

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DIREITO

MARINA DE FREITAS SILVA

**ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA NA INDÚSTRIA DA MODA:
Como coibir tal prática e suas consequências nefastas?**

Recife
2018

MARINA DE FREITAS SILVA

**ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA NA INDÚSTRIA DA MODA:
Como coibir tal prática e suas consequências nefastas?**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2018

Ficha catalográfica
Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

Silva, Marina de Freitas.
S568a Assédio moral trabalhista na indústria da moda: como coibir tal prática e suas consequências nefastas? / Marina de Freitas Silva. - Recife, 2018.
71 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.
Inclui bibliografia

1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral. 3. Indústria da moda. 4. Consequência. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

349.2 CDU (22. ed.)

FADIC (2018-170)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DIREITO

MARINA DE FREITAS SILVA

ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA NA INDÚSTRIA DA MODA:
Como coibir tal prática e suas consequências nefastas?

DEFESA PÚBLICA em Recife, ___ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Presidente:

Orientador: Prof. Dr. Fábio Menezes de Sá Filho

Examinador(a)

Examinador(a)

Este trabalho é dedicado aos meus pais, Marconi Sérgio Pereira da Silva e Moema de Freitas Lima Silva.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer à Deus pela minha vida, por ter me ajudado a concluir mais uma etapa e por se fazer sempre presente em todos os momentos.

Aos meus pais, Marconi Sérgio Pereira da Silva e Moema de Freitas Lima Silva, pelo apoio incondicional, por sempre acreditarem em mim e por serem minhas inspirações.

Ao meu orientador, professor Fábio Menezes de Sá Filho, por toda dedicação, apoio, disponibilidade nas orientações, pelas ideias e por compartilhar seu admirável conhecimento que ajudaram a construir o presente trabalho.

A meu tio e padrinho, Araken Wanderley de Freitas Lima, que foi essencial durante toda a minha vida acadêmica.

À Faculdade Damas, pela oportunidade de crescimento.

Aos meus amigos e familiares, que me apoiaram e que contribuíram para meu crescimento pessoal e profissional.

Ao meu namorado, Matheus Henrique Oliveira de Lucena Duarte, que compreendeu minhas ausências, sempre ficou feliz com minhas vitórias e me apoiou durante todo o curso.

E a todos que de alguma forma ajudaram na realização desse sonho.

“A desvalorização do mundo humano aumenta em proporção direta com a valorização do mundo das coisas”.

(Karl Marx)

RESUMO

O presente trabalho analisa, sob o ponto de vista jurídico, a questão do assédio moral trabalhista na indústria da moda, tornando necessário o amparo legal para coibir tal prática. Procura responder ao seguinte questionamento: existe assédio moral no desenvolvimento da prestação de serviços praticada por pessoas no âmbito profissional na indústria da moda? No seguimento da moda, é muito comum a prática do assédio moral como forma de impulsionar o desenvolvimento profissional. Entretanto, esse ato assediador causa inúmeras consequências para o trabalhador da moda como estresse, Síndrome de Burnout, depressão, anorexia, bulimia, podendo até ocorrer suicídio. Desse modo, o assédio moral pode ser visto como um conjunto de práticas abusivas que ocorrem de forma habitual no ambiente laboral, atentando contra a dignidade do empregado e causando um mal-estar no trabalho. Por assim ser, muitas pessoas inseridas no âmbito da moda se submetem a situações degradantes em prol da beleza, sendo necessária a mudança de mentalidade das pessoas que empreendem esse serviço. A metodologia adotada no presente trabalho é hipotético-dedutivo, ou seja, faz uma análise partindo do assédio moral de uma maneira geral para o âmbito do assédio moral trabalhista na indústria da moda. É realizada pesquisa bibliográfica relacionada ao assédio moral, assim como estudos de artigos científicos e legislações. O assunto da prática assediadora na indústria da moda é estudado por meio de artigos da internet, revistas e o filme “O Diabo Veste Prada”. Por fim, por intermédio dessas fontes, busca-se configurar o dano decorrente do assédio moral no âmbito da moda, mostrando a necessidade do envolvimento no combate à prática.

Palavras-chave: Assédio moral. Indústria da moda. Consequências.

ABSTRACT

This paper analyzes, from the legal point of view, the issue of labor harassment in the fashion industry, making legal protection necessary to restrain such practice. It tries to answer the following question: Is there moral harassment in the development of the service rendered by people in the professional field in the fashion industry? Following the fashion is very common practice of bullying as a way to boost professional development. However, this harassing act causes countless consequences for the fashion worker such as stress, burnout syndrome, depression, anorexia, bulimia, and even suicide can occur. In this way, bullying can be seen as a set of abusive practices that occur in a habitual way in the working environment, against the dignity of the employee and causing a malaise at work. For this to be so, many people inserted in the scope of the fashion are subjected to degrading situations in favor of the beauty, being necessary the change of mentality of the people who undertake this service. The methodology adopted in the present study is hypothetical-deductive, that is, it analyzes moral harassment in a general way for the scope of labor harassment in the fashion industry. Bibliographic research related to harassment is carried out, as well as studies of scientific articles and legislation. The subject of stalking practice in the fashion industry is studied through internet articles, magazines and the movie "The Devil Wears Prada." Finally, through these sources, it is sought to configure the damage resulting from harassment in fashion, showing the need to be involved in combating the practice.

Keywords: Harassment. Fashion industry. Consequences.

LISTA DE SIGLAS

ABIT - Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção

ABVTEX - Associação Brasileira do Varejo Têxtil

CID-10 - Classificação Internacional de Doenças

CF/1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CC/2002 – Código Civil de 2002

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

MPv - Medida Provisória

OIT - Organização Internacional do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	13
2.1 Classificação dos tipos de assédio moral.....	15
2.1.1 Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente ou <i>bossing</i>	16
2.1.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente.....	17
2.1.3 Entre colegas do mesmo nível hierárquico: horizontal.....	17
2.2 Os sujeitos envolvidos no assédio moral.....	18
2.2.1 O perfil do agressor.....	18
2.2.2 A vítima alvo dos ataques.....	19
2.2.3 Os indiretamente envolvidos: os espectadores.....	20
2.3 A legislação sobre assédio moral no âmbito da CF/1988 e em PE.....	20
2.4 Do dano moral enquanto extrapatrimonial: o assédio no âmbito da Reforma Trabalhista.....	22
2.5 Princípios violados pela prática do assédio moral.....	26
2.5.1 Dignidade da pessoa humana: um princípio fundamental.....	26
2.5.2 Direito à inviolabilidade da honra.....	27
2.5.3 Direito ao meio ambiente de trabalho sadio.....	28
2.5.4 Direito ao trabalho decente.....	30
3. DA INDÚSTRIA DA MODA E SEU ÂMBITO DE ATUAÇÃO	31
3.1 Da confecção de vestimentas e acessórios.....	31
3.2 Sistemas da moda.....	32
3.2.1 Sistema <i>fast fashion</i>	33
3.2.2. Sistema <i>slow fashion</i>	34
3.2.3 Sistema <i>hybrid fashion</i>	35
3.3 Empresas de revistas e magazines.....	36
3.3.1 Editorial de moda.....	37
3.3.2 Cargos dentro de uma redação de revista.....	37
3.4 Desfiles e o São Paulo Fashion Week.....	39
3.4.1 Regulamentação da profissão de modelo e manequim.....	39
3.4.2 Modelos profissionais menores de 18 (dezoito) anos.....	42

4. DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA NO ÂMBITO DA MODA E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS: ANÁLISE DO CASE CINEMATOGRÁFICO O DIABO VESTE PRADA.....	43
4.1 Da redução à condição análoga a de escravo.....	43
4.1.1 Escravidão no setor têxtil.....	44
4.1.2 Casos de trabalhos análogos à condição de escravo na indústria têxtil.....	45
4.2 Das doenças típicas e do dever de preservação da estética por modelos.....	47
4.2.1 Da Síndrome de Burnout.....	48
4.2.2 Das doenças próprias decorrentes do dever de preservação da estética por modelos.....	49
4.3 Das consequências específicas do assédio moral no âmbito da moda e mecanismos de prevenção.....	53
4.4 Análise do case O Diabo Veste Prada.....	57
4.4.1 Contexto do ambiente laboral.....	58
4.4.2 A vítima.....	59
4.4.3 A assediadora.....	59
4.4.4 Meios utilizados para praticar o ato assediador.....	60
4.4.5 Casos verídicos de assédio moral trabalhista na indústria da moda.....	61
5. CONCLUSÃO.....	62
6. REFERÊNCIAS.....	65

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho destina-se a analisar, sob o ponto de vista jurídico, a questão do assédio moral trabalhista na indústria da moda, sendo visto como um conjunto de ações abusivas de maneira contínua na relação de trabalho que atenta contra a dignidade da pessoa, ameaçando seu emprego e até mesmo causando um mal-estar no ambiente laboral. Sendo assim, tornou-se necessário o amparo jurídico para coibir o assédio moral por estar enraizado de forma intensa nas relações de trabalho da indústria da moda, em que as pessoas são submetidas a situações degradantes em prol da beleza alheia.

O estudo possui importância, pois tem como destinatárias as pessoas que trabalham na indústria da moda e que se submeterem a situações degradantes para atingir determinado padrão de perfeição. Além disso, é um tema de relativo ineditismo e que os consumidores não têm muito conhecimento e não sabem o que ocorre por trás dos bastidores.

Assim, por conta de a temática não ser muito divulgada, faz-se necessário um estudo mais aprofundado da matéria para que as pessoas tomem consciência de que tal prática é algo sério, que ocorre de forma intensa no cotidiano das pessoas do ramo da moda.

Com isso, surge a seguinte indagação: é possível identificar a existência de assédio moral no desenvolvimento da prestação de serviços praticada por pessoas no âmbito profissional da indústria da moda e, em sendo positiva a resposta, como coibi-lo para evitar as suas consequências?

Embora se saiba da dificuldade de se provar o assédio moral nas relações de trabalho, é fato que tal prática é comum no meio da moda e precisa ser proibida, e, para tanto, o que pode ser feito para erradicá-la é orientar as pessoas jurídicas empresárias a fazerem adesão às Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, além de mudança de mentalidade quanto às atitudes tomadas por aqueles que empreendem e prestam tal tipo de serviço.

Para alcançar a meta deste trabalho, tem-se como objetivo dirigente elaborar uma análise da prática do assédio moral trabalhista com ênfase na indústria da moda, buscando-se especificamente: a) explorar o assédio moral trabalhista como gênero; b) descrever o funcionamento da indústria da moda e seu âmbito de atuação;

e c) analisar modos de prevenção e as consequências causadas por este instituto dentro do mundo da moda.

Inicialmente são feitos estudos com livros, artigos científicos e legislação que se relacionem com o tema principal: assédio moral. Ademais, o filme “O diabo veste Prada” e revistas servem para fomentar o debate no que diz respeito a referida prática assediadora no âmbito da indústria da moda.

