, M.H.M. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. A-27, no. 47, jan-jun, 2002.

empregados, que se encontram ao seu lado⁵³. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota. A meta do perverso, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio, ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização, é controlar os outros.

A forma mais comum de coação moral é através do uso da palavra, dirigindo-se à vítima com frases que a façam se sentir humilhada, negativa e sem valor. Quem defende essa ideia é Menezes quando diz que:

A exteriorização do assédio moral, portanto, ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, ex: servir cafezinho, lavar banheiro, levar sapatos para engraxar ou rebaixar médico para atendente de portaria), sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, transferência de sala por mero capricho, retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções⁵⁴.

O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

De acordo com Menezes, várias são as frases mais usadas pelo agressor, e as que provocam maiores reações são as seguintes⁵⁵:

1. Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples. Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
2. É melhor você desistir. É muito difícil e isso é para quem tem garra. Não é para gente como você!

⁵³ Ibidem

⁵⁴ MENEZES, C.A.C. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos**: síntese trabalhista, Porto Alegre : Editora Síntese, no. 169, julho 2003, p. 143

⁵⁵ Ibidem

3. Se você ficar pedindo para sair mais cedo, vou ter de transferi-lo de empresa... de setor... de horário!
4. Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
5. Vou ter que arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você...esquece tudo!
6. Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira. É histérica, é mal casada, não dormiu bem...é falta de ferro. Vai ver que brigou com o marido!
7. A empresa não é lugar para doente. Aqui você só trabalha!
8. Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, fica em casa.

Margarida Barreto, para descontrair um pouco, diante da seriedade do tema, traz à tona uma classificação⁵⁶ bem humorada dos tipos de chefes agressivos, conforme relatos feitos pelas próprias vítimas, que são eles: 1) *Pit-bull* é aquele agressivo e violento, que demite friamente e humilha por prazer; 2) O *profeta* é aquele que exalta suas próprias qualidades e tem a missão de enxugar a máquina e, por isso, demite indiscriminadamente, mas humilha com cautela; 3) O *troglodita* é aquele chefe brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações; 4) O *tigrão* é aquele que esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público pois, quer ser temido por todos; 5) O *grande irmão* que é o primeiro a bancar o protetor, para depois atacar, ou seja, aproxima-se, entra na intimidade do trabalhador e, na primeira oportunidade, usa o que sabe contra o empregado para rebaixá-lo ou demiti-lo.

Quanto à vítima, Hirigoyen⁵⁷ comenta “o assediado é uma vítima e, por tal foi designado pelo agressor, tornando-se o bode expiatório responsável por todo o mal”. A vítima, enquanto tal, é inocente pelo crime que ao qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou

⁵⁶ BARRETO, Margarida. O que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 ago. 2017

⁵⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano, 2. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

que ela seja cúmplice, conscientemente ou não da agressão. E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que está errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam, que provocam reações no agressor como a insegurança e a inveja.

Para Hirigoyen⁵⁸ dizer que a vítima é cúmplice de seu agressor não tem sentido na medida em que a vítima, devido á dominação, não teve meios psíquicos para agir de outro modo. Ela estava paralisada. O fato de ter participado de maneira passiva do processo não altera em nada sua condição de vítima.

O perfil psicológico do assediado é de uma pessoa plena em vitalidade, mas que teme a desaprovação e tem uma tendência a se culpar. Em geral, busca conseguir o amor e admiração dos outros oferecendo ajuda e proporcionando prazer: enreda-se num fogo perverso, porque, inconscientemente, acha que pode doar vida e ajudar o agressor a superar a infelicidade.

Para Hirigoyen, a vítima de assédio foi escolhida porque estava a mão, pelo que elas têm a mais e que é disso que o agressor busca apropriar-se, de um modo ou de outro, tornara-se incômoda⁵⁹. Ela nada tem de específico para o agressor. É um objeto intercambiável, que estava à mão em um bom e/ou mau momento, e que cometeu o erro de deixar-se seduzir, e às vezes o de ser demasiado lúcida. Ela só tem interesse para o perverso quando é utilizável e aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento em que dele escapa ou nada tem mais a dar.

Afirma Guedes, que “a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente”⁶⁰. Ao contrário disso, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

⁵⁸ Ibidem

⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**, 2. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

⁶⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 63.

1.3.3 Os danos causados pelo assédio moral

Em geral os efeitos causados pelo assédio não seguem uma fórmula cartesiana, pois o assédio é conduta humana. Assim, os seus efeitos e suas manifestações dependerão de uma série de fatores, tais como a idade da vítima, grau de escolaridade, nível de invasividade do assédio sofrido, tempo de exposição, predisposições psicológicas à depressão ou outros problemas, expectativas funcionais, dentre outros.

Dessa maneira, as variáveis que cercam o fenômeno do assédio transformam a detecção de seus resultados em verdadeiro desafio, visto que, à medida que algumas vítimas poderão manifestá-los dentro do ambiente de trabalho, outras manter-se-ão mascaradas. Existem casos em que o trabalhador acaba por adoecer, outros que chegam às raias do suicídio, mas outros tantos ficam inertes, transformando-se em trauma, que muito embora não tenham implicações visíveis, causam prejuízo à vítima.

Em referência ao professor João Luiz, alteração da produtividade e nível de qualidade do trabalho apresentado é um fator que poderá demonstrar o nível de estresse a que o trabalhador é submetido⁶¹.

Ainda no tocante às humilhações, para a psicóloga Irene de Araújo Correa, de Rio Preto, São Paulo, a boa notícia é que para combater estas atitudes, hoje, o que não faltam são legislações e formas de se livrar dos danos causados. Segundo sua opinião, tudo de muito fácil acesso na rede internet⁶². Afirma ainda a profissional que em geral quem gosta de submeter o outro a “humilhações” apresentando quase sempre comportamento agressivo, falta de respeito, educação, além de geralmente distorcer as palavras, isto é, "Alguns adotam com frequência a prática de transferir as responsabilidades e nunca estão satisfeitos com a humilhação"⁶³. Ressalta, ainda, que há quem se dê conta dos excessos, mas nem sempre dá o nome correto à atitude. Optam por sublimar.

⁶¹ TEIXEIRA, João Luiz Vieira: **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção, São Paulo : LTr, 2009.

⁶² CORREA, Irene de Araújo. Chega de Humilhação! Publicado em: *Diário da Região (São José do Rio Preto, SP) online* em 3 Set. 2009. Disponível em: < bv.fapesp.br/namidia/noticia/31706/chega-humilhacao>. Acesso em 10 Dez. 2017.

⁶³ CORREA, Irene de Araújo. Chega de Humilhação! Publicado em: *Diário da Região (São José do Rio Preto, SP) online* em 3 Set. 2009. Disponível em: < bv.fapesp.br/namidia/noticia/31706/chega-humilhacao>. Acesso em 10 Dez. 2017.

Precisam acreditar ou se convencer de que o mundo só funciona porque elas direcionam as coisas. Achrom que são tão especiais que as regras não se aplicam a elas. Na verdade, tentam esconder limitações culturais ou de entendimento, suas frustrações, recalques, preconceitos, baixa autoestima e medos⁶⁴.

Entre as queixas mais comuns, a psicóloga relata desde pessoas que são humilhadas por meio de ironizações sobre características físicas e desvalorização do trabalho feito a gritos em público, queixas sobre falta de obediência ou entendimento. São tantas humilhações que a vítima começa a ter dúvidas sobre sua competência e seus valores.

São ataques constantes e, nos casos mais extremos, podem levar uma pessoa a adoecer. Há muitos relatos de depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, pensamentos e até tentativas de suicídio⁶⁵.

Como é de fácil percepção, a prática do assédio moral provoca implicações prejudiciais para as empresas e para a sociedade, de modo idêntico e ainda mais graves são os causados à saúde dos trabalhadores que por ele forem vítimas. Portanto, onvém que seja combatido, de modo incisivo, por toda a sociedade e também pelo Estado.

1.4 Assédio no Direito Comparado

Na visão de Marie-France Hirigoyen as normas são de fundamental importância. Em seu ponto de vista, as leis exercem poderoso simbolismo, à medida que têm o condão de demonstrar que os governos decidiram estabelecer como inadequados os comportamentos assediosos⁶⁶. Em mesmo sentido a escritora afirma que existe uma alteração de paradigma das empresas em relação ao tema.

Vale dizer que na Europa tem-se vinculado o combate ao assédio por meio de programas de melhoria no ambiente de trabalho, vinculando-o à produtividade. Assim, em termos globais, entende-se que a educação é fundamental para o combate ao assédio, mas que a produtividade como foco das organizações acaba a se contrapor historicamente ao bom ambiente organizacional. Assim, configura peça basilar no combate ao assédio, a vinculação do seu combate a programas de produtividade.

⁶⁴ Idem

⁶⁵ Idem

⁶⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 15-16.

Afirma também Hirigoyen que é bastante importante se estabelecer um plano simbólico como tentativa de inibir os que insistem em cometer essa violência. No Brasil, não é diferente. Em sede de globalização das boas práticas trabalhistas, tem-se observado uma tendência de aproximação entre o tema de assuntos concernentes aos direitos humanos, e nesse sentido, a criação de mecanismos de coerção que venham a desestimular o assédio. Ressalta ainda que as normas existentes na França, os projetos da Bélgica, na Espanha e Portugal, estabelecem imposições que possam prevenir tal conduta⁶⁷.

A seguir se extraíram de Candy Florencio algumas considerações acerca do assédio moral pelo mundo.

1.4.1 Suécia

Segundo Florêncio, trata-se de um país pioneiro a legislar sobre a matéria, no qual sua lei sobre assédio moral no trabalho/vitimização no trabalho explica o *mobbing* como: atos sucessivos, repreensíveis ou claramente negativos, dirigidos contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam ter por resultado o isolamento do trabalhador da comunidade do local de trabalho.

Essa lei determina que as condições de trabalho devem ser adaptadas as diferentes capacidades físicas e mentais das pessoas. Determina, também, que às tecnologias, organização e a substancia do trabalho deverão ser arranjadas de forma a não causar estresse, doenças ou acidentes aos trabalhadores⁶⁸.

1.4.2 Noruega

Em seu Código do Trabalho a Noruega estipula, por meio do artigo 12, item 1, sobre condições gerais, que a tecnologia, a organização, a execução, o horário e os regimes salariais, deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a consequências físicas ou mentais contrárias, de maneira a garantir suas possibilidades de exercer cautela e de asseverar que as suas condições de segurança não sejam prejudicadas.

⁶⁷ Ibidem

⁶⁸ THOME, Candy Florencio: **O assédio moral nas relações de emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009.

Também determina que os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores e que estes não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria⁶⁹.

1.4.3 França

A lei francesa de modernização social n. 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, contem um capítulo intitulado “Luta contra o assédio moral”, que inseriu, no capítulo II do Título II do Livro primeiro do Código de Trabalho, antes do art. L.122-46, a “Sessão 8. Assédio” (art. 180 da Lei 2002-73 de 17 de janeiro de 2002)⁷⁰.

Essa lei define o assédio moral, no artigo 122-48, como “atos repetidos de assédio moral que tenham por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho que possam causar prejuízos aos direitos do trabalhador ou à sua dignidade, afetar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional”⁷¹.

Tal artigo dispõe, também, que nenhum assalariado pode sofrer sanção, ser despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, especialmente em relação à remuneração, qualificação, classificação, promoção profissional, entre outros, de mudança de contrato por ter passado ou se recusado a passar pelos atos definidos na alínea acima ou por ter testemunhado ou relatado tais atos determinando que toda ruptura de contrato ou qualquer outro ato resultante de tais atos são nulos de pleno direito⁷².

1.4.4 Espanha

As leis espanholas nº. 51/2003 e 62/2003 definem o assédio laboral discriminatório, ou seja, aquele assédio moral ocorrido no trabalho com fundamento em atitudes discriminatórias. Tais leis, porém, não regulamentam o chamado pela

⁶⁹ Ibidem

⁷⁰ Ibidem

⁷¹ THOME, Candy Florencio: **O assédio moral nas relações de emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009.

⁷² Ibidem

doutrina “ocaso laboral simples”, qual seja, o assédio moral no trabalho, o qual tem como resultado a discriminação⁷³.

1.4.5 Portugal

Segundo Thomé, o Código de Trabalho de Portugal observa atentamente em seu artigo 24, o assédio ao candidato a emprego e trabalhador como discriminação (número 1) e define como assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no nº. 1 do artigo 23, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio local de trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da vítima ou provocar uma situação desagradável, degradante, humilhante ou desestabilizador (número 2), determinando que constitui, em especial, assédio, todo o comportamento indesejado de caráter íntimo, de maneira física ou mesmo verbal, com o objetivo ou o efeito referidos no número 2.⁷⁴

1.4.6 Alemanha

Ainda segundo Thome, na Alemanha, em que pese não haver legislação específica sobre o assédio moral, há bastante jurisprudência acerca da matéria. O assédio moral tem sido visto nesse país, como um atentado aos direitos humanos⁷⁵.

1.4.7 Itália

Segundo estipula o artigo 2.087 do Código Civil italiano, sobre a tutela das condições de trabalho, o empreendedor deve proteger a integridade física e moral do prestador de trabalho, segundo as particularidades do trabalho, da experiência e da técnica. A Itália também não legislou, especificamente, sobre assédio moral, chamado de *mobbing* também pelos italianos, tratando tal fenômeno, nas primeiras decisões, como hipóteses de desqualificação e rebaixamento profissional⁷⁶.

Ante o exposto pode-se concluir que, mesmo em países em que não existe uma legislação específica de combate ao assédio, a constituição, ou a

⁷³ Idem

⁷⁴ Idem

⁷⁵ THOME, Candy Florencio: **O assédio moral nas relações de emprego**, 2. ed., São Paulo : LTr, 2009.

⁷⁶ Ibidem

jurisprudência, como fontes do direito, terminam por fornecer ao Estado, meios de combater tal prática dentro das empresas. Importante salientar que as devem se aliar ao aparato estatal implantando políticas de prevenção e combate ao assédio, uma vez que o dano direto, na forma de sanção estatal, é apenas um dos prejuízos que a empresa poderá ter com o assédio⁷⁷.

Ademais, políticas de combate e prevenção de iniciativa própria podem diminuir a parcela de responsabilidade das empresas em eventuais processos, a medida que, demonstram a vontade e disposição da empresa no combate ao problema. Ressalta ainda, não ser bastante a punição ao agressor, mas necessário criar dispositivos, como políticas de boas práticas, onde se busca o respeito e a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido Marie-France defende com bastante ênfase que, enquanto não identifica e nomeia o problema, enquanto ainda é tratado às escondidas, obviamente o mal acabará ressurgindo de uma forma ainda mais perversa⁷⁸.

Existe importância crucial na implementação de políticas conjuntas e de abrangência internacional no combate ao assédio, visto que a realidade econômica mundial e a atuação das empresas multinacionais acabam por dar uma dimensão muito maior ao problema.

Posto isso, é importante dizer que no Brasil ainda são poucos no ordenamento jurídico os dispositivos legais que tratam sobre o assunto assédio moral. No âmbito internacional, existe a Convenção 111 - OIT⁷⁹; já em âmbito Federal constatou-se a existência de apenas uma lei aprovada, a qual tem relação com o assunto, entretanto, não institui, ainda, regras e penalidades específicas. Há oito projetos de leis que tramitam no Legislativo à espera de um ato de coragem e firmeza por parte dos parlamentares⁸⁰.

1.5 Assédio Moral no Trabalho – Tipos

⁷⁷ Ibidem

⁷⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 25.

⁷⁹ Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958. Disponível em: <www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html> Acesso em: 20 Ago. 2017.

⁸⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 25.

Assédio moral no trabalho é um conjunto de atitudes causadas por alguém no ambiente de trabalho com o intuito de constranger ou humilhar um trabalhador. Para ser considerado assédio moral, as atitudes que causam a humilhação à vítima são repetitivas e, quando não combatido, podem causar perda do emprego do trabalhador⁸¹.

Segundo a FETHESP, todas as pessoas que trabalham dentro da empresa podem sofrer ou provocar assédio moral no trabalho, normalmente, o assédio é provocado pelos que ocupam cargos mais altos ou que possuem mais influência⁸².

O assédio Moral pode ocorrer tanto no meio laboral quanto familiar. Quando se refere à organização, ele não escolhe o cargo hierárquico, mas vale salientar que na maioria das vezes o agressor ocupa um cargo superior ao da sua vítima, por encontrar condições mais propícias para prática do assédio. Também há casos em que o assédio ocorre entre subordinados, colegas de setores ou mesmo de uma interação grupal entre pessoas que ocupam cargos diversos dentro da organização.