Diante da explanação do tema, o tipo de pesquisa é explicativo, pelo qual se registram fatos, analisa-os, interpreta-os e são identificadas suas causas; e descritivo, realizando o estudo, a análise, o registro e a interpretação sem a interferência do pesquisador. Em relação ao método utilizado, este é hipotético-dedutivo, pois a pesquisa se desenvolverá a partir do problema formulado, fazendo uma análise dos aspectos gerais do assédio moral, assim como na indústria da moda, confrontando com os fatos, o que possibilita obter as respostas procuradas.

Para alcance da resolução do problema, o presente texto encontra-se estruturado em 3 (três) capítulos.

No primeiro, conceitua-se o assédio moral trabalhista, bem assim seu contexto no tempo, apresentando as suas disposições normativas no âmbito federal.

Em sequência, no segundo capítulo, delimita-se o âmbito de atuação de empreendedores e profissionais da indústria da moda, enfatizando a confecção de vestimentas e acessórios, os desfiles por modelos e a cadeia produtiva nas empresas de revistas e magazines

Por fim, no terceiro capítulo, analisam-se, em busca de sua eliminação, as consequências sociais do assédio moral trabalhista na indústria da moda, exemplificando-as com a redução à condição análoga à de escravo de trabalhadores no âmbito da confecção têxtil, bolsas e calçados; a identificação de doenças típicas e do dever de preservação da estética por modelos; a potencial cobrança abusiva de metas de produção em relação às matérias para periódicos, trazendo o impactante case do cinema “O diabo veste Prada”.

Isto posto, esforçar-se a expor a importância do combate ao assédio moral praticado pelos empregadores da moda, que tornam o ambiente laboral humilhante e degradante.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é um instituto muito antigo, no qual era visto de forma mais sutil do que atualmente. Foi observado primeiramente em animais em situação de invasão ao território de outros animais, sendo observado por Konrad Lorenz, na década de 1960. Já na época de 1972, o pesquisador Peter-Paul Heinemann fez um estudo baseado na agressividade das crianças para com as outras dentro do ambiente escolar.

Com o passar dos anos, emergiu a competitividade dentro das empresas, na medida em que a indústria foi evoluindo graças à adoção de novas técnicas no ambiente laboral, levando em conta a busca constante pela produtividade e o lucro.

Dessa forma, pode surgir a figura do assédio moral, quando os empreendedores não observam os limites éticos e legais envolvendo o adequado tratamento das pessoas, que não mais os enxergam como um ser humano digno de seus direitos, mas sim como uma máquina de produção em massa.

Do ponto de vista conceitual, o assédio moral, genericamente falando, pode ser assim definido:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender 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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2008).

Ressalva-se assim que além do dano à integridade psíquica, pode ser observado também a questão do dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física da vítima. Ainda assim, um outro conceito de assédio moral é examinado:

Define-se assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos, silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves (DELGADO, 2016, p. 1363).

Assim sendo, o instituto gera uma situação insustentável para o empregado, ocorrendo de forma reiterada que enfatiza o dano psicológico pela prática da ação abusiva. Por sua vez, o assédio moral trabalhista pode ser explicado da seguinte maneira:

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador (CASSAR, 2013, p. 918).

Ademais, é imprescindível haver o nexo de causalidade entre a conduta e o dano causado para que possa ser configurada o ato assediador, incluindo a dignidade psíquica, que remete à ideia de dignidade humana, princípio muito utilizado pelos operadores do Direito. Além disso, é importante ressaltar outro conceito:

[...] assédio moral no trabalho corresponde a uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente laboral, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com objetivo discriminatório e perseguidor, cuja finalidade é a exclusão da vítima do meio ambiente do trabalho (CARVALHO, 2012, p. 173).

Desse modo, pelas definições supracitadas, são observados alguns elementos, tais quais a conduta agressiva reiterada do ofensor e a agressão ou constrangimento no âmbito da psiquê.

Ademais, é possível notar que o assédio moral detém diferentes nomenclaturas em determinados países, como *acoso moral*, nos países de língua espanhola; *bullying* na Inglaterra; *harassment*, nos Estados Unidos da América; *harclement* moral, nos países de língua francesa; *mobbing*, na Itália, Alemanha e em países escandinavos; *ijime*, no Japão (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 1048).

A expressão *mobbing* tem o sentido de molestar, maltratar, pressionar, perseguir, isolar psicologicamente. Esta expressão foi usada na década de 1970 pelo médico sueco Peter Paul Heinemann, com o objetivo de explicar as atitudes hostis identificadas entre as crianças nas escolas. Os menores de idade, perseguidos ficavam excluídos e choravam, não querendo mais frequentar a escola. A palavra *mobbing* também foi empregada por Konrad Lorenz, a respeito do comportamento de animais em grupo, no qual atacavam outro animal da mesma espécie, quando mais forte que os outros (MARTINS, 2015, p. 9).

Já a palavra *bullying*, tal é mais amplo que o *mobbing*. O verbo *to bully* significa tratar com grosseria, desumanidade, tirania, ameaçar, oprimir, assustar, enquanto *bullying* seria intimidar, aterrorizar, tiranizar, praticar atos vingativos ou cruéis (Ibidem, p. 10).

Já o termo *harassment* é utilizado nos Estados Unidos, significando vexação, tormento, abuso. *To harass* significa hostilizar, atacar, perseguir.

A expressão *ijime* é a nomenclatura aplicado no Japão para descrever as ofensas, bem assim humilhações sofridas pelas crianças no colégio, como também para expor as pressões de um grupo em empresas nipônicas, objetivando formar jovens recém-contratados.

No ambiente de trabalho é visto com frequência o instituto quando alguns empregados começam a perseguir, humilhar determinado colega com habitualidade e de forma persistente na frente de todos que ali laboram, implicando, assim, danos à saúde e à dignidade da vítima.

Dessa maneira, fica evidente que a partir da discriminação é possível ser visualizado o assédio moral. Outrossim, cabe destacar que é muito comum uma empresa possuir determinado padrão de trabalho, de se vestir, de se comportar, e aquele que não se enquadra, tornando-se diferente, virará potencialmente alvo de agressões. Assim, segundo Hirigoyen (2015), o assédio é um dos meios de impor a lógica do grupo.

Ademais, existem contextos que favorecem a propagação do assédio moral no ambiente de trabalho. A nova organização laboral contribui bastante para isso. Além disso, o poder dos chefes não tem limites, assim como o que pedem aos subordinados (HIRIGOYEN, 2015, p. 188).

No que tange aos agressores, a intencionalidade se faz presente nas atitudes, fazendo as vítimas do assédio moral se sentirem humilhadas, desprezadas, rejeitadas, entre outras consequências.

Desse modo, percebe-se que a referida prática assediadora é muito perversa dentro do ambiente laboral, uma vez que, muitas vezes, o empregado se submete a situações degradantes em prol do seu trabalho com medo de ser dispensado. Ou às vezes participa da agressão para não ser atacado, ferindo outro colega de trabalho para se autoprotger, tornando o medo um elemento visível dentro do assédio moral.

2.1 Classificação dos tipos de assédio moral

Existem várias espécies de assédio moral no trabalho, e que se diferenciam, considerando o agente coator, as quais podem ser: vertical ascendente,

vertical descendente e horizontal. Cabe salientar, ademais, que os atos assediadores podem ser praticados individualmente ou em equipe em face de uma pessoa ou de um grupo de vítimas.

2.1.1 Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente ou *bossing*

O assédio moral vertical descendente, também conhecido por *bossing*, que pode ser definida como o ato praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado, sendo o caso de assédio moral mais frequente.

Nessa situação, o assédio moral é mais preocupante já que é acrescentado o agravante de o agente ser o possuidor do poder diretivo e a vítima ter receio de perder o emprego (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 1053).

Outrossim, salienta-se que esse ambiente pesado, conturbado, não precisa ser necessariamente construído apenas pelo superior, podendo também contar com o envolvimento dos colegas de trabalho da vítima, situação esta em que a violência psicológica pode ser desencadeada (GUEDES, 2003, p. 36).

Assim, aquele que detém o poder de mando busca delimitar o espaço deste poder por intermédio de ofensas, insultos, falsas acusações, denigrando as condições de trabalho.

Segundo Pacheco (2007), este tipo de assédio moral é o mais prejudicial para a saúde do ofendido, uma vez que a torna mais vulnerável e frágil, levando ao isolamento e à dificuldade em ultrapassar a situação.

Além disso, pode ser provocado também o terror psicológico em face do superior hierárquico que detém poder de mando, agindo de maneira autoritária e com arrogância nas relações interpessoais, com o objetivo de estimular a rivalidade e competitividade dentro de uma empresa.

Ademais, é necessário fazer uma diferenciação entre um agressor e um chefe rígido, uma vez que, por esse tipo de assédio ser mais frequente existe uma tendência de que os chefes rígidos ajam de forma justa e coerente, de maneira controlada, focalizando os resultados organizacionais. Já o agressor tende a ser injusto, inconsistente e interessado mais em si mesmo do que legitimamente na organização (SOUSA, 2016, p. 29).

É o tipo de assédio mais grave, pois quase sempre a empresa acaba se unindo contra o assediado.

2.1.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente

Evidencia-se esse tipo de assédio moral, sendo o mais raro, quando um empregado ou vários empregados são autores da perseguição contra seu superior hierárquico, sendo este a vítima.

Assim sendo, não é dada muita atenção a este tipo de assédio, pois se parte do pressuposto que a própria hierarquia proteja a vítima, no entanto, segundo Hirigoyen (2015) defende que qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral independentemente da posição hierárquica que ocupa.

No momento em que a vítima do assédio é um superior hierárquico este não se sente confortável em recorrer ao apoio dos sindicatos e ao apoio de outros superiores, segundo a autora Hirigoyen (2015), uma vez que, isso irá significar uma demonstração de fragilidade, incompetência e inaptidão para resolver o problema, mostrando, assim, ineficiência para desempenhar o cargo de chefia.

Pode-se citar, por exemplo, a hipótese em que um novo chefe inexperiente, de pouca idade e inseguro, é admitido ou transferido e passa a ser assediado por um empregado subalterno que tenha largo conhecimento da prática laboral em sua atividade (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 1053). Dessa forma, as ordens de serviço não seriam cumpridas, havendo hostilidade ao chefe.

Assim sendo, nessa situação acima citada, é visto que ocorre uma cumplicidade de uma pessoa ou um grupo para se livrar de um superior hierárquico que foi imposto e não há aceitação. Portanto, a agressão sofrida pela vítima no assédio moral vertical ascendente é tão grave quanto no assédio vertical descendente.

2.1.3 Entre colegas do mesmo nível hierárquico: horizontal

A forma horizontal é realizada entre os próprios colegas de trabalho, decorrente na maioria das vezes do processo competitivo instaurado dentro da empresa.