Nascimento categoriza os tipos de Assédio Moral em: Vertical, que subdivide em descendente e ascendente; Assédio Horizontal e Assédio Moral Misto. Segundo esta autora, o assédio moral vertical descendente é praticado por indivíduo que ocupa um cargo superior hierárquico ao da sua vítima, se tornando o mais comum nas organizações. Caracteriza-se pelo abuso do poder, em que exige de sua vítima o cumprimento de metas inalcançadas, exploração do trabalho, humilhação etc. objetivando a demissão da vítima. Tornando-se cômodo e lucrativo para a empresa, que fica isenta de pagar os benefícios que é de direito do funcionário demitido⁸³.

Como relata Alkimin⁸⁴, o único propósito do assediador é o de se manter na posição de poder, buscando eliminar qualquer ameaça que venha aparecer, fazendo uso de artifício que não permite a vítima identificar os atos de assédio e se defender deles. De um modo geral, existem 3 tipos de assédio moral no trabalho.

1.5.1 Assédio de Cima Para Baixo

⁸¹ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP. Disponível em: <fethesp.org.br> Acesso em 20 Ago. 2017.

⁸² Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP. Disponível em: <fethesp.org.br> Acesso em 20 Ago. 2017.

⁸³ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul.2004. Disponível em: <jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 12 fev. 2017.

⁸⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

Quando o chefe abusa do poder e da autoridade para poder assediar os seus subordinados, é o tipo de assédio mais comum praticado dentro da empresa. Nesses casos, geralmente o chefe faz discursos ofensivos, gritando, com o objetivo de constranger e humilhar os funcionários, deixando-o sem reação ou não permitindo que ele possa falar ou se explicar.

Nessa modalidade, também é comum que o chefe peça ao funcionário que faça coisas fora da sua função dentro da empresa e até mesmo coisas que o funcionário não tem conhecimento necessário para fazer⁸⁵.

1.5.2 De Baixo Para Cima

Esse caso é o contrário do exemplo anterior, acontece quando o funcionário trata o chefe com ironia, humilha e o ridiculariza. Esse caso é mais comum quando há a promoção de um funcionário, ocupando o cargo de chefia ou sendo transferido para outro setor considerado de maior importância. As causas geralmente são por inveja, e os funcionários costumam fazer isso para inferiorizar o chefe⁸⁶.

1.5.3 Horizontal

Quando há assédio entre os colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico da empresa, a forma mais comum de fazer isso é isolando esse funcionário dos grupos sociais e conversas, geralmente falando sobre esse funcionário ou rindo dele sem que o mesmo saiba exatamente o que está acontecendo⁸⁷.

Outra forma disso acontecer é algum companheiro de trabalho de está no mesmo nível hierárquico começa a dar ordens e fazer pedidos como se fosse chefe, isso é feito com o objetivo de rebaixar e constranger o trabalhador. As causas pelas quais esses comportamentos podem acontecer são diversas, desde ciúme ou inveja porque um colega de trabalho tem algum tipo de intimidade com alguém que ocupe cargo superior; desempenho acima da média dos outros funcionários, despertando

⁸⁵ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP.
Disponível em: < fethesp.org.br.> Acesso em 20 Ago. 2017.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ Idem

assim atenção do chefe; implicância com o funcionário novato; ou até mesmo algo relacionado à vida particular, que o funcionário maldoso traz para dentro do ambiente de trabalho como forma de hostilizar⁸⁸.

1.6 Implicações e sintomas mais comuns causados pelo assédio moral

Os agravos e danos à saúde física e psicológica do agredido vão desde dificuldades emocionais, envolvendo irritação constante, falta de confiança em si, cansaço, desinteresse para enfrentar o estresse, até o estresse propriamente, sendo que em quase a metade está associado à tortura psicológica⁸⁹, culminando com o agravamento de doenças pré-existentes.

Segundo um estudo feito pela pesquisadora Margarida Barreto⁹⁰, da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, com apoio da Fapesp, 870 pessoas foram ouvidas e todas apresentaram sintomas prejudiciais à saúde após serem assediadas no ambiente profissional, conforme adiante.

SENTIMENTOS MAIS COMUNS	MULHERES (%)	HOMENS (%)
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos 40/15	40	15
Tonturas 22,3/3,2	22,3	3,2

⁸⁸ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP. Disponível em: < fethesp.org.br.> Acesso em 20 Ago. 2017.

⁸⁹ Sindicato dos Petroleiros na Indústria do Petróleo do Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO/RJ. **Cartilha Sobre Assédio Moral do Sindipetro**, Rio de Janeiro : 2009, p. 13.

⁹⁰ BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Fapesp : Puc, São Paulo, 2000.

Ideia de suicídio 16,2/100	16,2	100
Tentativa de suicídio 0/18,3	0	18,3
Falta de apetite 13,6/2,1	13,6	2,1
Falta de ar 10/30	10	30
Passa a beber 5/63	5	63

Fonte⁹¹:

A pesquisadora observa que a reação varia de acordo com o sexo da vítima e abaixo descreve quais os sentimentos mais comuns expressos por eles após passarem pela situação (em porcentagem):

O professor João Luiz Vieira Teixeira, elenca os seguintes efeitos⁹²:

- Súbita queda no rendimento e na produtividade;
- Aumento do estresse e do nervosismo;
- Irritabilidade exacerbada;
- Indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo;
- Crises de choro;
- Retraimento social;
- Sentimento de inferioridade e/ou inutilidade;
- Sentimento de vingança;
- Diminuição da libido;
- Insegurança;
- Agravamento de doenças preexistentes;
- Dores de cabeça constantes;
- Afastamento do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde);
- Insônia;
- Ingestão de bebidas alcoólicas;
- Depressão;
- Dores generalizadas;

E em situações extremas:

- Agressões;

⁹¹ BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Fapesp : Puc, São Paulo, 2000 (adaptado).

⁹² TEIXEIRA, João Luiz Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho**; conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração, valoração do dano e sua prevenção, São Paulo : Ltr. 2009

- Tentativas de suicídio
- Suicídio⁹³.

Diante do visto até aqui, observa-se que são vários os sintomas comuns tanto para homens como para mulheres, quer seja em maior ou menor proporção, todos eles dando indícios do sofrimento da vítima devido ao assédio moral. Resultando que quando não esta não está afastada do trabalho para tratamento de saúde, trabalha com medo, estressada, abatida, confusa, intranquã, insegura, sem ter, de fato, as condições ideais para que desempenhe adequadamente as suas funções. Esta ocorrência reflete diretamente no trabalhador prejudicando e reduzindo sua operosidade. Verifica-se também a elevação das tensões nos relacionamentos interpessoais e, por conseguinte o decréscimo na produtividade quase sempre não fica limitado à pessoa da vítima.

⁹³ TEIXEIRA, João Luiz Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho**; conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração, valoração do dano e sua prevenção – São Paulo : Ltr. 2009.

2 FEMINISMO: IGUALDADE E DESIGUALDADE DE GÊNERO

A pesquisa realizada procurou analisar e estudar os dados obtidos a respeito da inserção das mulheres nos índices de assédio, sempre com foco nos espantosos percentuais de sua participação. Serão, ainda, expostos também os avanços nacionais em relação às PL's de fomento à expansão do setor turístico. No entanto, será indispensável pensar os dados à luz do contexto atual do debate sobre gênero, o qual, por sua vez, é uma *categoria de análise* – conforme categoricamente afirmado pela historiadora americana Joan Scott⁹⁴. Com o seu auxílio, dissertar-se-á acerca do conceito de gênero para o plano da investigação a respeito do que vem sendo colhido nos últimos anos sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Dito de outra forma: a autora possibilitará enxergar criticamente os dados expostos.

Da mesma forma, será necessário visitar alguns pontos levantados por Simone de Beauvoir em seu *O segundo sexo* (1970), primeiro volume, em especial ao que toca o ponto de vista do materialismo histórico⁹⁵, ou seja, de que a humanidade é uma realidade histórica. Logo, também o é a desigualdade entre gêneros. É neste ponto, especificamente, que incursões em Michel Foucault e Pierre Bourdieu serão uteis: possibilitarão ver a desigualdade como oriunda do poder, violenta e, sobretudo, simbólica. Necessária, ainda, será a conjugação das ideias expostas por Nancy Fraser⁹⁶, Charles Taylor⁹⁷ e Naomi Rao⁹⁸, para uma clarificação

⁹⁴ SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria de análise histórica*. Educação & Realidade, vol. 20, n. 2, 1995. UFRGS, p. 75.

⁹⁵ O materialismo histórico é uma abordagem metodológica ao estudo da sociedade, da economia e da história que foi pela primeira vez elaborada por Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895), apesar de eles próprios nunca terem empregado essa expressão. O materialismo histórico procura as causas de desenvolvimentos e mudanças na sociedade humana nos meios pelos quais os seres humanos produzem coletivamente as necessidades da vida. As classes sociais e a relação entre elas, além das estruturas políticas e formas de pensar de uma dada sociedade, seriam fundamentadas em sua atividade econômica. O materialismo histórico entende que os processos de mudança social são movidos pela realidade material dos indivíduos. O trabalho teórico de Karl Marx está fundamentado no que ele chamava de concepção materialista da história. No materialismo histórico, as respostas para os fenômenos sociais estão inseridas nos meios materiais dos sujeitos. Isso quer dizer que diferentes situações materiais, o que em uma sociedade capitalista traduz-se em situação econômica, moldam diferentes sujeitos. Essa diferença seria, para Marx, vetor de conflitos entre grupos de indivíduos submetidos a realidades materiais diferentes.

⁹⁶ FRASER, Nancy. *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation in* FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 07-109.

⁹⁷ TAYLOR, Charles. *The Politics of Recognition in Multiculturalism: Examining the Politics of*

tanto do momento atual quanto das especificidades do debate sobre desigualdade de gênero, assim como sobre a importância do *reconhecimento* da problemática.

- a) Nancy Fraser (Baltimore, 20 de maio de 1947) é uma filósofa afiliada à escola de pensamento conhecida como Teoria Crítica. Fraser é uma importante pensadora feminista, preocupada com as concepções de justiça. Argumenta que a justiça é um conceito complexo que deve ser entendido sob três dimensões separadas, embora interrelacionadas⁹⁹:
- distribuição (de recursos produtivos e de renda),
 - reconhecimento (das contribuições variadas dos diferentes grupos sociais);
 - representação (na linguagem e em todo o domínio do simbólico).
- b) Charles Margrave Taylor (nascido a 5 de Novembro de 1931) é um filósofo canadense de Montreal. É conhecido pelos seus contributos em filosofia política, filosofia social e em história da filosofia.
- c) Naomi Rao¹⁰⁰ (nascido em 1973) é um advogado americano, acadêmico e oficial do governo que atua atualmente como administrador do Escritório de Informação e Assuntos Regulatórios. Antes de assumir seu cargo atual, Rao foi um professor associado de direito e diretor fundador do Centro para o Estudo do Estado Administrativo na Universidade George Mason's Antonin Scalia Law School. Sua pesquisa e ensino se concentraram no direito constitucional e administrativo.

No que tange especificamente ao conceito de desigualdade de gênero, deve-se recorrer ao Dicionário Feminino da Infâmia, organizado por Elisabeth Teixeira e Stela Meneguel¹⁰¹, obra que traz um panorama dos conceitos recorrentes na pauta das mulheres, apresentando temas e significados em sua dimensão histórica, política e social. Além disso, as coordenadoras tiveram uma preocupação importante de passar aos leitores valiosas noções sobre conceitos de liberdade, direitos humanos, justiça, aspectos da educação masculina que levam à prática da violência e outros temas.

Recognition. Amy Gutmann (ed.) Princeton: Princeton University Press, 1994, p. 25-73.

⁹⁸ RAO, Naomi. *Three concepts of dignity in Constitutional Law in* Notre Dame Law Review, Georgetown, vol. 86, nº 1, 2011.

⁹⁹ FRASER, Nancy., op. cit.

¹⁰⁰ RAO, Naomi., op cit., p. 183-272.

¹⁰¹ TEIXEIRA, Elisabeth Fleury e STELLA, N. Meneghel (Coord.) 2015. **Dicionário Feminino da Infâmia: Acolhimento e Diagnóstico de Mulheres em Situação de Violência**, São Paulo, Editora Fiocruz.

Já os comentários a respeito do ordenamento jurídico brasileiro deverão, necessariamente, pontuar a Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰², o Código Penal¹⁰³ e a Constituição Federal de 1988¹⁰⁴, com apoio nos ensinamentos de Maurício Godinho, Gilmar Ferreira Mendes¹⁰⁵ e Lenio Luiz Streck¹⁰⁶, respectivamente. Este último, cabe ressaltar, desenvolveu uma teoria pós-positivista de cunho hermenêutico, chamada Crítica Hermenêutica do Direito (CHD) que há de nos auxiliar na compreensão da necessidade de se fazer florescer a Constituição nas escolhas políticas do legislador e do poder executivo – devendo este “florescer” ser também visto na Política Nacional de Turismo.

Isto permite demonstrar que, atualmente, ao se falar em gênero não mais se concebe a fórmula binária clássica “homem–mulher”, mas sim um conceito mais amplo que visa primeiro identificar construções culturais e sem limitar-se somente à ideia das relações sociais estabelecidas entre os sexos. Todavia, nem sempre foi assim e a primeira noção manifesta de gênero compreendia tão somente a mulher¹⁰⁷, de forma que ambas as palavras soavam como sinônimas.

Essa assimilação entre gênero e mulher resultou do esforço das feministas e acadêmicas nos anos 80 – e aqui cabe esta separação tendo em vista que os dois grupos militam em campos distintos, não devendo confundir-se o feminismo metodológico com o ativismo dos grupos feministas da sociedade civil organizada.

É neste sentido que Nancy Fraser¹⁰⁸ implica a palavra “tolerância”, ou seja, como o sentimento das acadêmicas que viam o feminismo como viés de relações sociais para com outras mulheres, as quais enxergavam o movimento como um elemento de identidade cultural. Com isto, a utilização de termos como “História das

¹⁰²BRASIL, 2017b. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em 25 Jun. 2017.

¹⁰³ BRASIL, 2017c. Código Penal. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848.htm> Acesso em 25 Jun. 2017.

¹⁰⁴ BRASIL, 2017d. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>> Acesso em 25 Jun. 2017.

¹⁰⁵ MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. 11 ed. São Paulo. Saraiva. 2016.

¹⁰⁶ STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**: uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 11. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2014.

¹⁰⁷ SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria de análise histórica. Educação & Realidade, vol. 20, n. 2, 1995. UFRGS, p. 75.

¹⁰⁸ FRASER, Nancy. *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation in* FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 07-109.

Mulheres”¹⁰⁹, indicado por Scott, necessariamente as coloca numa historicidade que denota um papel político e social, posicionamento este que não era aceito à época¹¹⁰.

Cunhado o termo e avançados os estudos em relação à discriminação de gênero¹¹¹, vale salientar que atualmente são três as linhas teóricas que recebem maior ênfase dentro do meio acadêmico, nas universidades.

Em um primeiro momento e com um quê de gênese disciplinar têm-se as primeiras tentativas puramente feministas de explicar as origens do patriarcado e da centralização da figura do masculino em detrimento do feminino. Essas teorias têm um viés explicativo que leva em conta fatores que contribuíram para a centralização da figura do masculino e o estabelecimento do patriarcado, tais como a formação das sociedades sedentárias e toda a construção das sociedades pré-capitalistas, nas quais o homem assumia papel fundamental por conta da força física. Ressalvada sua importância histórica tais críticas não ultrapassaram a questão das diferenças físicas, bem como deixaram de perceber a relação da desigualdade de gênero com outras formas de desigualdade¹¹².

Posteriormente, surge uma segunda corrente que busca seu aporte explicativo na teoria da práxis, leia-se o materialismo histórico-dialético, e a partir desta explicação situa a mulher no mundo. O argumento central é o de que a inserção da mulher no mercado de trabalho e a obtenção da igualdade em nível formal – deve-se entender por igualdade em nível formal a jurisdicionalização de um direito, como por exemplo, os direitos à cidadania, ao voto e à inserção no mercado de trabalho – seria suficiente para sanar as desigualdades entre gêneros, uma vez que a luta de classes e a emancipação do proletariado colocariam homem e mulher em uma só condição, a de trabalhadores¹¹³.