A hostilidade entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos de natureza *intuito personae*, tais quais atributos pessoais, profissionais, eventual inaptidão, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, entre outros.

Dessa forma, as agressões entre colegas podem ocorrer devido ao mau humor, à má integração no grupo, à existência de uma promoção no cargo, pois está sempre presente o pensamento de que se pode perder o emprego, devido à extrema competição no mercado de trabalho (FREITAS, 2001).

Portanto, fica claro que tudo isso afeta a dignidade da pessoa humana e seus direitos de personalidade, tornando o ambiente laboral hostil.

2.2 Os sujeitos envolvidos no assédio moral

O assédio moral é tão sutil que muitas vezes passa despercebido pelo coletivo, fazendo a vítima pensar que não é nada grave, ou que pode estar superestimando um fato simples e uma hora tudo vai passar. Porém, não é verdade.

Assim, deve-se levar em conta a figura do agressor e da vítima, não de forma isolada, mas sim reunida.

Dessa forma, é preciso traçar o perfil de seus atores, visando proporcionar elementos para uma cuidadosa reflexão e caso as empresas não tomem medidas para coibir tais agressões, terão que assumir as despesas pelo dano causado.

2.2.1 O perfil do agressor

A figura do agressor é considerada como um sujeito perverso. O perfil do ofensor é bem definido por Hirigoyen (2014, p. 140-151), deixando claro que existe em toda pessoa perversa uma personalidade narcisista. Assim, são aqueles sujeitos que fazem mal a outra, buscando a satisfação pessoal e degradando a vítima.

Outrossim, o agressor age de forma a diminuir o empregado de forma cruel, humilhante, maliciosa, entre outras. Desse modo, torna difícil e muitas vezes insuportável a vida daqueles que são mais habilidosos ou que são melhores do que ele, dirigindo-se aos mesmos por meio de gritos, de xingamentos.

Assim, o agressor, normalmente, é aquele que está muito satisfeito com ele mesmo e não se questiona sobre as atitudes tomadas. Não sente empatia, ou seja, não se coloca no lugar do outro e enquanto não é descoberta sua forma de agir, continua a perseguir a vítima.

O propulsor mais nítido das atitudes do agressor é a inveja, que é um sentimento natural, o qual surge inevitavelmente a partir do momento em que 2 (duas)

pessoas estão em situação de se comparar uma com a outra em posição de rivalidade (HIRIGOYEN, 2015, p. 39).

Inveja-se, ademais, o estilo de vida que o outro leva, o sucesso alheio em face de seu fracasso, o desejo por aquilo que o outro possui. Os perversos absorvem a energia positiva daqueles que os cercam, dela se alimentam e com ela se regeneram, pois despejam sobre eles toda a sua energia negativa (HIRIGOYEN, 2014, p. 147-149).

Dessa forma, aquele que deu causa a agressão, deve ser responsabilizado, a fim de evitar que atos da mesma natureza ocorram dentro do ambiente laboral.

2.2.2 A vítima alvo dos ataques

Qualquer pessoa pode ser alvo de agressões provenientes do agressor. No entanto, alguns estudiosos defendem que a vítima pode ter qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar, uma vez que, ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que não possuem, e que o outro mostra ter em abundância (GUEDES, 2003, p. 65).

Sabe-se que na maioria das vezes as atitudes do agressor são discriminatórias, pois ele vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma peculiaridade da pessoa (HIRIGOYEN, 2015, p. 103).

Abaixo, pode ser visto de que forma a vítima do assédio moral é escolhida pelo agressor, ao se afirmar que:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, 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. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor (GUEDES, 2003, p. 63).

Dessa forma, a vítima é aquela que leva o agressor a se sentir ameaçado, possui personalidade, com um nível de conhecimento superior aos demais. Assim, o ofensor vai se utilizar de todos os meios que pode para degradar a vítima, levando à destruição profissional e psicológica.

Além disso, o assédio moral também tem a ver com o gênero, porquanto as mulheres são as vítimas mais frequentes, sendo uma ordem de 70% (setenta por cento) do gênero feminino contra 30% (trinta por cento) dos homens (HIRIGOYEN, 2015, p. 99).

As mulheres não são somente as vítimas mais comuns, mas também são assediadas de forma diferente, pois se vive em uma sociedade machista e sexista, no qual um assédio moral pode ser acompanhado também de um assédio sexual. Esse tipo de discriminação pode ocorrer simplesmente pelo fato de estar diante de uma mulher, não se falando em igualdade de gênero em um ambiente em que a hierarquia fala mais alto.

Ademais, cada agressor escolhe uma determinada vítima, buscando suas fraquezas e seus medos, expondo-os e tornando o ambiente laboral hostil.

2.2.3 Os indiretamente envolvidos: os espectadores

Para Guedes (2003, p. 62), espectadores são considerados todas as pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de alguma forma participem dessa violência e a vivenciem ainda que reflexamente.

Além do mais, o assédio moral perturba todas as pessoas que estão no meio. A esse respeito, Parreira (2007, p. 125) entende que no ambiente laboral, quando alguém sofre humilhações, há um grupo que assiste a tudo e se cala; um grupo que faz que nada vê para não sofrer; outro grupo que tenta, de início, apoiar a vítima, sendo logo desestimulado, não tocando mais no assunto; outro grupo pequeno de pessoas que presta solidariedade, e um último grupo, que preferem hostilizar a vítima. Assim, é visto que os espectadores podem se comportar das mais diversas maneiras, porém nem sempre de forma a intervir contra o assédio.

2.3 A legislação sobre assédio moral no âmbito da CF/1988 e em PE

É certo afirmar que a dignidade humana é irrenunciável, não pode ser substituída. Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), a pessoa humana é reconhecida como “elemento central do direito”, enfatizando o

trabalho e a dignidade do trabalhador como bases sólidas do Estado Democrático de Direito, conforme prevê o art. 1º, incisos III e IV¹ e art. 170² da CF/1988

Outrossim, o ordenamento jurídico brasileiro não deixa dúvidas quanto ao suprimento do Direito do Trabalho ser uma conquista inerente do trabalhador, sendo um direito social diretamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Na CF/1988 está prevista ainda, em seu art. 5º, inciso X³, a indenização por dano moral e/ou material. Assim, ressalta Cairo Júnior (2013, p. 900) que alguns dispositivos constitucionais e infraconstitucionais os quais obstam a prática de condutas antijurídicas, garantem às vítimas de danos morais (inclusive os decorrentes de condutas de assédio moral) o direito à reparação. Desse modo, é visto que há um controle do poder diretivo do empregador, limitando a sua autonomia.

No âmbito da Administração Pública, já existem algumas normas regionais que vedam a prática, mas isso a nível de estados. Em Pernambuco, a legislação mais recente, a Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, discorre sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e fundações públicas, conceituando o assédio moral em seu art. 2º da seguinte forma:

Art. 2º Considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público (PERNAMBUCO, 2007).

Ainda em relação a tal lei, é previsto no art. 4º que: “o assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional deve ser punido, conforme o caso,

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

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

² “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

³ “Art. 5º [...]

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

na forma disciplinada na legislação aplicável aos servidores públicos civis ou nas Leis trabalhistas”.

A título de curiosidade, há o projeto de Lei nº 4.742/2001 do então Deputado Federal Marcos de Jesus, de Pernambuco, possuindo o objeto de criminalizar o assédio moral no âmbito do trabalho, incluindo o art. 136-A no Código Penal. Cabe destacar ainda que houve, durante a sua tramitação, uma emenda substitutiva acrescentando uma pena respectiva, tendo a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena – detenção de um a dois anos.

A esse registro, cumpre destacar que ocorreram críticas ao projeto acerca da delimitação da conduta do assédio moral vertical.

Dessa maneira, é visto que todos possuem direito ao meio ambiente sadio, assim como o direito para que seja resguardada a sua saúde física e psicológica no ambiente de trabalho, devendo o empregador efetivar essas garantias.

2.4 Do dano moral enquanto extrapatrimonial: o assédio no âmbito da Reforma Trabalhista

São incontáveis os casos de assédio moral na seara trabalhista, demonstrando que o tema ainda deve ser muito bem trabalhado, a fim de que este mal seja evitado.

Em 6 de novembro de 2015, foi publicada a Lei nº 13.185, a fim de instituir, no âmbito educacional, o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), assim considerada:

Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1º, § 1º)

Sendo assim, essa lei servia como fonte material para o Direito do Trabalho, que não possuía regramento de tal espécie.

Já em relação aos empregadores, estes têm o dever de não permitir que os riscos causados a um empregado dentro de sua empresa sejam maiores, responsabilizando-se por possíveis danos que possam vir a ocorrer aos seus funcionários.

São corriqueiros os casos de abusos reiterados dentro do ambiente de trabalho, em que gera as espécies de assédio moral, isto é, vertical (ascendente e descendente) ou horizontal, que pode ser praticado de maneira individual ou coletiva, como já fora exposto anteriormente.

Num caso de assédio moral horizontal, um empregador pode ser responsabilizado por ter sabido que, ao final do expediente em cada dia, um empregado costumava cometer atos de racismo contra seu colega, e não tomar qualquer providência, o que certifica haver omissão do superior hierárquico.

Com a reforma trabalhista, desde 11 de novembro de 2017, apenas serão aplicáveis os arts. 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), implicitamente passando a serem inaplicáveis as disposições do Código Civil de 2002 por serem mais antigas (art. 223-A da CLT).

Dessa forma, surge a indagação se teriam sido revogados os arts. 932, inciso III, e 933 do CC/2002 e afastados da possibilidade de aplicação subsidiária os arts. 186, 187 e 927 do mesmo diploma.

Para a segunda indagação, a resposta é afirmativa, mas para a primeira (revogação de dispositivos com matéria específica de Direito do Trabalho, no Código Civil brasileiro), é preciso analisar com calma, pois assim dispõem sobre o assunto:

Art. 932. 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;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”

Por sua vez, a atual legislação especial define que o dano extrapatrimonial é causado por ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de uma pessoa física, como sua imagem, honra, intimidade, liberdade de ação, autoestima, saúde, lazer, integridade física, sexualidade; ou jurídica tais quais imagem, marca, nome, sigredo empresarial e sigilo de correspondência, sendo responsáveis todos

aqueles que tenham contribuído, na exata medida, pelo dano causado (arts. 223-B a 223-E da CLT), cujas disposições normativas correlatadas estão assim dispostas:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Quanto às ofensas à pessoa física ou natural, a etnia, a idade e a nacionalidade haviam sido acrescentadas ao art. 223-C da CLT pela MPv (medida provisória) nº. 808/2017, e, na mesma época, houve a substituição da expressão “sexualidade” por “gênero” e “orientação sexual”, cujas redações vigoraram de 14 de novembro de 2017 a 13 de abril de 2018.