É nesta corrente que podemos enquadrar Simone de Beauvoir, que no livro *O Segundo Sexo* (1970) demonstra como nas sociedades pré-capitalistas o fator

¹⁰⁹ FRASER, Nancy. *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation in* FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 8.

¹¹⁰ SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria de análise histórica. *Educação & Realidade*, vol. 20, n. 2, 1995. UFRGS, p. 75.

¹¹¹ que, num primeiro momento, como dito, – referia-se apenas e tão somente à mulher, sendo que só a partir da década de 1990 e dos anos 2000 que o termo passou a abarcar novas formas de relação entre os sexos, etnias e relações culturais dos mais diversos tipos –,

¹¹² SCOTT, Joan, op. Cit., p. 78.

¹¹³ Ibidem

biológico era um determinante para submissão do feminino ao masculino e como a modernidade suprime essa diferença abismal ao ponto de quase anulá-la. Beauvoir descreve a sociedade europeia do século XX como uma sociedade patriarcal baseada na propriedade privada, logo, o capital e a propriedade eram os elementos que calavam a mulher em primazia. Por isso a conquista do mercado de trabalho é um marco tão importante, pois deu a mulher acesso ao capital e a propriedade privada¹¹⁴.

Uma terceira corrente, a mais recente, que busca seus fundamentos no pós-estruturalismo francês e nas teorias anglo-americanas do *object-relation*, é mais versátil e procura na psicanálise algumas explicações para a “produção” e “reprodução” de uma identidade de gênero. Todavia, deve-se ter em mente que tais escolas variam de acordo com o recorte metodológico adotado¹¹⁵, conforme demonstrado por Scott.

Como uma expoente deste terceiro movimento tem-se Nancy Fraser que com maestria, objetividade e precisão desenvolve um longo e profundo debate em discussão com Axel Honneth, este último um expoente do direito ao reconhecimento, em uma obra intitulada de *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*¹¹⁶ (2003). Nessa obra Fraser explica como os dois atuais eixos de reivindicação de direitos – reconhecimento e redistribuição – no âmbito das políticas públicas de redução das desigualdades de gênero não são lá tão antagônicos como vinham sendo apresentados.

Grosso modo, a luta pela igualdade de gênero vem se pautando ora com fundamento na jurisdicionalização e materialização dos sistemas de garantias de direitos, ora como uma necessidade de reconstrução dos sistemas de crenças e valores que regem o social. É nesse sentido que redistribuição (*class politics*) e reconhecimento (*identity politics*) vêm sendo interpretados¹¹⁷.

A autora americana define como “paradigma do povo” a necessidade de contrapor esses dois conceitos. Redistribuição é um paradigma focado nas injustiças causadas pelo sistema sócio-econômico e propõe como solução algum tipo de

¹¹⁴ SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria de análise histórica. Educação & Realidade, vol. 20, n. 2, 1995. UFRGS, p. 73-77.

¹¹⁵ Ibidem, p. 80-81

¹¹⁶ FRASER, Nancy. *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation in* FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 07-109.

¹¹⁷ Ibidem, p. 11.

reestruturação econômico-financeira que vise diminuir as desigualdades. Aqui, as vítimas dessas desigualdades são classes ou grupos definidos a partir de suas relações com o mercado e portanto eles são vítimas de um sistema excludente, logo, essas classes devem ser abolidas e não reconhecidas ¹¹⁸.

Este paradigma vê o próprio fator cultural como fonte das desigualdades, causado principalmente por problemas ligados à representação, interpretação e comunicação e assume como remédio uma mudança simbólico-cultural. No paradigma do reconhecimento a implicação da teoria weberiana calha mais que a marxista e os sujeitos não se distinguem pelas suas classes, mas por uma valoração atribuída a certa posição social, relação social, característica étnico-cultural, entre outros ¹¹⁹. É preciso então conciliar os dois paradigmas para que as políticas públicas sejam mais efetivas, ou seja, para que se atenuem esse problema representacional que reside no seio da fonte das desigualdades.

Fraser toma como exemplo o caso da mulher que num primeiro momento achava que a conquista do mercado de trabalho, a possibilidade de ascensão na carreira e a aquisição da propriedade privada sanariam as desigualdades de gênero ¹²⁰. Mas como resta provado, essa medida meramente econômica não foi suficiente, permanecendo um estigma em nível cultural que rebaixa a mulher ao pagar salários mais baixos, de modo que pagar salários equivalentes só virá a ser algo normal a partir de uma mudança cultural e não mais econômica ¹²¹. Aliado a isto, aos menores salários, trazemos à baila que as mulheres sofrem, ainda, a maior parte dos assédios sexuais e morais no ambiente de trabalho, motivo pelo qual o estudo a respeito das desigualdades de gênero revela-se de extrema importância no seio social, devendo ser inserido na esfera das políticas públicas – que, conforme já apontado, no ramo da hotelaria, pode ter seu ponto de partida na Política Nacional de Turismo.

Neste contexto, necessário se faz recorrer à divisão sexual do trabalho, tema trabalhado por Helena Hirata, que tem como campo de referência o trabalho e as relações sociais sobre os sexos, que sempre foram consideradas como desiguais, hierarquizadas ou mesmo antagônicas de exploração e de opressão. De um lado,

¹¹⁸ FRASER, Nancy. *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation in* FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 11-15.

¹¹⁹ Ibidem, p. 11-15.

¹²⁰ Ibidem

¹²¹ Idem, p. 27-36.

encontra-se a supremacia concedida a um dos sujeitos dessa relação (homem x mulher), e, do outro, a opressão/dominação sexual ou excessiva exploração econômica, tanto nos países do Norte quanto nos do Sul¹²²

A autora cita duas teorias francesas ou, como são conhecidas, problemáticas sociológicas sobre a divisão sexual do trabalho enquanto paradigmas¹²³. De um lado, a ideia de complementaridade entre os sexos ou de uma conciliação desses papéis, e, do outro, a problemática da divisão sexual do trabalho ou do gênero pautada na hierarquia entre os sexos.

Com efeito, as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer e as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem ser reconhecidas e ajustadas, sem eliminar a igualdade de direitos e oportunidades. Medidas como a criação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres contribuem para redução da vulnerabilidade da mulher e visam a lograr uma transformação das relações sociais¹²⁴.

É com esta maior vulnerabilidade da mulher que passaremos à análise dos aspectos jurídicos que envolvem os assédios no ramo da hotelaria, afinal, elas compõem a maior parte da força de trabalho neste segmento de mercado e, ainda assim, são as maiores vítimas de assédio. Dessa forma, no entendimento de Ferreira, “a atuação do Estado em regular o assédio moral por meio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, sendo necessária a delimitação do conceito para garantir sua eficácia”¹²⁵.

A partir da distinção entre assédio moral e sexual na legislação brasileira, na qual aquele é um distúrbio na relação de trabalho (logo, regulado pelo Código Civil e pela Consolidação das Leis do Trabalho) e este configura um crime, previsto no artigo 216-A do Código Penal, nossa reflexão sobre a representatividade do problema de desigualdade de gênero na legislação nos permitirá concluir a respeito

¹²² HIRATA, Helena. **Divisão-Relações sociais de sexo e do trabalho**: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em aberto, Brasília, ano 15, n. 65, jan/mar.1995, p. 40.

¹²³ Ibidem, p. 81.

¹²⁴ GUERRA, Rogéria Gladys Sales. *As vulnerabilidades decorrentes da divisão do trabalho por questão de Gênero*. In **Mulher, vulnerabilidade e justiça socioambiental** / Lúcio Flávio R. Cisne, Maria do Rozário Claudio, Valdênia Brito Monteiro organizadores. Recife: Instituto Humanitas UNICAP, 2017.

¹²⁵ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

da possibilidade e necessidade de políticas afirmativas para prevenção do assédio contra as mulheres.

Em outras palavras, o assédio moral é definido como a reiteração de condutas no sentido de desgastar o equilíbrio emocional de determinada pessoa, através de atos, palavras, gestos e silêncios significativos, sempre com o intuito de enfraquecer ou diminuir a autoestima da vítima ou gerar tensões emocionais graves¹²⁶.

Diferentemente do assédio sexual, cuja ocorrência configura uma violação da lei penal, de forma que o autor do assédio cometa um crime, o assédio moral configura uma “espécie de dano extrapatrimonial”, distinguindo-se até mesmo do dano moral, tendo em vista que os sucessivos atos perpetrados pelo autor do assédio reduzem a autoestima do trabalhador “de tal forma que ele próprio acredita na sua baixa competência ou no seu fracasso”¹²⁷.

No entanto, tendo em vista que a ocorrência de assédio moral compreende a reiteração de agressões morais, há a possibilidade de reparação patrimonial dos danos moralmente causados, de modo que o assédio moral esteja inserido no “gênero dano moral”¹²⁸, atraindo a teoria da responsabilidade civil, que será tratada a seguir. Essas referências teóricas poderão guiar as reflexões a respeito dos assédios sofridos por mulheres no ramo da hotelaria.

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª edição. São Paulo. LTR. 2012, p. 1247.

¹²⁷ BOMFIM, Vólia Cassar. *Direito do Trabalho*. 12ª. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método. 2016, p. 928.

¹²⁸ *Ibidem*, p. 929.

3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS

Entender de forma ampla e consciente o que são Ações Afirmativas é também questionar o passado, efetivar o presente e planejar o futuro. Para tanto, Joaquim Benedito Barbosa Gomes assim conceitua Ações Afirmativas:

Consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional, de compleição física e situação socioeconômica (adição nossa). Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano¹²⁹.

Nessa mesma esteira, as Ações Afirmativas, segundo a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, são medidas especiais de políticas públicas e/ou ações privadas de cunho temporário ou não, as quais pressupõem uma reparação histórica de desigualdades e desvantagens acumuladas e vivenciadas por um grupo racial ou étnico, de modo que essas medidas aumentam e facilitam o acesso desses grupos, garantindo a igualdade de oportunidade.

Ainda segundo a Instituição, é fundamental também não perder o foco, pois entre os fatos que as pessoas são levadas a pensar na implantação das ações afirmativas existe o agravante do baixo nível de formação e capacitação do ensino fundamental e médio nas escolas públicas do Brasil. Dessa maneira, posto que essa problemática esteja arraigada em historicidade humana, necessitam-se de algumas respostas imediatas a essas demandas, por isso a importância de discutir e debater as causas fazem-se necessárias.

O assédio moral é um ato vil, de natureza insidiosa e cruel que inibe submete o trabalhador e faz com que este venha a sofrer física e psicologicamente, provocando a sua total anulação. A medida mais eficaz é a prevenção. Programas

¹²⁹ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade:** o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7.

educacionais e tratamento adequado fazem com que a repercussão do assédio venha a ter uma amplitude menor.

3.1 Formas de evitar o assédio

Para evitar que o assédio moral se estabeleça nas organizações, as áreas de Recursos Humanos devem observar os sinais que indicam a existência do assédio, “começando pela forma como se dá a relação entre gestores e subordinados” conforme Fernandes, que entende que:

[...] posturas como a recusa na comunicação direta com o colaborador por parte do gestor ou a segregação física, que se caracteriza quando um trabalhador é colocado num local isolado dos demais colegas, são alguns dos indícios mais comuns¹³⁰.

Considera também, Fernandes, que é preciso estar atento ao perfil do gestor. “Aquele gerente com perfil mais agressivo e esquentado, acostumado a cobrar com mais veemência pode estar mais sujeito a cometer esses erros”¹³¹.

Apesar de tudo isso, além das medidas apontadas acima, Fernandes adita que “promover momentos de interação entre empregados e incentivar o diálogo aberto são ações que o RH pode iniciar para tentar prevenir essas ocorrências dentro da empresa”¹³². No entendimento do autor, essas ações preventivas devem contribuir para evitar ações judiciais, cujas penalidades podem ser altas, além de comprometer os laços de confiança fixados dentro da organização.

3.2 Como denunciar o assédio

Para Patrícia Bispo, quando se trata de denunciar, orienta as vítimas deste tipo de agressão às seguintes ações a serem tomadas:

- Dirigir-se à Delegacia Regional do Trabalho, obtendo assim uma advertência ou multa pecuniária em desfavor da empresa, pelo descumprimento geral da legislação trabalhista;

¹³⁰ FERNANDES, Leandro. Saiba como identificar o assédio moral nas sutilezas. MAR/09. Disponível em: <www.canalrh.com.br/Mundos/saibacomo_artigo.asp?o={A89C789F-027B-4BE3-83BD-D2BA9101461B}>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹³¹ Ibidem

¹³² Ibidem

- Ir ao Ministério Público do Trabalho no caso, principalmente, de interesse coletivo dos funcionários;
- Encaminhar-se à Justiça do Trabalho por intermédio de um advogado para que seja confeccionada reclamação trabalhista, com vistas a impedir a perpetuação da situação vexatória na relação de emprego ou indenização pelos danos sofridos em decorrência do assédio moral, desde que provado judicialmente por documento ou prova testemunhal¹³³.

A Procuradoria Regional do Trabalho PRT da 7ª Região do Estado do Ceará - com muita eloquência, por intermédio do Jornal "O Povo", orienta: "Denunciar o fato". Esta deve ser a primeira ação da vítima¹³⁴. É alerta para alguns detalhes, ou seja: o primeiro deles é anotar, minuciosamente, as humilhações sofridas – dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam e conteúdo da conversa. Após, a vítima deve evitar conversar com o agressor sem testemunhas por perto. A vítima também pode requerer, por escrito, explicações por parte do agressor, por meio do Departamento de Pessoal ou de Recursos Humanos da empresa em questão.

Conforme a Procuradoria Regional do Trabalho 7ª Região, outra providência essencial é comunicar e buscar apoio do sindicato. "A participação do sindicato é importante, principalmente, para identificar as denúncias realmente profissionais e não apenas de cunho retaliativo"¹³⁵. Também, deve-se contar com o apoio de colegas de trabalho, amigos e familiares, fundamentais para dar visibilidade ao fato.

Concluindo, a PRT 7ª Região calcula que, no caso de verificação desse tipo de denúncia, a penalidade vai de uma notificação à empresa até o pagamento de uma indenização por danos morais¹³⁶. O processo é sustentado em sigilo e todas as informações são conferidas.

¹³³BISPO, Patrícia. Como tratar o assédio moral. Abril/2006. Disponível em: [www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Materia/4398/como-tratar-o-assedi o-moral.html#](http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Materia/4398/como-tratar-o-assedi-o-moral.html#)>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹³⁴BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região do Estado do Ceará. Assessoria de Comunicação Social. Assédio moral, o pacto do mal. Jornal O Povo. 9 Out. 2005, Disponível: www.prt7.mpt.gov.br/mpt_na_midia/2005/outubro/09_10_05_POVO_assedio_moral.htm>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹³⁵Idem

¹³⁶Idem

3.3 Comportamento das empresas diante do assédio

Conforme defende Érica Nacarato, “Devido ao número crescente de denúncias, o assédio moral preocupa hoje não só o empregado, mas também o empregador”¹³⁷. A autora reconhece que “apesar de não existir nenhum critério para fixação da reparação por assédio moral, as indenizações têm variado de R\$ 10 mil a R\$ 2 milhões”. Esse dado, segundo a autora, leva em consideração os critérios de razoabilidade, condição pessoal do ofendido, capacidade econômica do ofensor e a extensão do dano causado.

A empresa deve se preocupar com o dano de sua imagem, além, é claro, do dano financeiro comprometendo-a, não apenas em relação ao público interno da empresa como ao público externo. A este respeito, Zanetti assim se expressa:

O empresário sofre junto com o assediado. A empresa tem sua marca e seu nome empresarial denegrido e perde produtividade, porque o trabalhador doente não consegue produzir direito. Também, quando o funcionário tem que se aposentar ou ficar temporariamente afastado é o empregador que perde, pois além da indenização que terá que pagar decorrente do afastamento, ainda terá que contratar e treinar outra pessoa para colocar no lugar do trabalhador afastado, enfim, tudo isso são perdas¹³⁸.

Dessa forma, consoante Nacarato, prevenir o assédio moral é o instrumento mais indicado pelos juristas para que a empresa evite pagar indenizações ou tenha a sua imagem denegrida. Para isso, a empresa pode, por meio de informações aos funcionários sobre o assunto, treinamentos dos gestores e instituição de um canal aberto de diálogo, fixar mecanismos capazes de evitar esse comportamento¹³⁹.