No que tange a aplicação do CC/2002, pode-se notar que foi considerado inaplicável quando tiver relação com o dano extrapatrimonial:

Assim, é preciso responsabilizar quem causa o dano mediante ação ou omissão, então, os arts. 932, inciso III, e 933 do CC/2002 não teriam sido revogados, mas encontram-se inaplicáveis se trata de dano extrapatrimonial, isto é, se for em relação ao dano moral ou existencial, por trazer a possibilidade de responsabilidade do empregador, independentemente da prática de algum ato omissivo ou comissivo (SÁ FILHO, 2018, p. 10).

Dessa forma, o CC/2002 só será aplicado quando se tratar de dano material ou estético.

Por outro lado, em sentido relativamente semelhante ao do Código Civil, o Supremo Tribunal Federal (STF) entende, há bastante tempo, que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (Enunciado nº. 341 da Súmula Não-Vinculante do STF), provavelmente considerando a *culpa in eligendo*, por ser responsabilidade do empregador contratar seus funcionários e se

um colega agride o outro, de forma indireta, houve contribuição do tomador de serviços ao contratar o profissional agressor.

Desse modo, trata-se de um raciocínio do STF que pode estar necessitando de uma revisão, em virtude das disposições constantes atualmente na CLT (SÁ FILHO, 2018, p.10).

Outrossim, pela CLT, ainda é possível pedir danos morais e materiais cumulativamente, quando decorrentes do mesmo ato lesivo, os quais devem ter seus valores discriminados pelo Juízo, sendo que os lucros cessantes e os danos emergentes não deverão interferir na avaliação dos danos extrapatrimoniais (art. 223-F da CLT).

Quando da análise do pedido pelo julgador, a disposição mais importante consta no art. 223-G, o qual determina em seus incisos que será considerado a natureza jurídica do bem, a intensidade do sofrimento ou das humilhações, se será possível superar os danos físicos ou psicológicos causados, os reflexos da ação ou omissão na esfera pessoal e social, o tempo que perdurou os efeitos da ofensa e a extensão, a situação em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa, se ocorreu a retratação espontânea do ofensor, será considerado também o esforço satisfatório para minimizar as ofensas, a ocorrência de perdão tácito ou expresso, a observância das condições sociais econômicas dos sujeitos envolvidos e por fim, a proporção do grau de publicidade da ofensa.

Ademais, os §§ 1º, 2º e 3º do artigo supracitado, elencam os parâmetros a serem adotados pelo juiz para a fixação da indenização, como pode ser observado:

Art. 223-G [...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

A título de esclarecimento, de 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018, a caducada MPv nº. 808/2017 alterou o § 1º para mudar a base de cálculo da reparação (“o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, mais condizente e sem questionamento do ponto de vista constitucional), bem assim o § 3º para permitir que a reincidência fosse entre qualquer pessoa (superior hierárquico, subalterno ou colega, e não entre exatamente as mesmas pessoas), mas não esclarecia se era em relação ao ofensor, ao ofendido ou a ambos, o que dava a entender que a última opção deveria ser utilizada.

A mesma MPv acrescentou os §§ 4º e 5º, respectivamente, para explicar como se daria a reincidência, isto é, ofensa idêntica em até 2 (dois) anos da decisão transitada em julgado, e que em caso de morte a reparação não se restringiria à tarifação supracitada, algo bastante razoável.

Por fim, reitera-se ser um dos deveres dos empregadores a disponibilização aos seus trabalhadores de razoáveis condições de trabalho, na forma da lei, a fim de que estes bem desempenhem os serviços necessários.

2.5 Princípios violados pela prática do assédio moral

Em observância à CF/1988, é visto que esta garante proteções ao indivíduo sendo que, o assédio moral as afronta diretamente, tais como: o direito à proteção da dignidade humana; o direito à inviolabilidade da honra; o direito ao meio ambiente do trabalho sadio; e o direito ao trabalho decente.

2.5.1 Dignidade da pessoa humana: um princípio fundamental

A concepção contemporânea dos direitos humanos, ou seja, aqueles direitos inerentes à condição de ser humano, possui sua origem histórica nos eventos da Revolução Francesa e da repercussão da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Cidadão, ambas de 1789.

Atualmente, entre os elementos que sustentam os ordenamentos jurídicos contemporâneos, faz-se presente o princípio da dignidade humana. Assim, cumpre registrar que se tornou um princípio norteador de todo o ordenamento jurídico,

influindo inclusive na aplicação dos demais princípios que estão condicionados a dignidade humana.

Com isso, em relação ao Direito do Trabalho, é necessária uma atuação dinâmica do Direito, porquanto que o trabalho dignifica o ser humano, levando a um desenvolvimento da sua personalidade. Nesse mesmo sentido, para Xerez:

A proteção à dignidade da pessoa humana corresponde ao valor máximo a ser concretizado pelo Direito. A dignidade da pessoa humana significa que cada ser humano tem valor intrínseco, sendo vedada sua transformação em instrumento para consecução de fins contrários à sua vontade. É elemento inerente a cada ser humano, do qual resulta que todos merecem igual respeito, promoção e proteção (XEREZ, 2015, p. 32).

Portanto, a atuação do empregador está limitada a este princípio e com base nos limites legais. Entretanto, não é isso que se observa no âmbito da moda, uma vez que é comum se deparar com condutas degradantes praticados pelo empregador, o que só reforça a importância da mudança de mentalidade daqueles que empreendem tal tipo de serviço.

2.5.2 Direito à inviolabilidade da honra

A CF/1988 dispõe no art. 5º, inciso X, o direito fundamental à inviolabilidade da honra.

A honra encontra-se inserida nos direitos da personalidade e abrangem os direitos sobre a própria pessoa. Contudo, “a violência psicológica expressa pelo assédio moral configura lesão à honra subjetiva do empregado no sentido de que atenta contra a sua autoestima, buscando esvaziar o valor que o empregado tem de si mesmo” (XEREZ, 2015, p. 34).

Dessa forma, a honra subjetiva é bem definida por Rogério Greco, como sendo “cuida do conceito que a pessoa tem de si mesma, dos valores que ela se auto atribui e que são maculados com o comportamento levado a efeito pelo agente”. (GRECO, 2013, p. 412). Assim, quando o agressor pratica o assédio moral, ele está denegrindo a honra subjetiva do ofendido.

Portanto, percebe-se que, na seara da indústria da moda, persistem ainda agressões psicológicas, as quais deturpam a honra dos empregados, diminuindo a sua autoestima.

2.5.3 Direito ao meio ambiente de trabalho sadio

O direito ao meio ambiente de trabalho adequado e seguro é de extrema importância para os trabalhadores. Assim, caso haja o desrespeito a isto, provoca-se uma agressão a toda sociedade.

Ademais, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego e de outros órgãos governamentais, o Estado é responsável por estabelecer normas que discorrem acerca da segurança, da higiene e da medicina do trabalho. Mas, não obstante existam normas legais a respeito do assunto - em alguns aspectos até em demasia -, na prática, tais normas não são efetivamente cumpridas, como mostram as estatísticas de acidentes (SIMÃO, 2008, p.27), bem assim doenças ocupacionais.

Assim sendo, é visto que o motivo de essas normas não serem cumpridas é o fato de ainda existir a cultura atrasada, ora perversa por parte do empregador, e, por outro lado, as multas impostas administrativamente pelos órgãos fiscalizadores, são insuficientes para obrigar os responsáveis a zelar pelo meio ambiente de trabalho seguro.

Por outro lado, a CF/1988, priorizou, incentivando a prevenção de acidentes de trabalho, conforme é visto no art. 7º, inciso XXII, é direito do trabalhador urbano e rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Dessa forma, Melo (2008) defende que é mais vantajoso prevenir os acidentes de trabalho do que repará-los, ao informar que:

Nessa ótica insere-se um novo contexto em que se prioriza a prevenção em detrimento das reparações de caráter individual, que, por mais vantajosas que sejam jamais ressarcirão os prejuízos decorrentes dos acidentes de trabalho que, inexoravelmente, atingem os trabalhadores nos aspectos humanos, sociais e econômicos; atingem as empresas financeiramente, e o próprio Estado, que responde, finalmente, pelas mazelas sociais decorrentes (MELO, 2008, p. 28).

Por assim ser, a prevenção se torna um meio eficiente para evitar que ocorram acidentes de trabalho e proteja o trabalhador.

A CF/1988 preconiza no seu art. 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, significando que faz parte desta previsão o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho sadio.

Diante disso, é notório que o trabalhador está protegido constitucionalmente, devendo trabalhar em um ambiente sadio. Quando se refere ao meio ambiente de trabalho, estão inclusos não somente o local e os recursos materiais, mas também a preservação da autoestima e a valorização das atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

De acordo com os preceitos de Xerez, este discorre acerca da segurança e da higiene dentro de um ambiente laboral:

A segurança e a higiene no trabalho envolvem a relação entre empregado e empregador e englobam aspectos psicológicos de produtividade, no âmbito das relações humanas estabelecidas no ambiente empresarial, e a consideração do trabalhador como um sujeito de direitos de ordem ética constitucionalmente garantidos (XEREZ, 2015, p. 36).

Assim, o empregador detém o dever de proporcionar um ambiente de trabalho sadio, para que haja o melhor desenvolvimento laboral, obtendo dessa forma o sucesso do empreendimento e, conseqüentemente criando um ambiente harmônico no âmbito profissional.

Por sua vez, a CLT, trata da segurança e medicina do trabalho, elencando isto em importantes dispositivos, que quando cumpridas, demonstram um enorme avanço na preservação do meio ambiente de trabalho. O art. 157⁴ determina às empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, fornecendo equipamentos e orientando os trabalhadores (MELO, 2008, p. 34). Além disso, outro exemplo é o art. 158⁵ que obriga os trabalhadores a

⁴ “Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.” (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

⁵ “Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - orientar a fiscalização da legislação concernente à segurança e higiene do trabalho; (Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

[...]

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

cumprirem as normas ambientais laborais, de acordo com as orientações do empregador, sob pena de incidir ato faltoso que poderá ser punido conforme a gravidade.

2.5.4 Direito ao trabalho decente

A CF/1988, em seu art. 170, prevê que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Dessa forma, o assédio moral encadeia humilhações que causam um mal-estar no ambiente laboral, descaracterizando o direito ao trabalho assegurado pela CF/1988.

O conceito de trabalho decente foi descrito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sendo “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”.⁶

Dessa maneira, o presente princípio se tornou condição fundamental para superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir a democracia, e ainda o desenvolvimento sustentável.

No Plano Legislativo, é possível observar várias formas de proteção ao trabalho decente, assim como direitos sociais que visam à melhor condição de trabalho. Isso pode ser notado a partir da leitura do art. 7º e art. 9º da CF/1988, os quais trazem alguns exemplos dessa proteção, tais quais: a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis), salvo na condição de aprendiz, a partir 14 (quatorze) anos; a liberdade sindical; a negociação coletiva; o direito de greve, entre outras.