Uma atitude indiscutível a este aspecto é a iniciativa da empresa em instituir considerações sobre o assédio moral, em seu Código de Ética, de acordo com o verificado no código de ética da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, que em seu item 5, inciso XIV, menciona:

5.1 Os compromissos e valores estabelecidos neste código não admitem quaisquer condutas que os contrariem, em especial aquelas abaixo relacionadas:

[...]

XIV - assediar moralmente agente público por intermédio de atitudes que o fragilizem, o ridicularizem, o inferiorizem, o menosprezem ou o impeçam de expressar-se¹⁴⁰;

¹³⁷ NACARATO, Érica. ASSÉDIO MORAL PREOCUPA EMPRESAS E TRABALHADORES. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article 465>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹³⁸ Apud NACARATO, Érica, op. Cit.

¹³⁹ Ibidem

¹⁴⁰ BRASIL. ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica. Código de ética da ANEEL. Disponível em: <www.aneel.gov.br/cedoc/ren2004088cod_aneel.pdf>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

Embora o assunto esteja estabelecido nos códigos de ética da maioria das empresas, ainda é possível registrar flagrantes de comportamento contrário ao normativo interno existente.

O código de ética do Banco do Brasil (2010), a respeito deste aspecto, em seu item 7 estipula: “Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza”. O item 21 menciona o seguinte: “Pautamos a gestão da Empresa pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. Mais uma vez a determinação é contrária às constatações alcançadas e demonstradas adiante por meio de denúncias e ações de indenização contra danos morais.

3.4 Denúncias e resultados obtidos

As denúncias realizadas por trabalhadores e empregados em geral no Brasil, ainda são poucas, no entanto é possível verificar os resultados positivos obtidos pela coragem das vítimas.

Vários trabalhadores denunciam seus agressores, demandando processos judiciais, motivados pela necessidade de emprego e principalmente por conhecerem os seus direitos. Os motivos, objetos das denúncias, diversificam conforme as atribuições desenvolvidas pelos trabalhadores e suas condições de trabalho. Vão a começar de uma agressão verbal e conduta hostil até a limitação de tempo de uso de banheiro, conforme demonstra o grupo Portal Assédio Moral.

Estes são, portanto, alguns dos casos difundidos pelo grupo Assédio Moral, deixando evidenciado que a denúncia é o mecanismo mais eficiente e capaz de coibir este tipo de violência.

3.5 Projetos de Lei (PL)

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacam-se: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros.

No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei, como os a seguir:

3.5.1 Projeto de Lei nº 4.742 de 2001 - Código Penal: Assédio Moral

O Projeto de Lei 4.742 , de 2001, (de iniciativa de Marcos de Jesus, Deputado Federal pelo PL/PE, objetiva fazer constar o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940), dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

A intenção do Deputado Federal está relacionada ao fato das pessoas estarem sofrendo com problemas de saúde decorrentes do assédio. Tais males, causados pelo comportamento de seus chefes, que as submetem a atitudes discriminatórias e antiéticas. À exemplo das normas sobre assédio sexual, este projeto pretende impedir que tais fatos continuem acontecendo. Imputando a elas, caráter penalista e de coerção estatal severa.

O mencionado Projeto de Lei se apresenta importante, propondo-se a reprimir, que não sejam apenas os de caráter libidinosos, mas também os ilegítimos, que levam à perda da auto-estima, à depressão, às crises, e até mesmo ao suicídio. Além disso, pretende-se coibir o comportamento insidioso no que se refere ao assédio moral do tipo horizontal, qual seja, aquele praticado entre colegas sem distinção hierárquica.

3.5.2 Projeto de Lei nº 5.971 de 2001 - Código Penal: Coação Moral

Do Deputado Federal Inácio Arruda, PCdoB/CE, o Projeto de Lei nº 5.971 de 2001 (ANEXO “B”), propõe alterar dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Esse projeto se justifica na preocupação com as condições de trabalho, já que estas, tem se dado sob o influxo de circunstâncias extremamente desfavoráveis. Em outras palavras, o Deputado Federal Inácio Arruda considera:

O problema do chamado, na França, "assédio moral" e, nos EUA, "tirania no local de trabalho", e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores¹⁴¹. (ASSÉDIO MORAL, 2010).

O mencionado parlamentar fez outras considerações as quais justificam a importância do Projeto de Lei, avaliando que “diversos estudos demonstram que essas práticas de coerção moral provocam em suas vítimas baixa autoestima e depressão, levando às vezes até ao suicídio”. Com referência nesta afirmação, abordada anteriormente pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, é que Inácio Arruda introduziu suas considerações, observando que este tipo de comportamento se trata de conduta desviante, e acredita que a ausência de punição facilita a perpetuação das agressões, pois deixa de impor um limite social ao infrator.

O Deputado, em suas considerações finais, adverte que os trabalhadores são extremamente vulneráveis a ataques desse tipo, ou seja: “Em tempos de desemprego crescente, essa fragilidade se acentua. Por isso, é preciso que a legislação estabeleça mecanismos para a sua proteção e punição aos abusos cometidos”.

Dessa forma, de acordo com o artigo 1º do referido Projeto de Lei será acrescido o artigo 203-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a seguinte redação:

Coação Moral no Ambiente de Trabalho - Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

3.5.3 Projeto de Lei nº 4.591 de 2001

O Projeto de Lei nº 4.591, de 2001 (ANEXO “C”), de iniciativa da Deputada Federal pelo PMDB/ES, Rita Camata, dispõe a respeito da aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

¹⁴¹ ASSÉDIO MORAL [Portal]. Assédio moral, discriminação, constrangimentos e coação. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique53> >. Acesso em: 20 Ago. 2010.

O referido Projeto de Lei, segundo a parlamentar, se demonstra importante, haja vista a cultura competitiva em que as relações de trabalho estão submetidas, considerando que a compreensão de que “todos procuram vencer a qualquer custo” governa no entendimento dos trabalhadores.

Ademais, a Deputada Rita Camata chama a atenção para a necessidade de se adotar limites legais que conservem a integridade física e mental dos trabalhadores. Rita Camata lembra que é necessário tirar essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho, em campo, isso para combater de frente o problema do "assédio moral" nessas relações de trabalho.

A proposta da Deputada é de acrescentar uma série de transformações à Lei 8.112 de 1990, uma delas seria a inserção do artigo 117-A contendo o seguinte texto:

Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I - Advertência; II - Suspensão; III - Destituição de cargo em comissão; IV - Destituição de função comissionada; V - Demissão.

3.5.4 Projeto de Lei nº 5.972 de 2001: Coação Moral

O Projeto de Lei nº 5.972, de 2001 (ANEXO “D”), de coordenação do Deputado Federal Inácio Arruda, PCdoB/CE pretende alterar dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais".

Na visão daquele Deputado, “quem conhece exemplos concretos dessa prática pode confirmar sua perversidade, o crescendo de humilhações que implica a desestruturação da personalidade do trabalhador apanhado em suas redes”. Inácio Arruda considera ainda que esse tipo de conduta se mostra completamente, e moralmente, indefensável, isso quando se trata do serviço público, em que o casual exercício de cargos de chefia se dá em nome de entidade pertencente a toda a sociedade.

A parte do projeto da lei supracitada, que resumidamente, apresenta a proposta de acrescentar o inciso XX ao artigo 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, se apresenta com a seguinte redação:

Art. 117 - XX - coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

3.5.5 Projeto de Lei nº 6.161 de 2002: Coação Moral

Projeto de Lei federal nº 6.161, de 2002 (ANEXO "E"), de coordenação do Deputado Federal Inácio Arruda, PCdoB/CE, tem por intenção alterar dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, cria normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", cria também o cadastro nacional de proteção contra a coação moral no emprego.

Este Projeto de Lei, para o parlamentar se justifica com base na necessidade de defesa dos trabalhadores. Para o Deputado, exigir que a empresa não permita práticas infamantes em seu ambiente de trabalho é um dispositivo de defesa. Ocorre que o fato de não poder participar de licitações promovidas pela Administração pública, quando tais práticas se dão no ambiente de trabalho da empresa, representa importante fator para prevenir essa incidência.

3.5.6 Projeto de Lei nº 5.970 de 2001: Coação Moral

O Projeto de Lei nº 5.970, de 2001 (ANEXO "F"), de coordenação do Deputado Federal Inácio Arruda do PCdoB/CE, propõe a alterar dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Inácio Arruda remete ao artigo 7º, I, da Constituição Federal, conforme apresentação de motivos, afirmando que é direito do trabalhador uma "relação de trabalho protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa", antevendo a estipulação legal de indenização compensatória, com essa finalidade.

Para demonstrar, apresenta-se abaixo uma das alterações propostas pelo referido Projeto

Artigo 1º - O art. 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea "g", com a seguinte redação: "Art. 483 (...) g) praticar o empregador ou seus

prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

3.5.7 Projeto de Lei nº 2.369, de 2003: Assédio nas relações de trabalho

O Projeto de Lei nº 2.369, de 2003 (ANEXO “G”), de iniciativa do Deputado Federal Mauro Passos do PT/SC dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. O então Projeto foi originalmente apresentado em 2003.

Foi apresentada a Emenda de Relatoria do Deputado Vicentinho na data de 28 de abril de 2005. Ocorre que o Deputado Mauro Passos não se reelege e o Projeto passa as mãos da Deputada Rosinha do PT com algumas pequenas modificações e agora como Projeto de Lei nº 33/2007.

Ocorreram tramitações feitas pelo referido Projeto de Lei, a exemplo do novo parecer do Deputado Paes Landin realizando um "Requerimento de Apensação", o qual foi anexado.

O projeto é arquivado em 31 de janeiro de 2007 pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) - nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno, porém reaberto em abril 2007.

Do ponto de vista do Parlamentar e com a justificativa do mesmo, o referido Projeto de Lei se concretiza no entendimento de que é necessário opor-se ao assédio moral, pois este tem consequências destruidoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, vez que tangencia a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

O Projeto de Lei em questão, dentre outras imposições, visa punir o empregador que assediar moralmente o seu empregado.

3.5.8 Projeto de Lei nº 4.326, de 2004

O Projeto de Lei nº 4.326 de 2004 (ANEXO “H”) de iniciativa da Deputada Federal Maria José da Conceição Maninha, dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

O assédio moral, para a Deputada, na maioria das vezes ocorre de maneira velada, causa mágoa, revolta e impotência no trabalhador que, comprometendo sua saúde física e mental pode levar à incapacidade física e, por vezes, ao suicídio. Nota-se que é muito mais sério do que se imagina.

De acordo com a Deputada, o projeto de lei se justifica com base no seguinte entendimento:

No Brasil, por ser um fenômeno ainda relativamente pouco estudado, existem poucos dados sobre os efeitos e consequências do assédio moral. Estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Organização Mundial da Saúde, realizados em países desenvolvidos, apontam que, provavelmente, o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizado como o "mal estar na globalização", podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos segmentos de trabalhadores¹⁴².

O Projeto de Lei menciona: “Art. 1º “Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio”. “Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.”

O Projeto de Lei nº 4.326/2004, com base nessas argumentações foi aprovado no congresso em 04 de Maio de 2005 e cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

3.6 Norma Internacional: Convenção 111 e Lei nº 11.948, de 2009

No uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais com relação às questões do Direito do Trabalho, é importante destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), editou, em 2002, um Informe a respeito de algumas formas de formação do assédio moral, enumerando várias condutas que se mostraram mais próprias ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em:

- a. Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- b. Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;

¹⁴² ASSÉDIO MORAL. Assédio moral, discriminação, constrangimentos e coação. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique53> >. Acesso em: 20 Ago. 2011.

- c. A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização;
- d. Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
- e. Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa. Também foi promulgada a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. O presidente da república, havendo o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958;

Ocorrendo a citada Convenção entrado em vigor, em referencia ao Brasil, em consonância com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

Decretou que a mesma, apensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Essas normas editadas pela OIT, tal como o informe acima referido, que proíbe o assédio moral, e a Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observados como verdadeiros sobreprincípios dentro do ordenamento jurídico interno, devendo cada membro tomar as medidas necessárias ao efetivo respeito a esses direitos, concretizando-os por meio de medidas preventivas e repressoras.

A Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009, em seu artigo 4º, que constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES veda empréstimos a empresas que tenham prática de assédio moral.

Art. 4º. Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (ANEXO "I").

O objetivo principal trazido por esta Lei foi estabelecer um dispositivo de intervenção para as empresas da iniciativa privada que tenham sido condenadas por assédio moral ou sexual, além de outros crimes não citados.

3.7 Processo judicial

Entende-se que inexistente uma lei exclusiva que possa punir e reprimir aos que praticam o assédio moral. Portanto, para a Justiça do Trabalho se for caracterizada a conduta de assédio moral gerará indenização para a vítima por danos morais e físicos. No âmbito trabalhista, a prática do assédio moral pelo empregador ou mesmo por algum de seus prepostos possibilita ao empregado afastar-se do emprego e solicitar a rescisão indireta do contrato.

A classe jurídica do assédio moral de acordo com o entendimento de Prata pode mudar segundo a visão de cada divisão do Direito que o proteja "*lato sensu*" ocorrendo que pode-se considerá-lo como um "ato ilícito"¹⁴³. No campo trabalhista e em contrapartida à legislação que penaliza o trabalhador por transgredir deveres e obrigação, é indispensável segundo o autor, a existência de uma lei que apregoa e regulamente também a violação dos deveres e obrigação pelo empregador; quer dizer, que regulamente o assédio moral no local de trabalho já que, o que o sistema jurídico demanda, são unicamente regras e princípios, especialmente os de direitos fundamentais que têm a capacidade de solucionar a questão do *mobbing*, como demonstram inúmeros julgados a seu respeito. No seu entendimento Prata assim declara:

[...] na medida em que a legislação trabalhista torna-se anquilosada para falta de uma reforma capaz de adaptá-la às exigências socioeconômicas atuais, cresce a importância da atividade criativa do juiz, no sentido de colmatar as lacunas existentes, lançando mão dos instrumentos que o sistema jurídico lhe oferece¹⁴⁴.

Quase sempre o assédio moral quando praticado é enquadrado no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual decide e dá direito ao empregado de rescindir o contrato e requerer indenização quando ocorrer entre outros motivos, serem exigidos serviços acima das suas forças, adversos aos bons

¹⁴³ PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. p. 58.

¹⁴⁴ Idem, p. 59.

costumes e, ou, estranhos ao contrato, ou mesmo no caso do seu empregador ou superiores hierárquicos tratem-no com excessivo rigor ou ato que ofenda a sua honra e boa fama¹⁴⁵. Enquanto que no cenário da Justiça criminal, variando de acordo com o caso, a conduta do agressor poderá caracterizar crimes contra a honra, como a difamação e injúria, contra a liberdade individual, em caso, por exemplo, de constrangimento ilegal ou ameaça. Sobre a questão jurídica que permeia o assédio moral no trabalho, Pamplona Filho argumenta que:

Se a subordinação jurídica, requisito essencial da relação de trabalho subordinado, implica a “submissão contratual” do empregado ao empregador, normalmente acompanhada de uma subordinação socioeconômica, “não há dúvida de que a relação de emprego é um campo fértil para a ocorrência de lesões no patrimônio jurídico, tanto material quanto moral, dos seus contratantes”¹⁴⁶.

Deste modo, mesmo com a falta de uma legislação exclusiva quanto o assédio moral no trabalho não ser fator impeditivo que esse fato considerado como um atentado seja restringido e assim, seus danos ressarcidos, neste sentido Thomé divulga sua opinião do porque é a favor a existência de uma legislação específica:

[...] a existência de uma legislação específica será de grande utilidade para o combate ao assédio moral, quanto ao enfoque pedagógico, já que divulgará tal fenômeno de maneira negativa, disfórica, como uma atitude a ser combatida e considerada pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, não como algo natural contra o qual nada se pode fazer e com a qual as pessoas deverão se acostumar¹⁴⁷.

Neste contexto, Rufino lembra que pelo fato de o art. 216-A da Lei 10.224/2001¹⁴⁸ não fazer menção sobre a caracterização do assédio moral, fica vedado que o empregador seja punido criminalmente pela prática do segundo assédio, conforme o princípio maior do Direito Penal: “não há crime sem lei anterior que o defina, nem penal, sem a respectiva cominação legal”¹⁴⁹.

¹⁴⁵ BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943#> Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹⁴⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 81.

¹⁴⁷ THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 106.

¹⁴⁸ BRASIL, Código Penal. 7 de dezembro de 1940. art. 216-A da Lei 10.224/2001. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm> Acesso em: 20 Ago. 2017.

¹⁴⁹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 102.

Recomendações futuras

Ações Afirmativas são políticas públicas feitas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade e acumuladas ao longo de anos. Em relação à desigualdade racial Joaquim Barbosa¹⁵⁰ assim se expressa: “Tenho plena consciência das desigualdades brasileiras, sei que elas se manifestam nos mínimos gestos do cotidiano, na esfera pública, na esfera privada, na falta de oportunidade”.

E Joaquim Barbosa vai além ao mencionar que “para enfrentar nossas imensas desigualdades, nós vamos ter que nos reinventar e que a questão racial deve ser tratada sob a ótica da igualdade efetiva (e não retórica) de oportunidades e de acesso, coisa que os Estados Unidos vêm tratando com razoável eficiência, e o Brasil tem muita dificuldade em fazer, não obstante alguns avanços pontuais nos últimos 10, 12 anos”¹⁵¹.

Diante desta situação mencionada por Joaquim Barbosa e tantas outras situações de assédio é que uma ação afirmativa tem por objetivo buscar oferecer igualdade de oportunidades a todos.

Portanto, a importância deste estudo revela-se, sobremaneira, na medida em que poderá vir a ser um instrumento de informação e análise para colaborar na adoção de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento do turismo, tendo como foco o debate sobre desigualdade de gênero, para contribuir para o crescimento da atividade turística de forma ordenada, mais democrática e republicana, notadamente pela possibilidade de aceleração da redução de desigualdades históricas entre os sexos – desigualdade está tão presente no setor turístico, em especial na hotelaria – bem como pela almejada prevenção das formas de assédio sofrido majoritariamente por mulheres no mercado de trabalho.

Este estudo se lança, portanto, como uma tentativa de compreensão a respeito dos assédios sofridos por mulheres no setor hoteleiro, pois as reflexões devem transitar, necessariamente, entre abordagens filosóficas, sociológicas e jurídicas – ante a complexidade do tema enfrentado.

¹⁵⁰ VASCONCELOS, Frederico. Igualdade Efetiva. Revista Consultor Jurídico. 23 de novembro de 2008. Disponível em: <www.conjur.com.br/2008-nov-23/joaquim_barbosa_foi_discriminado_brasil> Acesso em: 20 Fev.2018.

¹⁵¹ Idem

Entende-se que as organizações do setor de turismo não estão imunes a essa ocorrência, já que se encontram inseridas em um mercado cada vez mais competitivo, e isso contribui para ocorrência do assédio, que atua como um destruidor do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e contribuindo para o devido absenteísmo ao enfraquecimento psicológico

Nesse sentido, com relação às proposições futuras desta pesquisa, a pergunta que se faz com para se ter suporte para se questionar o futuro das Ações Afirmativas contra o assédio é a seguinte:

- O que fazer para evitar, ou melhor, para prevenir o Assédio Moral contra as Mulheres?

Margarida Barreto conceitua e defende que assediar moralmente um indivíduo é o mesmo que submeter este a uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas; que tal comportamento surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas¹⁵².

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU, estima-se que 35% das mulheres no mundo já sofreram algum tipo de violência, seja sexual ou física, por parceiros íntimo ou pessoas desconhecidas. Mulheres que já sofreram algum tipo de violência, têm duas vezes mais chances de sofrer um aborto, depressão e 1,5x mais chances de contrair HIV em relação às mulheres que não sofreram violência¹⁵³.

Em 2012, um estudo realizado em Nova Deli descobriu que 92% das mulheres relataram ter experimentado alguma forma de violência sexual em espaços públicos durante a vida e 88% das mulheres relataram ter sofrido algum tipo de assédio sexual verbal (incluindo comentários indesejáveis de natureza sexual, assobiando, lendo ou fazendo gestos obscenos) em sua vida. Na maioria dos países com dados disponíveis, menos de 40% das mulheres que vivenciam violência buscam ajuda de qualquer tipo¹⁵⁴.

Pelo menos 119 países aprovaram leis sobre violência doméstica, 125 têm leis sobre assédio sexual e 52 leis sobre estupro marital. No entanto, mesmo quando

¹⁵² BARRETO, Marco Aurélio Aguiar: **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**, 2. Ed., São Paulo : LTr, 2009.

¹⁵³ Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: < www.onu.org.br > . Acesso em 20 Jun. 2017.

¹⁵⁴ Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: < www.onu.org.br > . Acesso em 20 Jun. 2017.

as leis existem, isso não significa que eles estão sempre em conformidade com os padrões e recomendações internacionais ou implementados.

Para Tickner, o feminismo, portanto, só é possível como perspectiva de análise numa abordagem pós-positivista, na medida em que privilegia a análise das relações entre poder e conhecimento e a importância da linguagem, das regras e das identidades na conformação das relações internacionais. A análise feminista tem sido um esforço pela inclusão do “gênero” como uma categoria de análise, com o objetivo de compreender e evidenciar as formas pelas quais as normas de gênero estão presentes nas relações da vida social internacional e como se constroem/desconstroem/reconstroem-se mutuamente¹⁵⁵. Para as feministas, o gênero é uma característica constitutiva da política internacional e da economia global, bem como da própria disciplina de Relações Internacionais.

O início da discussão das questões de gênero nas relações internacionais, a partir dos anos 1970, é marcado pela perspectiva liberal. No campo dos movimentos sociais, as demandas do feminismo liberal são, principalmente, relacionadas à extensão dos direitos políticos e civis “masculinos” às mulheres. O feminismo liberal entende que a opressão das mulheres é resultante de barreiras legais impostas pelo Estado, de modo que a disputa no interior deste seria suficiente para promover a igualdade. Além disso, as feministas liberais compartilham dos pressupostos epistemológicos positivistas, perturbando a classificação do feminismo como pós-positivista. Elas entendem que a constituição das RI como ciência têm sido enviesada, mas que a adesão de mulheres ao quadro epistemológico do pensamento convencional seria condição suficiente para corrigir esse viés¹⁵⁶.

Discutindo com a corrente liberal, as feministas radicais se opõem a afirmação de que as barreiras legais seriam os únicos entraves à emancipação feminina. Fortemente influenciadas pelas proposições de Simone de Beauvoir, defendem que a opressão feminina é uma opressão fundamental “uma das primeiras, mais profundas e mais difundidas formas de opressão”¹⁵⁷.

Para que as mulheres alcancem a igualdade com os homens, ou em melhor linguagem, que haja a igualdade de gênero entre os humanos, ainda existem os seguintes obstáculos: A importância da perspectiva de gênero no desenvolvimento de políticas macroeconômicas não é ainda suficientemente reconhecida. Existem

¹⁵⁵ TICKNER, Ann. *Gendering a Discipline: Some Feminist Methodological Contributions to IR*, vol. 30, nº 4, *New Feminist Approaches to Social Science*. The University of Chicago Press, p. 2173-2188. 2001.

¹⁵⁶ Ibidem

¹⁵⁷ ISQUIERDO, Larissa Bozza. Pensando o gênero nas relações internacionais. Universidade Federal do Paraná. 2014. Disponível em: www.humanas.ufpr.br/portal/nepri/files/2012/04/Pensando-o-g%C3%AAnero-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-internacionais.pdf, acesso em: 10 maio 2017.

muitas mulheres ainda que trabalham nas áreas rurais e/ou na economia informal numa produção de subsistência, e no setor dos serviços com baixos níveis de rendimentos e reduzida segurança social e no trabalho. O salário igual para mulheres e homens por trabalho igual, ou trabalho de valor igual, ainda não foi plenamente concretizado, persiste a discriminação em função do gênero na contratação e na promoção, bem como a discriminação ligada à gravidez, inclusive através de testes de gravidez, e o assédio sexual no local de trabalho. Em certos casos, a persistência de estereótipos sexistas conduziu a um baixo estatuto dos trabalhadores masculinos enquanto pais e a um insuficiente encorajamento dos homens para que compatibilizem as responsabilidades profissionais e familiares¹⁵⁸

Com relação às mulheres no poder e nas tomadas de decisão, foram obtidas as seguintes realizações: verifica-se uma aceitação crescente da noção de que é importante para a sociedade que as mulheres participem plenamente na tomada das decisões e no poder a todos os níveis e em todas as instâncias, incluindo os setores intergovernamentais, governamentais e não governamentais.

Um número crescente de países implementou políticas afirmativas e de ação positiva, incluindo sistemas de cotas ou acordos voluntários, em alguns deles foram estabelecidas metas ou objetivos quantificáveis, foram desenvolvidos programas de formação para a liderança dirigidos a mulheres e introduziu-se medidas para conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, para mulheres e homens¹⁵⁹.

Os obstáculos ainda encontrados em relação a isso são: Embora haja uma aceitação geral da necessidade de um equilíbrio de gênero nos órgãos de tomada de decisão a todos os níveis, persiste um fosso entre a igualdade em sua teoria e a igualdade na prática. As mulheres continuam a estar sub-representadas a nível legislativo, ministerial e subministerial, bem como nas esferas mais altas do setor empresarial e de outras instituições econômicas e sociais. Os papéis tradicionalmente atribuídos em função do gênero limitam as opções das mulheres na educação e na carreira e obrigam-nas a assumir o peso das responsabilidades familiares¹⁶⁰.

O ponto de partida para o desenvolvimento de ações de educação no sentido de buscar ações afirmativas que venham a criar programas de proteção contra o

¹⁵⁸ Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 2013.

¹⁵⁹ Ibidem

¹⁶⁰ Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 2013.

assédio, no sentido de proteger com a divulgação de pesquisas, de base científica, que informem sobre as consequências do assédio para a sociedade. Entretanto, considerando-se que o fato de as pessoas receberem essa informação não necessariamente irá resultar em mudanças comportamentais, o programa deve desenvolver também intervenções sociais e ambientais a fim de desencadear mudanças positivas de comportamento, após a disseminação do conhecimento.

Visando o desenvolvimento de ações de educação, o programa deve selecionar ao menos três canais: escolas, ambientes de trabalho e organizações de turismo, onde as informações são divulgadas juntamente com ações que possam promover um ambiente favorável para a mudança de comportamento.

O Programa deve promover uma consciência crítica entre as pessoas do setor de Turismo e deve incluir um conjunto de ações dirigidas à educação, regulamentação e organização, destinadas a estimular modificações na cultura das organizações que possam levar os funcionários a terem atitudes contra o assédio. Dentre as atividades incluem a divulgação contínua de informações sobre o assunto. Logo, qualquer política de divulgação contra o assédio, se não encontra resistências, de outra sorte, encontra por não haver evidências científicas suficientes de êxito, com exceção do discutível no dia-a-dia, há um desinteresse das pessoas, conforme modestamente se sugere adiante:

- Combater o assédio na base: promover o intercâmbio de informações e maximizar os esforços comuns;
- Fortalecer a descentralização da PNT, com recursos materiais e financeiros: temos que focar uma revitalização e expansão do programa para atingirmos todos os municípios brasileiros, através de um planejamento estratégico conjunto e participativo, com objetivos claros, metas e mecanismo de financiamentos das ações de forma regular, mas com avaliação anual. Incluindo nesse planejamento também uma expansão da ação “saber mais”, que visa promover uma consciência crítica entre os professores e alunos, em todas as escolas públicas.
- Melhoria no monitoramento e na avaliação: um melhor entendimento dos resultados e do impacto das diferentes intervenções do Política Nacional de Turismo é central para aumentar a eficácia e a eficiência do programa. São necessárias pesquisas confiáveis sobre o assunto.

Por derradeiro, entende-se que essas mínimas ações, aliadas à realização de programas de governo, Ações Afirmativas generalizadas em diversos segmentos e organizações, em especial no tocante à Política Nacional do Turismo, provavelmente poderia haver modificações, colocando tudo isso como proposta para uma política de turismo mais humana, mais respeitadora, respeitando as mulheres segundo os conceitos de igualdade de gênero, sem assédio moral, sem prejulgamentos.

Desse modo, acredita-se, ainda, que essa sua proposta poderá servir de subsídios para as políticas de igualdade de gênero, de turismo e das ações de responsabilidade civil, tudo visando uma sociedade mais civilizada e que suas habitantes, as mulheres, tenham mais respeito e mais segurança.

4 POLÍTICA NACIONAL DE TURISMO NO BRASIL

A primeira Política Pública de Turismo no Brasil foi instituída pelo Decreto-Lei n.º 55/66, de 18 de novembro de 1966¹⁶¹, os autores Silveira, Paixão e Cobos¹⁶² entendem que isso não “não significa que não tenha havido anteriormente outras políticas federais para a atividade”, tendo em vista que outros diplomas legais bem como acordos e ações para organizar o turismo foram realizadas antes de 1966, apesar da ausência de documentos específicos para o turismo.

O turismo, por exemplo, esteve integrado ao Departamento de Imprensa e Propaganda – DIP, na Ditadura Vargas, por meio da Divisão de Turismo em 1939 com o intuito de organizar e fiscalizar os serviços turísticos internos e externos bem como a propaganda no exterior¹⁶³.

Posteriormente, o turismo esteve vinculado a diversos órgãos no âmbito do poder público federal até a criação do Sistema Nacional de Turismo em 1966 pelo Decreto-Lei 55/66 que instituiu a Empresa Brasileira de Turismo – EMBRATUR, hoje Instituto e não mais empresa; e o Conselho Nacional de Turismo – CNTur.

De 1966 a 1992, apesar de várias ações terem sido realizadas, nenhuma outra política foi estabelecida por meio de diplomas legais até a homologação do Decreto-Lei 448, de 14 de fevereiro de 1992. No cenário da redemocratização, o modelo neoliberal ganhou força no Brasil a partir de 1986 e a gestão do turismo brasileiro passou por algumas alterações institucionais e estruturais significativas, como a transferência da sede da EMBRATUR do Rio de Janeiro para Brasília, o esvaziamento do seu corpo técnico, a extinção do CNTur e a transformação da EMBRATUR em um instituto.

Com o *impeachment* do presidente Collor em 1992 e a entrada do seu vice-presidente, Itamar Franco, novamente a gestão do turismo passou a ser parte do Ministério da Indústria, Comércio e Turismo. A então Política Nacional de Turismo homologada por meio do Decreto-Lei 448, de 14 de fevereiro de 1992 é

¹⁶¹ CRUZ, R. **Política de turismo e território**, Contexto, São Paulo. 2000.

¹⁶² SILVEIRA, C. E., PAIXÃO, D. L. D., COBOS, V. J., (2006), Políticas Públicas de Turismo e a Política no Brasil: singularidades e (des)continuidade, CIÊNCIA & OPINIÃO, Curitiba, v. 3, n. 1, jan./jun. 2006. P. 122.

¹⁶³ SANTOS FILHO, João dos. O turismo na era Vargas e o Departamento de Imprensa e Propaganda. Revista Digital - Buenos Aires - Año 12 - N° 114 - Noviembre de 2007. Disponível em: <www.efdeportes.com/efd114/o-turismo-na-era-vargas-e-o-departamento-de-imprensa-e-propaganda.html> Acesso em: 20 Ago. 2017.

implementada no Governo Fernando Henrique, no momento em que o Brasil passa por inúmeras transformações com a implementação do Plano Real entre os anos de 1993 e 1994. Com o Plano Real, a economia se estabiliza e as privatizações de serviços antes prestados pelo Estado acontecem em função do neoliberalismo.

O Turismo é priorizado e tem como uma de suas macroestratégias a alocação de infraestruturas necessárias ao seu desenvolvimento bem como do país. Assim, a Política Nacional de Turismo – PNT (1996 – 1999) foi regida tanto pela lógica neoliberal de atração de investimentos como pelo discurso da participação da sociedade.

De acordo com a explicação de Trentin e Fratucci¹⁶⁴ o Programa de Municipalização do Turismo - PNMT e a PNT apresentaram-se dentro de uma concepção de descentralização utilizando-se das formas de participação cidadã previstas na Constituição de 1988.

4.1 Plano Nacional de Turismo

O Plano Nacional de Turismo (PNT) baseia-se na Lei nº 11.711 de 17 de setembro de 2008 que define as funções a serem desempenhadas pelo Governo Federal para o setor turístico brasileiro.

“Art. 1º Esta Lei estabelece normas sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico e disciplina a prestação de serviços turísticos, o cadastro, a classificação e a fiscalização dos prestadores de serviços turísticos.”