No que se refere ao âmbito nacional, a OIT presta assessoria em inúmeras esferas de interesses sendo uma delas o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, este último visto com frequência na indústria da moda.

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.” (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

⁶ OIT, doc. GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001.

3. DA INDÚSTRIA DA MODA E SEU ÂMBITO DE ATUAÇÃO

A moda é uma linguagem que as pessoas manipulam no cotidiano, sendo um mercado que já se expandiu bastante. Assim, pode-se dizer que é uma indústria que sempre está em mudança, pois a moda está sempre se transformando.

No Brasil apesar da crise econômica atual, o mercado da moda encontra-se em ascensão. Para 2018, a expectativa da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit) é de crescimento de 2,5% (dois e meio por cento) na produção de vestuário, 4% (quatro por cento) na produção têxtil e de 5% (cinco por cento) no varejo de vestuário. A Entidade também avalia que o rendimento chegue a 152.000.000.000 (cento e cinquenta e dois bilhões) de reais e que sejam investidos 2.250.000 (dois milhões, duzentos e cinquenta mil) reais. A perspectiva é que 20.000 (vinte mil) postos de trabalho sejam fornecidos no presente setor neste ano.

Por assim ser, fica claro que a indústria da moda é ampla e possui diversos campos de atuação, começando do planejamento, passando pela produção, sendo divulgado por meio das revistas e magazines, promovendo desfiles de modelos, até que por fim cheguem as lojas para o consumo.

3.1 Da confecção de vestimentas e acessórios

O termo cadeia produtiva da moda expressa o sistema têxtil e de confecção que se configura como uma *filière*⁷, em que o comprador possui um papel especial, sendo caracterizada por um alto grau de complementaridade, sendo que o sucesso depende da aceitação do produto pelo mercado.

A indústria têxtil demonstra sua importância ao ser ainda, no período recente um dos subsetores que mais contribui na geração de empregos formais do setor industrial, fato devido a sua alta absorção de mão de obra.

Pode-se dizer que a cadeia produtiva da moda, constitui várias etapas que são interligadas entre si, no qual cada um possui importante função para a etapa subsequente.

⁷ “O termo Cadeia Produtiva também pode ser denominado *Filière*, termo de origem francesa e que apresenta o significado de fileira, ou seja, uma sequência de atividades empresariais que conduzem a uma sucessiva transformação de bens, do estado bruto ao acabado ou designado ao consumo” (RECH, 2006, p. 19)

No âmbito do processo produtivo são observados os subsecutivos estágios: produção da matéria-prima; fiação; tecelagem; beneficiamento/acabamento; confecção; mercado (EURATEX 2004, p. 4).

Haguenauer et al. (2001, p.7) asseveram que a cadeia produtiva indica um microcomplexo, ou seja, “subconjuntos de atividades pertencentes aos macrocomplexos”.

No campo produtivo, a cadeia respondeu pela produção o de, aproximadamente, 79 (setenta e nove) milhões de toneladas em 2000 (LUPATINI, 2004). Assim, é apontada como a primeira fase da cadeia da moda, em que são analisadas as fibras, bem assim os filamentos que irão ser preparados para a etapa posterior, ou seja, da fiação. Abarca o processo químico-físico de extrusão, que são as fibras químicas-artificiais e sintéticas e ainda a produção agrícola (fibras naturais vegetais) ou pecuária, que correspondem as fibras naturais advindas de animais.

A etapa da fiação alude à produção de fios. Já na tecelagem, os tecidos são angariados por meio de procedimentos técnicos divergentes, que são a tecelagem de tecidos planos, a malharia e a tecnologia de não-tecidos.

O beneficiamento (acabamento) é visto como uma etapa de operações que concede especificidades ao produto desejado. (RECH, 2008, p.9)

A confecção é tida como uma fase de elaboração de peças confeccionadas e abarca a criação, a modelagem, o enfiado, o corte, a costura e o beneficiamento do produto.

A última fase é o mercado, em que são os canais de comercialização e distribuição, no qual o produto pode ser destrinchado por intermédio do atacado e varejo. (RECH, p.9).

A cadeia produtiva da moda é caracterizada pela heterogeneidade em relação ao porte das empresas que a constitui, no caso as grandes ou até mesmo pequenas empresas confeccionistas.

3.2 Sistemas da moda

Atualmente, são produzidas mundialmente mais de 80.000.000.000 (oitenta bilhões) de roupas, graças à grande demanda e mão de obra farta. Assim, é sabido que grande parte da população possui muitas vestimentas que raramente

usam com frequência, ou seja, é visto claramente que se vive em uma sociedade consumista.

Assim, o sistema da moda pode ser dividido em *fast fashion*, *slow fashion* e *hybrid fashion*.

3.2.1 Sistema *fast fashion*

O sistema *fast fashion* teve seu início marcado com a crise do petróleo em 1973, em que houve o aumento do preço dele, as empresas tiveram uma nova estratégia para conseguir driblar a crise e escoar a produção, surgindo assim a *fast fashion* ou a moda rápida. (LEGNAIOLI, s.d)

As empresas que trabalham nesse sistema analisam o que as pessoas estão consumindo das marcas tidas como renomadas e fabricam modelos similares em grande escala, com qualidade inferior, porém mais em conta.

Embora as peças sejam produzidas em grande escala, elas são distribuídas de forma fragmentada entre os países, para oferecer a falsa sensação de exclusividade aos consumidores.

Em relação à geração de empregos, esse sistema emprega milhões de pessoas pelo mundo nas áreas de criação, produção e venda. Além disso possui uma grande fatura anual, movimentando a economia dos países.

Ademais, como tudo que é produzido em grande escala acarreta consequências, não seria diferente desse sistema. Começando pela qualidade, pois não são peças feitas para uma longa duração. O mais deplorável disso tudo é que na medida em que os produtos são vendidos a baixo preço, os trabalhadores são mal pagos tendo que trabalhar em situações lamentáveis.

Grande parte dessa produção é feita em países da Ásia e da África, onde não são respeitadas as leis trabalhistas e ambientais, surgindo assim o trabalho análogo ao de escravo, como será visto mais adiante.

Com relação ao meio ambiente, a produção dessas peças gera 400% (quatrocentos por cento) mais emissões de carbono do que uma peça comum (LEGNAIOLI, s.d). Além disso para a produção de fibras têxteis é necessário desmatar, utilizar fertilizantes, agrotóxicos, extrair petróleo, transportar, entre diversas outras formas de poluição.

No Brasil, considerável número de empresas trabalha nesse sistema *fast fashion*. Segundo a Revista Exame, a Riachuelo foi uma das empresas brasileiras que investiram na *fast fashion*, aumentando seu lucro em relação a principal concorrente, a Renner.

3.2.2 Sistema *slow fashion*

O termo *slow fashion* surgiu em Londres por volta de 2004 por Angela Murrills, uma escritora de moda da revista online *Georgja Straight*. Esse conceito foi inspirado no *slow food* que se originou na Itália nos anos 1990.

Em contrapartida ao sistema *fast fashion*, que prioriza a produção em massa, junto com a globalização, a *slow fashion* surgiu como uma forma alternativa e sustentável no mundo da moda (LEGNAIOLI, s.d).

A prática desse sistema caracteriza-se pela diversidade, prioriza o âmbito local em relação ao global, proporciona a consciência socioambiental, contribui para que haja a confiança mútua entre produtores e consumidores, prática preços reais que se insere nos custos sociais e ecológicos e limita sua produção entre pequena e média escala.

Em relação à valorização da cultura local, este sistema *slow fashion* torna-se uma alternativa à padronização, à centralização e à produção de produtos idênticos (LEGNAIOLI, s.d). Desse modo, surge a ideia de sociedade multilocal e uma economia distribuída, em que tudo está distribuído localmente e utilizado da melhor forma possível, e aquilo que não pode ser produzido no local, é trocado e compartilhado, originando uma sociedade simultaneamente local e cosmopolita, abrangendo a diversidade.

Outro fato importante é que são produzidas peças sustentáveis e sensoriais as quais são as que possuem uma vida útil mais longa e sendo mais valorizadas. Uma forma utilizada para aumentar a vida útil dos produtos são os remendos, que deixou de ser uma prática relacionada à pobreza com a chegada do sistema *slow fashion*, sendo referida a uma forma de reciclagem.

Para evitar que as peças sejam descartáveis por sair de moda, foi desenvolvido produtos que carregam uma história, origem, gosto, toque, cheiro, que sejam feitos de preferência manualmente, oferecendo algo específico.

Observando o trabalho no *slow fashion*, é visto que se preza pela formação de cooperativas que são capazes de promover participação entre os agentes da cadeia têxtil, buscando uma forma de gerar um comércio mais justo. (LEGNAIOLI, s.d).

No Brasil, algumas empresas aderiram a este sistema, como Doisélles, em que as peças são idealizadas em tricô e crochê; Coletivo de Dois, em que inicialmente os estilistas começaram a fazer os produtos com retalhos; Karmen, uma marca que se preocupa com o descarte e desperdício têxtil, utilizando tecidos de qualidade cujo mercado não quer mais; entre outras.

Em Pernambuco, a marca Less Is More, propõe produto de maior qualidade, mais durável, artesanal e exclusivo, a um custo acessível. (FOLHA DE PERNAMBUCO, 2017). Outra marca de peso *da slow fashion* no estado é a Calma Monga, a qual produz bolsas, mochilas, carteiras e outros itens utilizando materiais que não afetam o meio ambiente (JORNAL DO COMMERCIO, 2015).

Assim sendo, fica claro que nesse sistema, sustentabilidade e economia podem ser inseridos na indústria da moda, sendo uma ideia criativa e inovadora, tendo impacto positivo no meio ambiente.

3.2.3 Sistema *hybrid fashion*

O sistema *hybrid fashion* tem como base os ensinamentos budistas por meio da filosofia aristotélica, em que o conceito de virtude é baseado no equilíbrio (CUNHA, 2016). Nesse sentido, surgiu o caminho do meio entre a *fast fashion* e a *slow fashion*, nomeado de *hybrid fashion* ou moda híbrida.

Dessa maneira, este sistema seria uma nova forma atuar e ser criativo dentro da atual indústria da moda, combinando as melhores peculiaridades existentes entre os 2 (dois) sistemas anteriores supracitados.

Ainda assim, isso não significa que a moda híbrida irá substituir os outros 2 (dois) sistemas, mas sim seria uma terceira alternativa de criar a moda sustentável e equilibrada, quando não se exigir uma grande diminuição do consumo como preconiza o *slow fashion*.

Expõe-se algumas características da moda híbrida, é possível elencar que possui de 3 (três) a 4 (quatro) coleções por ano, transparência nos custos de confecção, produção em média ou grande escala com preços acessíveis, variedades

de cores, estampas e numerações, criação de roupas multiuso e atemporais, fabricação local que respeite as leis trabalhistas, entre outras.