O PNT é um documento estratégico elaborado pelo Ministério do Turismo (MTur) em conjunto com todos os segmentos turísticos do país com a finalidade de orientar, gerir e garantir que o turismo será uma atividade geradora de renda e

¹⁶⁴TRENTIN, Fábica; FRATUCCI, Aguinaldo César. Política Nacional de Turismo no Brasil: da Municipalização à Regionalização. *National Policy of Tourism in Brazil: From Municipalisation to Regionalization*. Book of Proceedings. Vol. I – *International Conference on Tourism & Management Studies* – Algarve 2011. Disponível em: <www.edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1990063/Mod_resource/content/1/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Turismo%20no%20Brasil%20da%20municipaliza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20regionaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf> Acesso em: 20 Ago. 2017.

emprego no Brasil. Sua principal missão é a inclusão social e estímulo do turismo interno e valorização do país¹⁶⁵.

Atualmente, o plano vigente é o Plano Nacional de Turismo – PNT (2016 – 2019) uma Viagem de Inclusão. Tem como função dar continuidade aos programas já existentes e lançados pelo MTur e pela Embratur, a fim de tornar o Brasil sede das melhores cidades turísticas mundiais. É ele o responsável por apresentar ao país a Política Nacional de Turismo de uma forma clara e sistemática. Ele também mostra as principais contribuições ao Programa de Aceleração do Crescimento (2017 – 2020).

Dentre as ações da PNT estão:

- estimular o turismo sustentável;
- elaborar programas e campanhas institucionais, principalmente para idosos e pessoas com necessidades especiais;
- fortalecer a política de crédito para o setor;
- promover os produtos turísticos brasileiros à nível internacional, etc.

A cada quatro anos ou quando necessário, as metas e programas do PNT são revistas e atualizadas.

O PNT é composto por uma mensagem feita pelo Presidente da República e pela Ministra do Turismo. Ao longo da obra o texto é dedicado a exposição das principais diretrizes, metas e programas desenvolvidos pelo PNT, são eles:

- O Programa de Aceleração do Crescimento e o Turismo
- Diagnóstico
- Gestão Descentralizada do Turismo
- Metas para o Turismo 2007/2010
- Macroprogramas e Programas
- Entidade e Instituições do Conselho Nacional de Turismo

A Política Nacional de Turismo é um conjunto de leis e normas que norteiam o turismo no Brasil. É função dessa política realizar o planejamento e organização do setor e gerir as diretrizes, programas e metas do PNT.

¹⁶⁵ O Plano Nacional de Turismo (PNT) baseia-se na Lei nº 11.711 de 17 de setembro de 2008 que define as funções a serem desempenhadas pelo Governo Federal para o setor turístico brasileiro.

É importante salientar também que são considerados dentro da Política Nacional de Turismo:

4.2 Sistema Nacional de Turismo

Formado pelas entidades e órgãos públicos do setor, que têm como objetivo garantir que as atividades turísticas sejam sustentáveis em conjunto com as iniciativas oficiais e do setor privado, assim como divulgado no PNT. Esse sistema é composto pelo Ministério do Turismo, o Conselho Nacional de Turismo, a Embratur e o Fórum Nacional de Secretários e Dirigentes Estaduais de Turismo.

4.3 Comitê Interministerial da Facilitação Turística

Trata-se de um colegiado dentro do setor é composto por órgãos públicos do Governo Federal relacionados ao Turismo, criado com o objetivo de concentrar e harmonizar a execução da Política Nacional de Turismo, para que as demais áreas do governo (Ministério da Educação, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior) possam incentivar as atividades do setor. Exemplo disso é a criação de linhas de crédito e financiamentos para os empresários conveniados ao programa Cadastur.

Outro incentivo, é a promoção de tarifas de passagens, embarque, etc., menor burocracia com relação as exigências de turistas no Brasil, treinamento de pessoas em cursos de capacitação na área, promoção do Brasil como um destino turístico em feiras, congressos, e outras.

4.4 Fundo Geral do Turismo (FUNGETUR)

É um fundo vinculado ao MTur, responsável por oferecer apoio financeiro para o financiamento de atividades turísticas que irão desenvolver o turismo interno. Como por exemplo, a construção de obras para modernização.

Para as empresas privadas, é necessário realizar um cadastro no MTur e para órgãos públicos, ter participação no Sistema Nacional de Turismo. O conveniado terá direito a contribuições e doações de qualquer entidade e também

de organismos internacionais, poderá obter recursos do orçamento geral da União, poderá fazer aplicações em títulos públicos federais, etc. Terá suporte financeiro de acordo com a lei orçamentária anual, do FUNGETUR, linhas de créditos, organismos internacionais e nacionais, Fundo de Investimento em Direitos Creditórios (FIDC).

Além do FUNGETUR, existem outras linhas de crédito para o Turismo: PROGER – Turismo Investimento; FNE – Programa de Apoio ao Turismo Regional (PROATUR); FNO – Programa de Financiamento do desenvolvimento Sustentável da Amazônia (Turismo); FCO Empresarial – Linha de Crédito de Desenvolvimento do Turismo Regional; BNDS Automático; Prestadores de Serviços Turísticos

Formado por sociedades empresariais, simples, empresários individuais e serviços sociais autônomos prestando serviços remunerados, como de meios de hospedagem, agência de turismo, organização de eventos, parques temáticos, acampamentos turísticos e transportadoras turísticas. Essas empresas são obrigadas a fazer cadastro no MTur, sendo válido por dois anos, a partir da emissão do certificado.

Assim, é de competência do MTur tratar de assuntos como:

- Política Nacional do Turismo; Promoção do Turismo Nacional;
- Incentivar às políticas públicas e privadas relacionadas as atividades turísticas;
- Gerenciar os programas e planos relativas as atividades de turismo;
- Gerenciar o Fundo Geral de Turismo (FUNGETUR) e,
- Gerenciar o Sistema Brasileiro de Certificação e Classificação de atividades, empresas e equipamento das empresas que prestam serviços turísticos.

Sua estrutura organizacional é composta por:

Órgãos que atendam os interesses direitos e imediatos do Ministro de Estado:

- Gabinete
- Secretaria-Executiva
- Consultoria Jurídica

Órgãos com funções específicas:

- Secretaria Nacional de Políticas de Turismo composta pelos departamentos:
- Planejamento e Avaliação do Turismo

- Estruturação, Articulação e Ordenamento Turístico
- Relações Internacionais do Turismo
- Promoção e Marketing Nacional
- Secretaria Nacional de Programas de Desenvolvimento do Turismo composta pelos departamentos:
 - Programas Regionais de Desenvolvimento do Turismo
 - Infraestrutura Turística
 - Financiamento e Promoção de Investimentos no Turismo
 - Qualificação e Certificação e de Produção Associada ao Turismo
 - Órgão Colegiado: Conselho Nacional de Turismo (CNT)
 - Entidade Vinculada: Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur)

Estes órgãos tem como objetivo garantir que as atividades turísticas sejam sustentáveis em conjunto com as iniciativas oficiais e do setor privado, assim como divulgado no PNT.

Os fundamentos da Política Nacional de Turismo têm na sua gênese a ideia de estímulo do turismo e proteção do turista, sendo que no ordenamento jurídico brasileiro proteção especialmente contra aqueles que sofrem assédio está calcada na teoria da responsabilidade civil, ante a ausência de mecanismos próprios para coibir essa prática.

Neste sentido, a responsabilidade civil funda-se na reparação imediata do dano causado, uma reação conjunta do grupo contra o agressor, pela ofensa a um de seus componentes. Sucedido este período, o ofendido passou a perceber as vantagens e conveniências da substituição deste “sistema de vinganças” pela compensação pecuniária, tendo então que ser revista a Responsabilidade Civil.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL

O instituto da responsabilidade civil tem natureza essencialmente dinâmica, tendo de se transformar e se adaptar através dos tempos, adequando-se à evolução da própria civilização. A célebre frase que diz onde está o homem também estará o direito pode ser empregada, igualmente, *mutatis mutandis*, para a sara do instituto ora em estudo, daí se pode dizer, que onde existir o homem também existirá a responsabilidade¹⁶⁶.

Desde os primórdios, desde os primeiros grupamentos humanos, lá nas tribos nômades, já se constata a noção - e, mais precisamente, a aplicação - da responsabilidade civil e seus efeitos. É claro que dos tempos longínquos não se pode exigir requintes de normas como se encontra hoje no mundo; entretanto, para cada época, pode-se afirmar que as várias formas de responsabilização eram deveras modernas, por óbvio¹⁶⁷.

O Direito nasce da amálgama da pele humana em contato com outra. É indispensável o convívio, seja tangível, ou virtual, típico destes últimos tempos. Por isso não se pode negar que, historicamente, nas sociedades primitivas, já existiam relações de convivência e necessidade de respeito recíproco, reguladas por meio de normas, cuja violação implicava a retribuição do mal com o mal. Esse período, como se sabe, constituiu a denominada vingança privada, que evoluiu no sentido da vingança divina e finalmente, na vingança pública¹⁶⁸.

É esta a razão pela qual o princípio da responsabilização do autor da injúria, injustiça, lesão, ofensa ou dano, aparece nos mais antigos textos legais. Vetar diagnosticável mesmo entre os babilônios, gregos, romanos, germanos e astecas. Nesse sentido, o professor Orlando Soares faz digressão histórica que, embora breve, é bastante ilustrativa do itinerário percorrido pelo instituto da responsabilidade civil¹⁶⁹.

Conta o jurista que o Código de Hamurabi, por exemplo, a que se atribuiu tal alcunha em virtude de homenagem ao monarca da babilônia que o mandou

¹⁶⁶ SOARES, Orlando. **Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro**. 3. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1985

¹⁶⁷ SOUZA, Alex Pereira; COUTO FILHO, Antônio Ferreira. **Responsabilidade Civil Médica e Hospitalar**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

¹⁶⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil**. V. 7., 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

¹⁶⁹ SOARES, Orlando, op. Cit.

elaborar, e que viveu, calcula-se no período de 2003 a 1961 a.C., estabeleceu várias disposições reparatórias do dano ou prejuízo causado pelo agente do fato.

Também na Grécia, na época de Sólon (638-558 a.C.) célebre legislador ateniense, a instituição da denominada democracia assinalou o advento da igualdade civil dos cidadãos, com alguns reflexos positivos sobre a responsabilização pelo dano praticado.

Desta forma, muito embora o legado legislativo dos gregos não houvesse alcançado a celeridade do Direito Romano, o fato é que, em Roma, por volta do ano 462 a.C., Terentílio Arsa teria feito eleger uma comissão de cinco membros, a fim de redigir um código destinado à plebe. Afinal, a inexistência do direito positivo credenciava os magistrados - recrutados entre as classes privilegiadas, ou seja, os patrícios - a decidir sempre em favos destes, baseando-se em interpretações subjetivas e facciosas, impregnadas de misticismo e religiosidade¹⁷⁰.

Depois de várias resistências, os patrícios quiseram que o tal Código fosse geral e se aplicasse a toda a cidade. Daí, uma comissão de três membros teria sido enviada à Grécia por volta do ano 455 a. C. para estudar as leis de Sólon. Após o regresso dessa comissão, 10 magistrados patrícios teriam redigido 10 tábuas de leis; completadas dois anos mais tarde por duas tábuas suplementares. Assim a denominada Lei das XII Tábuas teria sido promulgada.

Ela previa princípios de indenização em caso de furto e de depositário de má-fé; pôr conta de dano causado por animal em propriedade alheia; em virtude de agressão que eventualmente provocasse fratura em outrem; por prejuízo que a água da chuva retira ou dirigida por trabalho humano causasse ao vizinho e assim por diante¹⁷¹.

Os denominados povos bárbaros adotavam sistemas de composições, isto quer dizer que se satisfaziam com retribuição pecuniária no caso de malefício causado por um homem a outro, mesmo nos casos em que se tratavam de delitos como o assassinio, o rapto e a morte, como exemplos.

Já na idade Média, com a queda do Império Romano do Ocidente, verificou-se uma pluralidade legislativa em que prevaleceram os princípios do Direito

¹⁷⁰ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil**. V. 7. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002

¹⁷¹ Ibidem.

Romano¹⁷².

Na Idade Moderna - do Renascimento no séc. XV até a Revolução Francesa, em 1789 - foram poucos os progressos ocorridos em se tratando de responsabilidade. Prevaleram as concepções romanistas que fundamentavam-se na denominada Lei Aquília (Lex Aquilia, 250 a.C.) sobre indenização por dano.

Com a Idade Contemporânea (Revolução Francesa, 1789), o advento do Código francês (1804), denominado Código Napoleônico, serviu de marco histórico, contemplando o princípio da responsabilidade civil fundada na culpa, influenciando a legislação dos países civilizados, de maneira geral.

Quanto ao Direito português, as Ordenações do reino encerravam a tradicional confusão entre a reparação, a pena e a multa, de sorte que não visavam claramente à indenização, nem mesmo quando os bens dos criminosos sofriam confiscação pela coroa.

Seis anos depois sobreveio o Código Criminal de 1830, cujo Capítulo V, intitulado da Satisfação em seu artigo 21 dispunha que "o delinqüente satisfará o dano que causar com o delito"¹⁷³. Nesse contexto, mais uma vez o professor Orlando Soares afirma, lembrando a advertência de Aguiar Dias, em que o Código Civil apresenta-se antiquado em relação ao problema da responsabilidade civil.

Deste modo, torna-se necessária a mudança legislativa, norteadas nos princípios consagrados no Projeto do Código das Obrigações, segundo o qual a reparação não resulta apenas de procedimento contrário à lei, mas de qualquer procedimento desviado dos bons costumes e das normas de vida social¹⁷⁴. É o que se espera tenha havido com a promulgação do novo Código Civil Brasileiro, que entrou em vigor em onze de Janeiro de 2003.

Nas Ordenações do Reino, o direito romano era mandado aplicar como subsidiário ao direito pátrio, ditado pelo artigo 20 da chamada Lei da Boa Razão¹⁷⁵, que dizia "que o direito romano servisse de subsídio, nos casos omissos, não por autoridade própria, que não tinha, mas por serem muitas as suas disposições fundadas na boa razão". Essa foi a primeira fase do direito positivo brasileiro no que tange à responsabilidade civil.

¹⁷² SOARES, Orlando. **Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

¹⁷³ Ibidem

¹⁷⁴ Idem.

¹⁷⁵ Lei de 18 de agosto de 1769.

Houve com o Código Criminal de 1830, começando a se delinear, com o instituto da "satisfação", uma concepção do que seja ressarcimento. Sobre isso diz Dias¹⁷⁶ que estas regras, atualmente, seriam, para os tribunais nacionais, "orientação segura para apreciar os casos de responsabilidade civil".

Uma próxima fase tem início com Teixeira de Freitas, o qual não concordava que a responsabilidade civil estivesse ligada à responsabilidade criminal. Ele observava, em seus escritos, que o ressarcimento do prejuízo ocasionado pelo delito passava a ser abordado como competência da legislação civil. Isso ocorria, segundo ele, em consequência da Lei de 3 de dezembro de 1841 ter derogado o Código Criminal, tendo lhe revogado o artigo 31 e o § 50 do art. 269 do Código de Processo.

Nessa mesma época, portanto, o instituto da responsabilidade civil se consolida como independente da responsabilidade criminal, passando, também, a se fundamentar no conceito de culpa, desenvolvendo-se a teoria da responsabilidade indireta, sendo admitida a presunção de culpa no dano causado por coisas inanimadas.

Desenvolve-se, na mesma época, o princípio da responsabilidade dos funcionários públicos. Dessas ideias e do Código Civil da França o Código Civil Brasileiro de 1916 não deixou de sofrer influência em sua elaboração. Nele, a teoria da culpa ficou consagrada no artigo 159¹⁷⁷, mesmo que tenha estabelecido casos específicas de responsabilidade sem culpa, ressalta-se que no Código Civil de 2002 está estruturado no artigo 186¹⁷⁸.

5.2 Conceito

Cavaliere Filho enfoca a diferença entre obrigação e responsabilidade. Diz o ilustre jurista: "Obrigação é sempre um dever jurídico originário; responsabilidade é um dever jurídico sucessivo, conseqüente à violação do primeiro"¹⁷⁹.

Portanto, é responsável civilmente todo aquele que violar um dever jurídico preexistente, seja esse dever contratual, oriundo da lei ou dos preceitos gerais do

¹⁷⁶ DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. V. 1.10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995

¹⁷⁷ Art. 159 do Código Civil de 1916.

¹⁷⁸ Código Civil – Art. 186.

¹⁷⁹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 56

Direito. Responsabilidade civil é, pois, o dever que toda pessoa possui de reparar o prejuízo que tenha causado a outrem, seja por meio de uma ação, seja por meio de uma omissão, proporcionando, assim, o retorno do ofendido, na medida do possível, ao *status quo* ante e, por via paralela, restaurando a paz social, que é o objetivo maior da ordem jurídica.