Segundo Cunha (2016), com a grande demanda que o mercado necessita, o volume de produção vem crescendo a cada dia, sendo notório que a indústria da moda se depara com desafios ambientais e sociais graves, além do consumismo, que é movido pelo crescimento da população global.

Desse modo, é visto que a *fast fashion* incentiva o consumismo exacerbado e o *slow fashion* o mais consciente, porém, ambos se encontram no extremo oposto da balança, acarretando diferentes consequências para a sociedade, sendo a moda híbrida o “caminho do meio”.

Por fim, cabe destacar que uma marca internacional que se encaixa no sistema *hybrid fashion* é a Continental Clothing, que fabrica roupas básicas com diversas cores para os consumidores estamparem, sendo disponibilizado cerca de 1.500.000 (um milhão e quinhentos mil) de peças estocadas no seu armazém localizado no Reino Unido, utilizando tecidos orgânicos certificados e são tingidos com pigmentos não tóxicos. Segundo Cunha (2016), a mesma empresa criou a linha chamada de Fair Share, a qual proporciona um aumento salarial de 50% (cinquenta por cento) para os empregados mais pobres em sua fábrica localizada na Índia.

3.3 Empresas de revistas e magazines

Dentro do mundo da moda é sabido que uma das maiores fontes de faturamento ocorre via publicidade, que se deu por meio do crescimento da indústria têxtil. Segundo Hinerasky (2010), a entrada do Brasil no circuito da moda se deu no final dos anos 1990, como resultado do crescimento do setor têxtil.

Valorização da moda como negócio, qualidade da matéria prima nacional (e o seu aprimoramento), a utilização e os investimentos em tecnologia de ponta; a criatividade dos estilistas [...], a consolidação de um calendário de moda uniformizando as iniciativas antes isoladas, aliadas à cobertura e repercussão na imprensa especializada no Brasil e exterior (HINERASKY, 2010).

Assim, a publicidade surgiu como uma forma de mediar aquilo que acontece nas passarelas para o grande público, havendo um bom funcionamento da indústria da moda.

A imagem se apresenta como uma das fontes de linguagem das publicações da moda, pois os leitores necessitam visualizar o que os textos nas revistas e magazines falam para que faça sentido. Os editoriais realizam seções de fotos com as vestimentas e os acessórios selecionados para sintetizar uma ideia, estimulando e instigando os leitores a reproduzi-las.

No Brasil, as famosas revistas Vogue, Harper´s Bazaar, Elle, InStyle, Marie Claire, Grazia, entre outras, são tidas como as mais lidas do país.

3.3.1 Editorial de moda

A forma mais empregada, para as marcas divulgarem os seus respectivos produtos, é o editorial de moda. Consiste em uma seção ou publicação em jornais ou revistas periódicas, que têm como objetivo principal exaltar alguns conceitos e comportamentos por intermédio de ensaios fotográficos.

O editorial não é criado apenas para a apresentação do produto ao mercado, mas também aponta críticas, ligações da moda com a atualidade sociocultural, além de avaliar as propostas dos estilistas.

Ademais, para realizar um editorial, é imprescindível reunir profissionais de diferentes áreas da moda para que haja uma melhor contextualização de propostas e conceitos que determinam uma coleção, estudando as preferências, as necessidades e os anseios do público-alvo.

Os modelos serão escolhidos para posarem, sendo produzidos pelos cabeleireiros e maquiadores de acordo com o estilo do editorial, porquanto precisam estar de acordo com o conceito da marca e revista.

Mais adiante, os produtores, editores e diretores selecionam as imagens que melhor se encaixam na ideia da marca ou do produto, encaminhando para a arte final, combinando as fotos com os textos nas páginas das revistas. Após tudo isso, o visual final da revista será obtido.

3.3.2 Cargos dentro de uma redação de revista

Tornou-se tendencioso que as redações de revistas enxuguem as funções, fazendo com que muitas vezes os cargos se misturem.

O diretor de redação é o responsável pela parte editorial da revista, tendo o controle de tudo que é publicado, além de controlar as demandas comerciais. (ESPINDOLA, 2015). Faz parte da sua função manter um relacionamento com as marcas e seus respectivos estilistas.

Já o editor-chefe é responsável pela sistematização do fluxo de entrega dos textos, fotos em contato com a equipe de arte, cobrando e mantendo os prazos, reportando-se de forma direta com o diretor. Dessa forma, é primordial o cargo ser ocupado por um bom gestor.

Editor de moda é em geral aquela pessoa que estudou moda e detém a palavra final nas peças fotográficas em um editorial (ESPINDOLA, 2015). O editor-chefe ou o diretor de redação não necessita possuir uma formação específica no assunto, pois a função compete ao editor de moda.

O *stylist* pode ser contratado para trabalhos específicos (freelancer) ou fazer parte do quadro de funcionários. Sua função é apanhar a visão projetada para determinada página da revista e torná-la realidade, pesquisando itens específicos que gostaria de fotografar.

Por sua vez, produtor de moda é tido como a pessoa que procura por meio das marcas a escolha das peças que serão fotografadas. Ou seja, é um trabalho externo. Depois de reunidos todos os itens, ele cataloga junto com o *stylist* para uma pré-edição do que será fotografado (ESPINDOLA, 2015).

Produtor executivo é aquele que coordena modelos, fotógrafo, locação, maquiagem, cabelo e transporte para cada foto feito pela revista.

Além disso, ainda tem o cargo de diretor de beleza, comportamento, cultural, que são editores de cada assunto, além de moda, que cada revista comporta. A maioria é composta por jornalistas que assinam matérias, coordenando e editando os textos escritos.

Já os repórteres são profissionais com formação em texto, cuja função principal é escrever bastante sobre a matéria feita (ESPINDOLA, 2015).

Por fim, há ainda a figura do diretor de arte que é o responsável pela diagramação e pela parte visual da revista.

3.4 Desfiles e o São Paulo Fashion Week

Inicialmente, o objetivo de um desfile de moda era a venda. Porém, com o passar dos anos deixou de ser vitrine de roupas e acessórios que seriam vendidos nas lojas. Em 1990, no São Paulo Fashion Week, modelos contratados pelo estilista Jum Nakao usaram vestidos feitos de papel, em que foram destruídos ao final da apresentação (REVISTA SUPERINTERESSANTE, 2018).

Assim, os desfiles apresentam o conceito, a mensagem por trás de cada coleção. Também é utilizado para lançar tendências, como, por exemplo, se o brilho está em alta, muito provavelmente algum estilista vai apresentar uma bolsa com brilho exacerbado para chamar atenção. Todavia, uma blusa com brilho será exposta em uma loja de maneira mais simplificada.

Os desfiles incentivam e criam um desejo de consumo, sendo o conceito procurado nas lojas pelo consumidor porque ficam no inconsciente deles (REVISTA SUPERINTERESSANTE, 2018).

Cada marca possui sua forma de organizar os desfiles, podendo ser grandiosos, com milhares de convidados, como uma pequena apresentação, com poucos convidados. Desse modo, os desfiles podem se transformar, tendo várias versões, mas nunca vão deixar de existir, já que são considerados uma importante ferramenta de marketing e consequentemente de venda.

3.4.1. Regulamentação da profissão de modelo e manequim

Diante da Lei nº 6.533/1978 e o Decreto nº 32.385/1978, a profissão de artistas e de técnicos em espetáculos de diversões foi regulamentado. A partir de 3 de setembro de 1986 foram inclusas as profissões de manequins e modelos, em virtude da Portaria nº 3.297/1986 do Ministério do Trabalho, a saber:

Suprimir, no 2º grupo – Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística – do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores Em Estabelecimentos de Educação e Cultura, a categoria profissional diferenciada “Manequins e Modelos”.

Integrar, os “Manequins e Modelos” na categoria profissional diferenciada – “Artistas e técnicos em espetáculos de diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses)”, do mesmo grupo e plano, a qual, em consequência, passará denominar-se “Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais

e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses, manequins modelos)”.

Diante disso, a profissão de modelo e manequim foi regulamentada pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo possível a criação de vínculo empregatício com suas respectivas agências, desde que estejam presentes os requisitos vislumbrados no art. 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Outrossim, o Sindicato dos Modelos Profissionais do Rio de Janeiro (Sindmodel), forneceu dados de suma importância ao informar que: a) em 2002, se resolveu que a profissão de modelo é gênero; b) se ratificou o entendimento de que manequim é espécie do gênero modelo; c) houve uma divisão do gênero modelo, de acordo com o Quadro de Atividades e Profissões, para quem : 1) o código 4.53.05 significa modelo artístico que se subdivide em modelo de vitrine, estátua viva e manequim vivo; 2) o código 4.53.10 significa modelo de moda que se subdivide em manequim e modelo de prova; e 3) o código 4.53.15, o qual significa modelo publicitário, ou seja, modelo fotográfico e modelo de eventos, feiras e promoções em geral.

No que tange à questão da remuneração, não há uma remuneração média de um modelo, pois há profissionais que ganham R\$ 200,00 (duzentos reais) por um evento e há outros que recebem R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por uma sessão de fotos (PIRES, s.d).

Ademais, quando o trabalho ou evento necessita ser executado fora do local onde o contrato de trabalho fora pactuado, os encargos por todas as despesas necessárias para a atividade de modelo ficam por conta do empregador.

Nesse sentido, o art. 23 da referida lei, que regimenta a profissão, discorre que o empregador custeará as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até o seu retorno, além do salário. Além disso há ainda obrigações de responsabilidade também do empregador no que concerne ao fornecimento de guarda-roupa e os outros recursos indispensáveis ao cumprimento das tarefas contratuais.

Outro fato relevante é a cláusula de exclusividade em alguns contratos de trabalho dos modelos. De acordo com o art. 11 da lei supracitada, essa exclusividade não impede que seja prestado serviços para empregador diverso, porém deverá ser prestada a atividade em outro meio de comunicação e sem acarretar prejuízos ao

contratante inicial. A quebra da exclusividade implicará a penalidade prevista no art. 33 da referida lei, fixando a multa com limite de 2 (dois) a 20 (vinte) vezes do maior valor de referência.

Outrossim, alguns contratos fixam à pena de multa de 3 (três) vezes o faturamento bruto da modelo nos últimos 6 (seis) meses, ou não sendo possível, o mínimo de 25.000 (vinte e cinco mil) reais (PIRES, s.d). Desse modo, a cláusula torna-se abusiva, indo contra os princípios do equilíbrio econômico do contrato, da boa-fé objetiva e da função social contratual, pois quando um pacto estabelece obrigações não proporcionais no qual há um privilégio para uma das partes, o tal torna-se nulo.

A este respeito, Marques, 2002, defende que a boa-fé objetiva significa uma atuação refletiva, pensando no outro, devendo haver respeito mútuo em relação aos interesses, agindo com lealdade, sem abuso, não causando dano ou desvantagem em excesso, objetivando o fim da obrigação e o cumprimento os interesses de ambas as partes.