É lógico que é necessário haver uma investigação minuciosa para verificar se o prejuízo foi causado com culpa (entendendo-se a culpa em sentido amplo, lato sensu, abrangendo também o dolo), pois casos há que em que, conquanto exista efetivamente um dano, este se opera independentemente do agir do agente - caso fortuito ou força maior -, ou ainda em razão de próprio ato exclusivo da vítima, sendo certo que nesse caso não há de se falar em responsabilidade do suposto agente causador do dano.

O conceito de responsabilidade civil é bastante debatido na atualidade. Mas algo pode ser afirmado com certeza, usando as palavras de Pontes de Miranda¹⁸⁰:

Quando fazemos o que não temos o direito de fazer, certo é que cometemos ato lesivo, pois que diminuimos, contra a vontade de alguém, o ativo dos seus direitos, ou lhe elevamos o passivo das obrigações, o que é genericamente o mesmo.

E diz mais sobre isso, Pontes de Miranda¹⁸¹: "O que se induz da observação dos fatos é que em todas as sociedades o que se tem por ofensa não deve ficar sem satisfação, sem ressarcimento". Pode haver a responsabilidade tanto no plano jurídico como no plano moral. No jurídico, pode ocorrer a responsabilidade jurídica na área penal e na área civil. A responsabilidade jurídica vai emergir quando se der um prejuízo. A reação a esse prejuízo se dá na área penal ou na área civil, conforme o ofendido, titular do direito violado, seja a sociedade ou um indivíduo. No caso de ser a sociedade, a responsabilidade será penal; caso seja um indivíduo, o ofendido, a responsabilidade será civil.

Eis, abordando o tema, a visão de Pontes de Miranda¹⁸²:

Há fatos que são, no direito penal, delitos, sem o serem no direito civil. Exemplo: a tentativa de assassinio, que constitui crime, mas a que falta o elemento dano para compor a figura do delito civil. Em geral, as contravenções de polícia. A lei civil, a que incumbe restaurar, individualmente (segundo o sistema de direito até agora adotado em linhas gerais, que é o do individualismo jurídico), as situações jurídicas é, pois,

¹⁸⁰ PONTES DE MIRANDA. **Tratado de Direito Privado**. Tomo LIII, 2. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1966, p. 13

¹⁸¹ Ibidem, p. 14

¹⁸² PONTES DE MIRANDA. **Tratado de Direito Privado**. Tomo LIII, 2. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1966, p.33

reparar danos, somente se preocupa com os danos que se realizaram com o que efetivamente sucedeu. Não assim o direito penal, a que interessa o próprio dano possível, pois à sua missão social deve caber a vigilância da ordem social.

O dever jurídico da responsabilidade pode basear-se em contrato, fato ou omissão, advindo, assim, tanto da convenção como da norma jurídica. Pode, pois, a responsabilidade civil, singelamente, definir-se como a obrigação de reparar o prejuízo causado a alguém. A responsabilidade civil visa à reparação amparada no princípio *naeminemlaedere*. É didática a explicação de Diniz¹⁸³:

o vocábulo 'responsabilidade' é oriundo do verbo latino *respondere*, designando o fato de ter alguém se constituído garantidor de algo. Tal termo contém, portanto, a raiz latina *spondeo*, fórmula pela qual se vinculava, no direito romano, o devedor dos contratos verbais.

Pode-se complementar com o ensinamento de Pedrotti¹⁸⁴: "Na acepção jurídica responsabilidade corresponde ao dever de responder (do latim *respondere*) pelos atos próprios e de terceiros, sob proteção legal, e de reparar os danos que forem causados". Muito ajuda no entendimento e conceituação do que é a responsabilidade civil, Diniz¹⁸⁵ define que a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

5.3 Considerações Gerais

Nos diversos ordenamentos jurídicos, em nível internacional, não é homogênea a postura frente à responsabilidade civil Montenegro¹⁸⁶ alerta que:

No estágio atual do direito a responsabilidade civil apresenta tendências diversas de acordo com o desenvolvimento cultural e social dos povos. Nos países do primeiro mundo, assim considerados aqueles de economia forte, verifica-se o fenômeno da diminuição do campo da responsabilidade, com o

¹⁸³ DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. V. 1.10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 29.

¹⁸⁴ PEDROTTI, Irineu Antônio. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Universitária de Direito, 1995, p.8

¹⁸⁵ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil**. V. 7. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 29.

¹⁸⁶ MONTENEGRO, Antônio Lindbergh C. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1996, p. 4.

conseqüente agigantamento de órgãos coletivos de reparação e dos seguros sociais e voluntários. Nos países decadentes, ao contrário, dilata-se a área da responsabilidade civil, mercê de uma legislação demagógica e eleitoreira que, a despeito de proteger as vítimas, entrava o desenvolvimento empresarial, principalmente da pequena empresa.

Diz o atual Código Civil Brasileiro, em seu artigo 942, "os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação"¹⁸⁷.

É também nele que vem inserta, em seu artigo 186, a noção de responsabilidade civil adotada em nosso ordenamento: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar o direito, e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"¹⁸⁸.

A avaliação da responsabilidade, bem como a verificação da culpa, são reguladas pelo estatuído no CCB, nos artigos 475 a 477 e 927 a 954¹⁸⁹. A obrigação de indenizar surgirá no momento da ocorrência de três pressupostos: do dano - prejuízo; o ato ilícito, ou o risco - dependendo da lei exigir ou não a culpa do agente; o nexa causal entre os dois pressupostos anteriores.

Outro artigo de relevância do Código Civil pátrio é o de número 389 (Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado) no regramento dos efeitos da responsabilidade civil. E como bem assegura o CCB que os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação¹⁹⁰.

Segundo ainda Pedrotti, os princípios já enunciados são aplicáveis à responsabilidade objetiva. Não seria errado dizer que tudo aquilo que longamente examina-se constitui uma verdadeira teoria geral da responsabilidade civil. Importa, isso, admitir que também na responsabilidade objetiva ter-se-á uma conduta ilícita, o dano e o nexa causal¹⁹¹. Só não será necessário o elemento culpa, razão pela qual se fala em responsabilidade independentemente de culpa. Esta pode ou não existir,

¹⁸⁷ BRASIL. **Novo Código Civil** lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

¹⁸⁸ PEDROTTI, Irineu Antônio. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Universitária de Direito, 1995, p. 8

¹⁸⁹ Idem.

¹⁹⁰ PEDROTTI, Irineu Antônio. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Universitária de Direito, 1995, p. 8

¹⁹¹ Ibidem

mas será sempre irrelevante causalidade porque, mesmo em sede de responsabilidade objetiva, não se pode responsabilizar a quem não tenha dado causa ao evento.

5.4 Teorias Subjetivas da Responsabilidade Civil

Nesta teoria a responsabilidade civil está embasada, em todos os casos, na presença certa de culpa por parte do agente do ato que causou o dano. Chama-se de subjetiva em virtude de estar caracterizada na pessoa um aspecto volitivo interno, ou, pelo menos, revelar-se, mesmo de uma maneira tênue, uma conduta antijurídica. o agente do prejuízo quer o resultado danoso ou assume o risco de que ele ocorra, ou ainda atua com imprudência, negligência ou imperícia. Ocorreria, no primeiro caso, dolo e no segundo caso, culpa. A legislação admite-os, na prática, como equivalentes, com o nome comum de culpa.

A conduta do agente responsável pelo dano estaria sempre viciada pela culpa. Está, assim, esse agente obrigado a ressarcir o prejuízo quando seus atos ou fatos sejam lesivos a direito ou interesse alheio, desde que possa ser considerado culposos - com culpa - o seu modo de agir.

A importância da culpa vem de tempos remotos, sendo amparada na noção de que ninguém deve ser punido se não demonstrado que quis o dano (caso de dolo) ou que, por sua ação omissiva ou comissiva, deu ensejo a ele¹⁹². A teoria subjetiva fundamenta a responsabilidade, pois, na culpa que, uma vez provada, ou em certos casos presumida, dá ensejo a uma indenização, encontrando respaldo, especialmente, no art. 186 do Código Civil Brasileiro. A essa teoria filiou-se o Código Civil pátria. Assim, em princípio, a responsabilidade civil surgirá da comprovação de culpa, incidindo em todos aqueles que, de um ou outro modo, estejam ligados ao prejuízo causado¹⁹³. Sobre isso acentua Caio Mário da Silva Pereira:

No desenvolvimento da noção genérica de responsabilidade civil, em todos os tempos, sobressai o dever de reparar o dano causado. Vigem, ao propósito, pacificidade exemplar. Onde surge a divergência, originando as correntes que dividem os autores, é na fundamentação do dever ressarcitório, dando lugar à teoria da culpa ou responsabilidade subjetiva.

A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribuiu para o

¹⁹² PRUX, Oscar Ivan. **Responsabilidade Civil do Profissional Liberal no Código de Defesa do Consumidor**. Belo Horizonte: Dei Rey, 1998, p. 98.

¹⁹³ DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. V. 1.10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características.

Assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a sua culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente¹⁹⁴.

A culpa em um dado episódio danoso pode ser do lesante, do lesado, ou de ambos - lesante e lesado. Se houve uma parcela de culpa de cada um na ocorrência do prejuízo, pela teoria subjetiva aplicada ao caso, será atribuído proporcionalmente o ônus da recomposição, na medida exata da contribuição de cada um no resultado final danoso.

5.5 Teoria Objetiva da Responsabilidade Civil

Segundo Mukai¹⁹⁵ na legislação brasileira apareceu pela primeira vez a eleição da modalidade denominada responsabilidade objetiva, no Decreto n.º 79.347, de 28.03.77, que promulgou a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos Causados por Poluição por Óleo, de 1969. Posteriormente, também, a Lei n.º 6.453, de 17.10.77, no seu artigo 4.º, *caput*, acolheu a responsabilidade objetiva relativamente aos danos provenientes de atividade nuclear.

A existência fática do dano, sem indagar a existência de culpa, como acontece na teoria subjetiva, é a característica da responsabilidade objetiva. Ou seja, não é necessária a presença da culpa a estabelecer o nexo causal entre a conduta do agente e o prejuízo por ele causado. O agente responsável por um ato lesivo, que colocar em risco algum bem jurídico de outrem, através desse ato, será, pois, considerado o elemento gerador de um dever de indenizar o dano que, porventura, causar ao lesado.

Torna-se necessário, apenas, um nexo causal entre o ato do agente e o dano causado ao lesado. Em essência essa teoria está vinculada à idéia do fisco quem provoca uma lesão ao valor alheio é, *ipso facto*, responsável pelo ressarcimento do

¹⁹⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Fontes das Obrigações. V. III. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 89

¹⁹⁵ MIKAI, Tosmo. **Direito Ambiental Sistematizado**, 4. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002

lesado. Essa obrigação pela recomposição do prejuízo independerá da verificação - comprovação - de culpa na conduta do agente lesante. A culpa é presumida pela legislação ou simplesmente é dispensada a sua comprovação. É suficiente ter ocorrido o dano e sua associação à conduta que o causou, para haver a responsabilidade¹⁹⁶. Portanto, a responsabilidade objetiva se caracteriza por ser independente da presença de culpa, no agir do que ocasionou a lesão, mas não prescinde da presença dos demais elementos da responsabilidade civil.

Tem que haver nexo causal adequado entre a atividade do que causou o dano e a lesão. Essa teoria é conhecida como responsabilidade sem culpa. No Código Civil nacional, a excepcionalidade da presença da teoria objetiva é evidente.

Como exemplo típico aparece a responsabilidade que cabe aos patrões e comitentes em caso de atos praticados por seus empregados e prepostos, que está expressa no Código Civil, em seu artigo 932, inciso III "São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir; ou em razão dele". Sobre isso é conveniente transcrever o que dizem Couto Filho e Souza:

Importantíssimo que se tenha em mente, portanto, que a responsabilidade objetiva coexiste com a subjetiva, e que, não obstante a responsabilidade com culpa subsistir como regra geral, a responsabilidade objetiva vem crescendo no seio da sociedade moderna, em vários países do mundo, sendo que no ordenamento pátria, encontra-se prevista em várias legislações especiais¹⁹⁷.

Enfim, vale mencionar, também, o que, sobre a responsabilidade objetiva, diz Montenegro¹⁹⁸: "Na segunda hipótese, a responsabilidade (objetiva) se assenta na implantação de um determinado risco da coisa ou da empresa, em razão de um prejuízo injusto causado a outrem". Por isso, a responsabilidade objetiva também é denominada responsabilidade pelo risco (teoria do risco). Sabe-se que, com efeito, é pacífica, tanto na doutrina como na jurisprudência brasileiras, a tese de que, desde a Constituição de 1946, o Direito pátria sufragou a teoria do risco administrativo e não a teoria do risco integral.

Assim, Fagundes¹⁹⁹ já assentou: "Desde que haja um dano, haverá um lugar

¹⁹⁶ MIKAI, Tosmo. **Direito Ambiental Sistematizado**, 4. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002

¹⁹⁷ SOUZA, Alex Pereira; COUTO FILHO, Antônio Ferreira. **Responsabilidade Civil Médica e Hospitalar**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 23.

¹⁹⁸ MONTENEGRO, Antônio Lindbergh C. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1996, p. 57.

¹⁹⁹ FAGUNDES, Seabra. **O Controle dos Atos Administrativos pelo Poder Judiciário**. Rio de Janeiro: Forense, 1957, p. 221

para a indenização, resulte isto da violação da lei ou não”. O que se nota, em momentos distintos, no Brasil, é que houve uma modificação gradativa, ficando a responsabilidade civil, progressivamente, bem individualizada, indo de uma indefinição quanto a sua autonomia dentro do ordenamento jurídico nacional para uma posição isolada da responsabilidade penal

E, sempre espelhando-se, bastante, na responsabilidade civil, como encarada no sistema jurídico francês, definiu-se bem a distinção entre responsabilidade civil subjetiva e objetiva. A idéia de culpa está visceralmente ligada à responsabilidade, por isso que, de regra, ninguém pode merecer censura ou juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em seu agir. Daí ser a culpa, de acordo com a teoria clássica, o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva.

É importante que se tenha em mente, todavia, que a responsabilidade objetiva não afastou a subjetiva. Esta subsiste como regra, sem prejuízo da adoção da responsabilidade objetiva, nos casos e limites previstos em leis especiais.

5.6 A conduta do assédio moral e a responsabilidade civil do agente

Não existe ainda na lei brasileira a figura do assédio sexual; diante disso depara-se a uma discussão elevada quanto as alterações que necessitarão que fossem feitas no novo código penal para substituir o que vigora desde o ano de 1940 e que não acompanhou a evolução dos tempos e portanto, não representa boa parte dos problemas da modernidade.

A responsabilidade civil na explicação dada por Moraes, se transforma ao se separar da importância dada ao gerador do dano e acercar-se da figura do então lesado, que não deve deixar de receber a devida reparação, obedece o progresso de um modelo individualisata-patrimonialista constante no regramento de 1916, para uma ética solidária ajustada com a Constituição e com o Código Civil de 2002. Nesse contexto, Infere-se que é inaceitável que que um dano não seja indenizado, pelo único motivo da vítima não ter meios de provar a culpa do agente. Precisa neste caso, focar a responsabilização em favor da vítima e não no elemento culpa, tendo como ponto de partida um critério de justiça social²⁰⁰.

²⁰⁰ MORAES, Maria Celina Bodin. Dano moral: conceito, função, valoração. Revista Forene. Vol. 413. P. 212.

Tem-se conhecimento que alguns autores aderiram a esta corrente como a exemplo, Orosimbo Nonato, Alvin Lima, José de Aguiar Dias, Caio Mário, Sérgio Cavalieri, Gustavo Tepedino, Maria Celina Bodin de Moraes, e tantos outros. O modelo de responsabilidade passa a ser dualista, pois, ao lado da responsabilidade subjetiva presente no artigo 186 do Código Civil, há várias hipóteses de responsabilidade objetiva, a começar pela cláusula geral do artigo 927 do CC.

Com base no fundamento ético-jurídico solidarista da responsabilidade civil, Moraes justifica que: “passa-se da ideia retributiva da culpa ou seja, a responsabilização do autor por seus atos para a então responsabilização pelas atividades, proteção de direito este que é estendido a qualquer cidadão injustamente lesado”. O objetivo a ser perseguido em sede de dano moral é a efetiva garantia à pessoa e nisso a noção normativa de culpa como inobservância de uma norma objetiva de conduta que veio substituir a noção psicológica, com vistas a permitir que se apure o grau de reprovação social representado pelo comportamento concreto do ofensor, sem que se dê relevância à sua boa ou má intenção.

Observa-se portanto, e em poucas palavras, que, a responsabilidade civil transpassa a ideia não só da responsabilidade baseada na culpa (responsabilidade subjetiva), mas também inclui a Teoria do Risco (responsabilidade objetiva) a qual independe da existência de culpa ou dolo do agente causador do dano.

Categorizando deste modo, que a responsabilidade civil do Estado passou por vários tratamentos ao longo da evolução da sociedade e dos tempos a qual excluía a responsabilidade civil do Estado sob o prisma de ser o Estado soberano. Todavia jamais significou a impossibilidade total da responsabilidade do dano, respondendo por este o servidor ou funcionário público e não o estado.

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral pesquisar e analisar a ocorrência de situações constrangedoras e assédio moral contra mulheres, termo que é comumente associado à coerção sexual, contudo, existem outras maneiras de se praticar esse ato, entre esses, o assédio moral, objeto de estudo desse trabalho. Buscou a pesquisa estabelecer um estudo acerca das ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. Trata-se de um dos maiores causadores de estresse no trabalho, o que acarreta no surgimento de diversas doenças como depressão, distúrbio do sono, problema no sistema nervoso, e outras.

A pesquisa pretendeu pesquisar e investigar acerca do assédio no setor turístico, o qual tem muito engrandecido e constitui um fenômeno de grande interesse social, além de estar a chamar a atenção de estudiosos de áreas diversas, devido ao seu crescimento tanto no cenário local quanto internacional e pelas possibilidades (e necessidades) para sua abordagem e compreensão. A consequência prática dessa conjuntura pode ser observada igualmente nas relações de trabalho, que se transformam de acordo com o mercado no qual estão inseridas e variam conforme a necessidade do negócio. É aqui, portanto, que se pretende lançar um olhar crítico sobre o tema, posto que inerente a seu próprio escopo de desenvolvimento.

Neste contexto, constitui-se este tema um interessante objeto de pesquisa, visto ser considerada como uma indústria, que oferece a seus consumidores os serviços básicos e necessários para uma viagem de lazer ou negócios, como por exemplo, hospedagem, alimentação e até mesmo organização de eventos.

Este cenário de avanço das mulheres no mercado de trabalho é louvável, mas acaba por ter o merecido brilho desfocado em decorrência da até então muito presente desigualdade de gênero. Desigualdade que, aliás, está ainda mais presente na diferença salarial, conforme apurado em pesquisa divulgada em março/2017 pelo portal Globo de notícias (G1), às vésperas do dia da mulher. Segundo o levantamento feito com mais de treze mil profissionais, os homens têm salários maiores em 25 das 28 profissões analisadas – sendo a segunda maior diferença entre salários no ramo da hotelaria e turismo (ficando apenas atrás da área de cursos e idiomas).

Devido à relevância dos efeitos negativos do assédio moral para as organizações, emergiu o interesse de investigar essa prática no contexto da hotelaria. Nesse sentido, vale dizer que, muito embora não se trate de assunto recente, somente nos dias atuais é que a questão vem sendo debatida com a ênfase necessária, passando a figurar como tema de vários projetos de lei que tramitam no Legislativo brasileiro.

Por conseguinte, definindo o assédio moral, esta pesquisa concluiu, entre outros conceitos, que a expressão refere-se à exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, por período de tempo que remeta a violência à habitualidade, e em razão do trabalho.

Desse modo, ao percorrer as mais variadas formas práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, foram assinaladas: marcação em relação à quantidade de vezes e tempo que o funcionário fica no banheiro; ausências problema de saúde; brincadeiras de mau gosto; observação constante sobre o trabalho que está sendo realizado; depreciação da atividade profissional do trabalhador; condicionamento de um direito ou benefício à exigência de produção e limite de faltas, dentre várias outras maneiras.

Quanto às implicações ocasionadas à vida do trabalhador pelo assédio moral foram indicadas: dificuldades emocionais como, falta de confiança em si, irritação constante, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos, cansaço exagerado; alterações do sono, pesadelos, como dificuldades para dormir, interrupções frequentes do sono, insônia; alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar; diminuição da capacidade de fazer novas amizades; redução do afeto; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; vivência depressiva, sensação negativa do futuro; mudança de personalidade; sentimento de culpa, pensamentos suicidas, estresse associado à tortura psicológica; tentativas de suicídio.

Exibidas as definições do assédio moral, as várias maneiras com que são cometidos, as implicações deste ato e os dispositivos legais que tratam do assunto, este trabalho procurou atender ao problema de pesquisa que indaga sobre tais ferramentas à disposição dos trabalhadores e empresas, dirigindo um olhar para a prevenção e o combate do assédio moral por meio das Ações Afirmativas.

Assim, foram comprovadas as seguintes hipóteses: a possibilidade de criação de um código de conduta que esclareça e oriente, entre outros aspectos, o

comportamento profissional no ambiente de trabalho; concomitante a isso a realização de seminários e palestras de caráter contínuo para a difusão de informações, entre os trabalhadores, sobre comportamentos e relacionamentos interpessoais; e a formulação de políticas de recursos humanos. A postura firme do trabalhador e, sobretudo, a denúncia foram identificadas ainda como mecanismos de prevenção e combate.

Importante destacar que o questionamento acerca do assédio moral não deve ser diminuído. Entende-se que ações contra este ato de violência devem ser resguardadas, a postura do empregado em denunciar deve ser encorajada e os dispositivos jurídicos devem ser mais precisos, claros e abrangentes, já que, não apenas a condição profissional do indivíduo está em jogo, mas a sua condição de vida, proporcionada também pela saúde no ambiente de trabalho.

Por derradeiro, e diante de todo o exposto, dando resposta à problemática apresentada na pesquisa, entende-se que mesmo com os discursos corriqueiros em torno da temática e pesquisa pertinente, faz-se necessário retomar tal fenômeno não com o intuito de esgotar o assunto, mas no sentido de contribuir com os estudos e debates, na esfera administrativa, social, legal, sobretudo, no que concerne ao campo educacional, com a busca de uma maior conscientização em torno da problemática e uma redução dessa nefasta prática no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ASSÉDIO MORAL [Portal]. Assédio moral, discriminação, constrangimentos e coação. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique53> >. Acesso em: 20 Mar. 2018.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar: **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**, 2. Ed., São Paulo : LTr, 2009.

BARRETO, Margarida. O que é assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 20 ago. 2017

-----, Maria Margarida. Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: <www.assediomoral.org/site/assedio/AmcOnc> **Acesso em: 20 Mar.2018.**

BARROS, Alice Monteiro, apud THOMÉ, Candy Florencio, op. Cit., p. 40

BISPO, Patrícia. Como tratar o assédio moral. Abril/2006. Disponível em: <www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Materia/4398/como-tratar-o-assedio-moral.html#>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

BOMFIM, Vólia Cassar. *Direito do Trabalho*. 12^a. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método. 2016, p. 928.

BRASIL, 2017a. Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho. Disponível em: <www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso: 23 Jun. 2017.

BRASIL, 2017b. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso 25 Jun. 2017.

BRASIL, 2017c. Código Penal. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm> Acesso 25 Jun. 2017.

BRASIL, 2017d. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Disponível: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 25 Jun. 2017.

BRASIL, Código Penal. 7 de dezembro de 1940. art. 216-A da Lei 10.224/2001. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm> Acesso em: 20 Mar. 2018.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm#> Acesso em: 20 Mar. 2018.

BRASIL. ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica. Código de ética da ANEEL. Disponível em: <www.aneel.gov.br/cedoc/ren2004088cod_aneel.pdf>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região do Estado do Ceará. Assessoria de Comunicação Social. Assédio moral, o pacto do mal. Jornal O Povo. 9 Out. 2005, Disponível: <www.prt7.mpt.gov.br/mpt_na_midia/2005/outubro/09_10_05_POVO_assedio_moral.htm>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – TRT. TRT/SP - 02145000420075020021 (02145200702102000) – RO. Ac. 3ªT 20101143731 - Rel. Margoth Giacomazzi Martins - DOE 12/11/2010). Disponível em: www.jurisway.org.br/v2/banco_juris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=22985. Acesso 9 Jul. 2017.

BRASIL. TST, 2012. A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras. Disponível em: <www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3007944>. Acesso: 23 Jun. 2017.

CASTELLI, Geraldo. **Administração hoteleira**. 5ª ed. Caxias do Sul: EDUCS, 1992.

_____, Geraldo. **Administração Hoteleira**. 9.ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2003.

CHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**, 4ª ed., São Paulo : LTr, 2011, p. 138

CORREA, Irene de Araújo. Chega de Humilhação! Publicado em: Diário da Região (São José do Rio Preto, SP) online em 3 Set. 2009. Disponível em: <bv.fapesp.br/namidia/noticia/31706/chega-humilhacao>. Acesso 10 Dez. 2017.

CRUZ, R. **Política de turismo e território**, Contexto, São Paulo. 2000.

Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958. Disponível <www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html> Acesso em: 20 Ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo. LTR. 2012.

DIEESE, 2012. Estudo do setor hoteleiro. Disponível: <www.dieese.org.br/estudosestimatorial/2012/estudoSetorHoteleiro0313.pdf> Acesso 24 Jun. 2017.

Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo – FETHESP. Disponível em: < fethesp.org.br.> Acesso em 20 Ago. 2017.

FERNANDES, Leandro. Saiba como identificar o assédio moral nas sutilezas. MAR/09. Disponível em: <www.canalrh.com.br/Mundos/saibacomo_artigo.asp?o={A89C789F-027B-4BE3-83BD-D2BA9101461B}>. Acesso: 20 Ago. 2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégico**. 2.ed. São Paulo: Érica, 2007.

Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil – FOHB. Perspectiva de desempenho da hotelaria. Ed. 4. Novembro de 2016. Disponível em: <fohb.com.br/wp-content/uploads/2017/01/Ed.-4-Perspectivas-de-Desempenho-da-Hotelaria-FOHB.pdf>. Acesso 17 Jun. 2017.

FRASER, Nancy. **Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation** in FRASER, Nancy; HONNETH, Alex. *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*; 2003, p. 07-109.

G1 PORTAL. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos. Disponível em: <g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em 24 Jun. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4. ed., São Paulo: Atlas, 2010, p. 44.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. *As vulnerabilidades decorrentes da divisão do trabalho por questão de Gênero*. In **Mulher, vulnerabilidade e justiça socioambiental** / Lúcio Flávio R. Cisne, Maria do Rozário Claudio, Valdênia Brito Monteiro (orgs.). Recife: Instituto Humanitas UNICAP, 2017.

HELOANI, José Roberto; o que é assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 20 ago. 2017

HIRATA, Helena. **Divisão-Relações sociais de sexo e do trabalho**: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em aberto, Brasília, ano 15, n. 65, jan/mar.1995, p. 40.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano, 2. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

ISQUIERDO, Larissa Bozza. Pensando o gênero nas relações internacionais. Universidade Federal do Paraná. 2014. Disponível em: www.humanas.ufpr.br/portal/nepri/files/2012/04/Pensando-o-g%C3%AAnero-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-internacionais.pdf, acesso em: 10 maio 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, **Fundamentos de Metodologia Científica**, 3. ed., Atlas, São Paulo: 2010.

LEYMANN, Heinz, apud BRASIL. EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. Assédio Moral. Disponível: <www22.sede.embrapa.br/ouvidoria/AssedioMoral.pdf>. Acesso: 20 Ago. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 11 ed. São Paulo. Saraiva. 2016.

MENEZES, C.A.C. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos**: síntese trabalhista, Porto Alegre : Editora Síntese, no. 169, julho 2003, p. 143

NACARATO, Érica. Assédio moral preocupa empresas e trabalhadores. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article465>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul.2004. Disponível em: <jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 12 fev. 2017.

OLIVEIRA, Joana Filipe Godinho Lobo de. **O Assédio Moral nas Organizações**: A Outra Face. Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Especialidade em Psicologia Social e das Organizações. 2008.

Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: < www.onu.org.br > . Acesso em 20 Fev.2017.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>. Acesso em 20 Jun. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. 192 p.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento: os objetivos do desenvolvimento sustentável. dos ODM aos ODS. Disponível em: <www.pnud.org.br/ods.aspx>. Acesso em: 27 Jan. 2017.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. 590 p.

QUADROS, Cármen Sílvia Silveira de; et al. (2008), O que é assédio moral. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 20 Ago. 2017.

RAO, Naomi. *Three concepts of dignity in Constitutional Law in Notre Dame Law Review*, Georgetown, vol. 86, n° 1, 2011.

resource/content/1/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Turismo%20no%20Brasil%20da%20municipaliza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20regionaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf> Acesso em:

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. 112 p.

SALVADOR, Luiz. Assédio Moral Doença profissional que pode levar a vítima a uma incapacidade permanente ao trabalho e mesmo à própria morte [26/02/2012]. Disponível em: <delboneortega.wordpress.com/2012/02/26/assedio-moral-doenca-profissional-que-pode-levar-a-vitima-a-uma-incapacidade-permanente-ao-trabalho-e-mesmo-a-propria-morte-assedio-moral-doenca-profissional-que-pode-levar-a-vitima-a-uma-incapacidade/> Acesso 17 Jul. 2017.

SANTOS FILHO, João dos. O turismo na era Vargas e o Departamento de Imprensa e Propaganda. *Revista Digital - Buenos Aires - Año 12 - N° 114 - Noviembre de 2007*. Disponível em: <www.efdeportes.com/efd114/o-turismo-na-era-vargas-e-o-departamento-de-imprensa-e-propaganda.html> Acesso em: 20 Ago. 2017.

SCHIAVI, Mauro; **Ações de reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**, 4. Ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 139

SCHIMIDT, M.H.M. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região*. A-27, no. 47, jan-jun, 2002.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria de análise histórica*. Educação & Realidade,

SILVA, Jéssica Ariane Avelino da. **Assédio moral na hotelaria**: um estudo sobre a ocorrência de situações abusivas e constrangedoras em organizações hoteleiras. X fórum internacional de turismo do iguassu 15 a 17 de junho de 2016, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

SILVEIRA, C. E., PAIXÃO, D. L. D., COBOS, V. J., **Políticas Públicas de Turismo e a Política no Brasil**: singularidades e (des)continuidade, *CIÊNCIA & OPINIÃO*, Curitiba, v. 3, n. 1, jan./jun. 2006

Sindicato dos Petroleiros na Indústria do Petróleo do Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO/RJ. **Cartilha Sobre Assédio Moral do Sindipetro**, Rio de Janeiro : 2009.

SOUZA, Andréa das Graças; COSTA, Adailton Santos. **O Assédio Moral como Causa da Rescisão Indireta**. *Serviço Social & Realidade*, Franca, v. 19, n.2, p. 123-150, 2010.

SOUZA, Mércia Carlos de. Assédio Moral. Julho/2004. Disponível em: <www.datavenia.net/artigos/assediomoral.htm>. Acesso em 20 Ago. 2017.

STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito*. 11. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2014.

TAYLOR, Charles. *The Politics of Recognition in Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*. Amy Gutmann (ed.) Princeton: Princeton University Press, 1994, p. 25-73.

TEIXEIRA, Elizabeth Fleury e STELLA, N. Meneghel (Coord.) 2015. *Dicionário Feminino da Infâmia: Acolhimento e Diagnóstico de Mulheres em Situação de Violência*, São Paulo, Editora Fiocruz.

TEIXEIRA, João Luiz Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho**; conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração, valoração do dano e sua prevenção, São Paulo : Ltr. 2009

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. 166 p.

TRENTIN, Fábila; FRATUCCI, Aguinaldo César. Política Nacional de Turismo no Brasil: da Municipalização à Regionalização. *National Policy of Tourism in Brazil: From Municipalisation to Regionalization*. Book of Proceedings. Vol. I – *International Conference on Tourism & Management Studies* – Algarve 2011. Disponível em: <www.edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1990063/mod_

VASCONCELOS, Frederico. Igualdade Efetiva. Revista Consultor Jurídico. 23 de novembro de 2008. Disponível em: <www.conjur.com.br/2008-nov-23/joaquim_barbosa_foi_discriminado_brasil> Acesso em: 20 Fev.2018.

VITÓRIA, Jailson Reis. O Assédio Moral no Trabalho. 2009. Disponível em: <www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2283>. Acesso 7 abr. 2017. vol. 20, n. 2, 1995. UFRGS,