Assim, é notória a importância da boa-fé objetiva nos contratos dos modelos. Além disso, quando ocorre a imposição de uma das partes a uma obrigação demasiada, também se fere o princípio da função social do contratual.

Nesse sentido, discorre Theodoro Júnior que:

Reconhece-se, de longa data, e não apenas nos tempos atuais, que os contratantes, embora livres para ajustar os termos da convenção, deverão agir sempre dentro dos limites necessários para evitar que sua atuação comercial se torne fonte de prejuízos e indesejáveis para terceiros (THEODORO JÚNIOR, 2007, p.29)

Outrossim, por meio desse princípio, tenta-se coibir eventuais desigualdades presentes na relação contratual.

Ademais, ainda no tocante à parte contratual, cabe a rescisão deste ajuste quando há vontade das partes ou por razão de fenômeno alheio à essa vontade, mais conhecido como força maior (PIRES, s.d).

Na relação dos profissionais da moda, é comum que o agenciador estimule seus modelos e manequins a manter o peso, a saúde e a beleza em perfeitas condições, além de preservar outros atributos. Dessa maneira, ocorre que muitas vezes é notado o rigor excessivo, que pode ser definido como uma forma de violação abusiva por parte da empresa, que possui o poder hierárquico.

Dessa forma, os empregadores tendem a estimular seus modelos a manter o peso ideal, o padrão de beleza, o que muitas vezes desencadeia uma série de consequências que serão vistas mais à frente.

3.4.2 Modelos profissionais menores de 18 (dezoito) anos

Primeiramente, cabe mencionar o art. 6, inciso XXXIII, da CF/1988, para quem “é proibido trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”.

Nesse caso, os modelos que laboram em campanhas publicitárias ou desfiles só poderão fazer isto a partir dos 16 (dezesesseis) anos de idade. Além disso, estes jovens são relativamente incapazes, devendo ser acompanhados de seus respectivos pais para assinar o contrato na agência. No que tange aos direitos trabalhistas, são derivados os mesmos dos modelos maiores de 18 (dezoito) anos (PIRES, s.d).

Em relação aos modelos menores de 16 (dezesesseis) anos, deve haver a autorização prévia do Juiz da Infância e Juventude, para que possam efetuar o trabalho, conforme elenca o art. 149 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA):

Compete à autoridade judiciária, disciplinar através de portaria, ou autorizar mediante alvará a entrada e permanência de crianças e adolescente, desacompanhados dos pais ou responsável em estúdios cinematográficos, teatros, rádio e televisão, espetáculos públicos e seus ensaios, e certames de beleza.

Ademais, ressalva-se que os modelos profissionais menores de idade, não poderão trabalhar em horário noturno, ou em lugares insalubres ou perigosos, dando prioridade a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, conforme dispõe o art. 69 do ECA, o qual igualmente respeita o teor constitucional.

Assim sendo, a integridade física e moral dos menores de idade deve ser protegida, pois ainda estão em desenvolvimento, o que poderia ocasionar danos à sua saúde.

4. DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA NO ÂMBITO DA MODA E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS: ANÁLISE DO CASE CINEMATOGRAFICO O DIABO VESTE PRADA

De início, quando ocorre um ato assediador, suas consequências incidem sobre o ambiente laboral, incluindo os envolvidos.

Dessa forma, o comportamento perverso nas relações trabalhistas causa dano ao meio ambiente de trabalho. O trabalho da vítima vai se tornando gradativamente insuportável, não sobrando outra escolha a não ser se afastar do trabalho enquanto o agressor permanece no mesmo ambiente.

4.1 Da redução à condição análoga à de escravo

A escravidão foi a primeira forma de trabalho subordinado que existiu. O empregado era considerado um objeto desprovido de qualquer direito. No Brasil, a escravidão iniciou com os portugueses, que levava os escravos em navios denominados de negreiros.

Com o passar do tempo, leis começaram a ser aprovadas como forma de combater este tipo de trabalho. Em 1850, foi reconhecida a Lei Eusébio de Queiróz, resultando o fim do tráfico negreiro. Em 1871 foi criada a Lei do Ventre Livre, determinando que os filhos dos escravos já fossem considerados livres, na medida em que o Estado indenizasse o seu “dono”. Em 1885, foi homologada a Lei dos Sexagenários que assegurava a autonomia dos escravos com idade superior a 60 (sessenta) anos. Por fim, em 1888 a Princesa Izabel assinou a Lei nº 3353, conhecida como a Lei Áurea, que aboliu o trabalho escravo e tornou ilícita o proveito do trabalhador baseada em razão de sua cor, raça ou etnia. Assim sendo, não há como analisar o presente, sem observar o que ocorreu no passado.

Nos dias atuais, apesar a abolição da escravidão, podem ser vistos traços dela quando ocorre o desrespeito ao trabalhador e a dignidade humana. Todavia, atualmente não se é mais escravizado pela cor, raça ou etnia, mas sim quando ocorrem situações de degradação social.

Santos (2017), faz uma acareação entre a escravidão antiga, com a atual em que o trabalho atual se assemelha à época escravocrata.

Dessa maneira, é notório que mesmo após o lapso temporal histórico, as formas de escravidão são semelhantes, haja vista que o trabalho escravo ainda continua sendo disposto com o intuito de gerar maior lucratividade das empresas e reduzir os custos com a mão de obra, ocorrendo mais rentabilidade.

4.1.1 Escravidão no setor têxtil

O setor têxtil vem se destacando em diversos casos de escravidão no Brasil, como será visto adiante.

Ademais, as indústrias de confecção de vestuários e calçados estão a todo momento se reinventando, mas não para uma melhoria, e sim para manter situações primitivas de exploração (RUSSO, 2017).

Assim, a redução a condição análoga à de escravo induz a uma diminuição na expectativa de vida dos trabalhadores por conta das jornadas exaustivas e excessivas de labor, assim como as condições mínimas de segurança e higiene.

A Revolução Industrial deu início a uma maior produtividade possibilitando a produção de tecidos e roupas em um valor mais baixo e em escala maior, acarretando uma significativa modificação na relação entre empregado e empregador.

Nesse sentido, com a alta demanda no setor, as empresas, visando cada vez mais ao lucro, passaram a buscar mão de obra barata. Nessa busca frenética por preços mais baixos, as condições de trabalho mudaram, sendo observado de maneira reiterada, o tráfico de pessoas para a confecção nesse tipo de indústria (RUSSO, 2017).

Outrossim, o sistema de produção industrial fez uma alteração na relação de trabalho, na medida em que as empresas passaram a garantir uma confecção maior de vestuário com preços baixos, aderindo ao sistema *fast fashion*.

Desse modo, gerou-se uma maior procura de mão de obra, de forma que muitos trabalhadores deixaram a zona rural em busca de emprego, ensejando uma depreciação da classe operária e do próprio trabalho, bem assim em piores condições como consequência do interesse em diminuir o custo da produção.

Pode-se afirmar que o direito do trabalho tem uma relação direta com o setor industrial, uma vez que foi por meio dele que se passou a buscar uma dignidade laboral e uma proteção ao obreiro na sua prestação de serviços (RUSSO, 2017).

Assim sendo, o ramo da indústria têxtil contribui bastante para a ocorrência de trabalho análogo à condição de escravo.

4.1.2 Casos de trabalhos análogos à condição de escravo na indústria têxtil

A prática escravocrata no âmbito têxtil persiste no Brasil. O primeiro caso de escravidão dessa natureza observado na esfera judicial brasileira aconteceu em 2011, quando nas lojas Pernambucanas fora percebido a prática do trabalho análogo à condição de escravo. Tal imbróglia jurídica ficou assim noticiado pelo Estadão (2012), em que discorreu acerca do processo judicial perante a empresa pela exploração de mão de obra na cadeia produtiva, sendo a pioneira na investigação do trabalho análogo ao de escravo na indústria têxtil que foi levada ao judiciário.

Dessa forma, foi verificada a presença de imigrantes da Bolívia, peças sendo produzidas com valor baixo e a recusa da assinatura o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), levando o caso primeiramente ao Judiciário.

Cabe ainda citar o caso de uma grande empresa *fast fashion* conhecida internacionalmente, a Zara, que ocorreu em 2011 com um grande destaque por ser uma marca com uma alta influência na indústria têxtil. Tal situação restou noticiada que as fiscalizações flagraram empregados estrangeiros que se encontravam em situações degradantes, além de terem sido liberados dessas condições de trabalho 15 (quinze) pessoas incluindo adolescentes de 14 (quatorze) anos.

Na sentença, o Desembargador do Trabalho, Ricardo Artur Costa Trigueiros, prolatou que seria impossível a Zara não saber o que estava acontecendo nas oficinas de costura.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) afirmou que desde 2012 a Zara vinha tentando anular os autos de infração de auditores do Ministério do Trabalho que registraram trabalho análogo ao escravo em oficinas que costuravam para a marca, em 2011 (O Estado de S. Paulo, 2017). Para isso, processou a União com uma ação anulatória.

Em verdade, sabe-se que a Zara empregou a Aha como entreposta no intuito de evitar o flagrante envolvendo a mão de obra em condições análogas ao de escravo. Um dos indícios mais fortes na empresa entreposta, foi a ausência de máquinas de costura, já que a produção dependia da mesma e de trabalhadores.

Recentemente a Zara Brasil assinou com a OIT, ABIT, ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil) um projeto de Parceria Público Privada para continuar com as ações de melhoramento no setor de confecção estrutural do Brasil.

Outro caso é o da marca M. Officer, do estilista Carlos Miele, a qual também foi condenada pela utilização de trabalhadores em condições análogas à de escravo. A Empório Uffizi, que foi responsável pela intermediação da contratação, igualmente foi inserida no polo passivo no ato de condenação (GELEDÉS, 2014).

A respectiva denúncia traz a alegação de que as peças eram fabricadas por trabalhadores em jornadas exaustivas dentro de ambiente degradante, gerando risco à saúde, à segurança e também à vida, e, além disto, foram encontrados bolivianos vítimas de tráfico de pessoas.

Ainda assim, a marca, em sede de defesa, responsabilizou o costureiro proprietário do local, porém, foi concluído que ele não foi culpado da situação, sendo considerado vítima, já que a empresa mantinha poderes de delimitação do ritmo e modo de produção das peças.

Por assim ser, a marca recorreu da decisão em primeira instância. Entretanto a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP) manteve a decisão. A empresa terá que pagar 4.000.000 (quatro milhões) de reais por danos morais coletivos e mais 2.000.000 (dois milhões) de reais pelo chamado *dumping* social, quando uma empresa se beneficia dos custos baixos resultantes da precarização do trabalho para praticar a concorrência desleal (REVISTA EXAME, 2017).

Ademais, as empresas Animale e A. Brand foram alvos de fiscalização do Ministério do Trabalho, tendo sido encontrados migrantes bolivianos trabalhando mais de 12 (doze) horas por dia em oficinas e em condições insalubres (REVISTA VEJA, 2017).

Outra empresa que se tornou alvo de fiscalização foi a Brookfield Donna. Muitos desses trabalhos análogos ao de escravo podem ser vistos em empresas que funcionam no Sudeste Asiático, como Índia, China, Indonésia, Tailândia, Taiwan, Bangladesh, Vietnã, Camboja, entre outros países, se estendendo até mesmo para África, com a instalação de fábricas na Etiópia. De acordo com dados da OIT, quase 21.000.000 (vinte e um milhões) de pessoas no mundo estão expostas a trabalhos forçados (REVISTA GALILEU, s.d.).

Outrossim, pode ser visto um caso na seara esportiva, na década de 1990, quando a Nike foi acusada de utilizar trabalho infantil em fábricas na Ásia.

Dessa maneira, fica claro que não são casos isolados de trabalho análogo ao de escravo na indústria têxtil, mas sim recorrentes, em que ainda ocorrendo fiscalizações nas fábricas, as empresas não deixam de utilizar esse tipo de trabalho.

4.2 Das doenças típicas e do dever de preservação da estética por modelos

Com a prática do assédio moral trabalhista, geram-se diversas consequências que dependem da intensidade e da duração. Desse modo, são diversos os malefícios ao assediado, que merecem destaque para Bechara (2011, p. 143) os seguintes:

[...] destruição da auto estima, alteração da libido, ansiedade, insônia, depressão, angústia, irritabilidade, falta de concentração, sentimento de impotência e de inferioridade, síndrome do pânico, e, em casos mais agudos, desejo da própria morte (risco de suicídio) [...] Com relação à integridade física, a afetação do equilíbrio psíquico pode propiciar o surgimento de danos físicos, tais como taquicardias frequentes, falta de ar, hipertensão arterial, palpitações e problemas gastrointestinais e dores generalizadas. Com relação às relações familiares e sociais, a afetação do equilíbrio psíquico pode criar uma animosidade gratuita entre o assediado e sua família ou seus amigos, o que pode resvalar em divórcio e afastamento do convívio ou em alcoolismo ou vício em drogas. E com relação às atividades produtivas, o desequilíbrio emocional pode redundar em queda da produtividade, absenteísmo ou até incapacidade produtiva.

Assim, é visto que a vítima pode sofrer reflexos em sua saúde física e psíquica, afetando sua relação familiar, social e produtiva. Dessa forma, isso pode ser tão grave que gera problema organizacional, diminuindo sua produtividade, motivação e concentração, tornando o ambiente laboral estressante.

Na verdade, os efeitos do assédio moral são tão nefastos, que podem levar a vítima a pedir demissão (XAVIER, 2014, p. 28). Desse modo, as consequências costumam ultrapassar o dano à saúde, pois há situações em que o trabalhador fica sem sua própria fonte de subsistência, o que é ainda pior.

4.2.1 Da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional, uma das possíveis consequências que pode ter o assédio moral, origina-se do termo *burnout*, cuja expressão em inglês “to burn out” significa “queimar por completo”.

Outrossim, essa síndrome leva a vítima a um alto nível de esgotamento e de estresse como consequência do relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho, sendo capaz de desenvolver uma profunda exaustão, perdendo a motivação e a responsabilidade do trabalho, não sendo exato o tempo que a pessoa irá levar para atingir tal estágio patológico.

Dessa forma, essa síndrome pode ser caracterizada pela exaustão emocional, em que ocorre uma falta de entusiasmo e esgotamento; despersonalização, tratando as pessoas do ambiente de trabalho como se fossem objetos; e a diminuição da satisfação pessoal no labor, fazendo com que ele mesmo se avalie de maneira negativa (PONTES, 2015).

Ademais, o Ministério da Saúde também conceitua essa doença como sendo resultado do esgotamento profissional, discorrendo que:

Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se queima completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço, lhe parece inútil (BRASIL, 2001, p. 191).

Dessa forma, sendo uma doença proveniente do labor, é caracterizada como acidente de trabalho. O art. 20, inc. II⁸, da Lei nº 8.213/1991, prevê que a Síndrome de Burnout possui relação direta com as conjunturas de relação do trabalho, sendo a principal causadora do estresse ocupacional.

Outrossim, as doenças relacionadas ao trabalho, estão previstas na Lista B do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999, além dos Transtornos Mentais e de

⁸ “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

[...]

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

Comportamento relacionados com o trabalho, observados no grupo V da CID-10, incluindo-se no item XII a sensação de estar esgotado, por padecer de “Síndrome de Burn-out” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” (Z73.0), trazendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6). Assim, de acordo com Pereira:

As Leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam esta síndrome. No Decreto nº 3048/99, de 06 de maio de 1996, que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social, em seu Anexo II, que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, conforme previsto no art. 20 da Lei nº 8.213/91, ao se referir aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10 no inciso XII aponta a sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0). No entanto, o desconhecimento sobre a síndrome ainda é grande e não há instrumento validado e sendo comercializados para este fim, que possa subsidiar e fundamentar o diagnóstico (PEREIRA, 2014, p. 24)

Além do mais, para a caracterização dessa síndrome, é necessário o nexo de causalidade entre a patologia e a atividade laborativa.

Desse modo, por ser considerado acidente de trabalho, o trabalhador faz jus a estabilidade, conforme preconiza a Lei nº 8.213/1991, em seu art. 118, assegurando pelo “[...] prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

Por assim ser, torna-se necessária uma maior preocupação do empregador em relação às mudanças comportamentais do seu trabalhador, especialmente na aparente sensação de esgotamento físico e/ou emocional.

4.2.2 Das doenças próprias decorrentes do dever de preservação da estética por modelos

Atualmente, vive-se em uma globalização da beleza, ou seja, uma padronização das formas, pouco questionada pela sociedade. A idealização de uma “beleza magra” traz diversos significados simbólicos, como sucesso, felicidade e poder. Diariamente, a mídia e as redes sociais expõem imagens de corpos considerados perfeitos em que as pessoas tendem a buscá-los, ou ao menos, admirá-los. Assim, quando se persegue uma identificação com um modelo padronizado, há o

afastamento da própria identidade, sendo o resultado de uma miscigenação que necessita ser respeitada e valorizada.

Outrossim, a segunda década do século XX foi decisivo, no que tange à formulação de um novo físico ideal, trazendo a publicidade e a moda como alicerces de mudanças. Com famosos sendo ídolos de milhares de jovens, ocorreu um significativo aumento de doenças como anorexia e bulimia, uma epidemia crescente em gerações que cresceram observando modelos, como Twiggy, Cindy Crawford, Linda Evangelista e Naomi Campbell.

Alice Monteiro de Barros (2015) discorre acerca dos modelos, defendendo que:

Distinguem-se dos demais trabalhadores porque por meio de sua obra, comunica-se com o público. Em consequência, surgem novos fatores no exercício de sua profissão, como o risco da censura e as pressões provenientes do fato de se encontrar muito exposto a elogios e críticas, nos meios de comunicação. Logo, o êxito ou o fracasso de cada atuação repercutirá, sem dúvidas, nas suas perspectivas de emprego.

Ademais, frequentemente os modelos são criticados em relação à estética dos seus corpos por intermédio dos meios de comunicação. Essa profissão ganha destaque pelo fato de poder modelar e reconstruir o corpo para alcançar o estereótipo apreciado socialmente. Assim sendo, determinadas formas e medidas corporais são exigências impostas por estilistas e agências.

Desse modo, na busca de um padrão morfológico preciso, não são observadas as diferentes capacidades físicas. Nesse contexto, cabe ressaltar a grande suscetibilidade comportamental de modelos de passarela em relação às medidas corporais padronizadas e às cobranças, levando na maioria das vezes à adesão de hábitos diários desfavoráveis (LISBOA; DELEVATTI; KRUEL; 2015).

Em vista disso, algumas das doenças mais comuns no âmbito da moda é a anorexia e a bulimia, em que a primeira provoca a falta de apetite e conseqüentemente a perda de peso por medo de engordar, já na outra o indivíduo come tudo que deseja, porém, por culpa ou remorso, acaba forçando a regurgitação.

Observando relatos de modelos, é visto que o assédio praticado pela agência e até mesmo pelos colegas de trabalho é tão frequente que leva a vítima a tomar decisões extremas podendo acarretar até mesmo a morte.

Nos dias atuais, é visto que modelos *plus size* estão em alta, mas o estereótipo de magreza ainda é um norteador do mundo da moda. Desse modo, muitas delas estão tendo que emagrecer para se adequarem ao mercado. Isso aconteceu com a modelo Daisy da Silva em que durante um *casting* chegou a ouvir de um estilista que só seria escolhida depois que perdesse 10 (dez) cm de quadril.

Ademais, começou a surgir a obsessão pelo *thigh gap*, ou seja, o espaço entre as coxas, que supostamente determina se uma pessoa é magra ou não. Assim, muitos profissionais da moda acabam usando drogas e remédios para emagrecer.

A ex-editora da revista Vogue Austrália revelou casos ocorridos nos bastidores da moda. Um desses casos foi de uma modelo que estava machucada no joelho e ao ser questionada revelou que sente tanta fome que desmaia com frequência. Outro relato foi de uma modelo que exprimiu passar muito tempo sozinha, pois a sua colega de quarto, de mesma profissão, passava muito tempo no hospital tomando soro (REVISTA VOGUE, 2013).

Além disso, de acordo com o art. 196 da CF/1988, “**a saúde é direito de todos e dever do Estado**, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (grifo nosso).

Assim sendo, é dever do Estado zelar pela saúde de todos os brasileiros e estrangeiros que se encontram no país. Esse dever deve ser estendido à criação de leis e regulamentos na área trabalhista, que visam à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme o disposto no art. 7º, inciso XXII⁹, da CF/1988.

Dessa forma, com a exigência de modelos cada vez mais magras, podendo provocar uma anorexia, bulimia ou até a morte, deve ser tratado também na esfera trabalhista, pois se há a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício com as agências de modelos, o descumprimento de direitos relativos a moral ou a existência pode gerar uma indenização por dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho.

⁹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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

Pode-se mencionar ainda a Lei nº 6.533/1978 em seu art. 27, dispondo que “nenhum artista ou técnico em espetáculos de diversão será obrigado a interpretar ou participar de trabalho possível de pôr em risco sua integridade física ou moral”.

Em virtude dos fatos mencionados, é dever das agências zelar pela saúde das modelos que fazem parte do ambiente de trabalho, devendo serem exigidos atestados médicos ao efetivar a admissão do jovem aspirante a modelo, e exames periódicos no decurso da relação de emprego. Assim, a agência estará resguardando a saúde das modelos, como também estará se protegendo de futuros processos judiciais, porquanto se deixar de cumprir uma obrigação legal, considerando que as agências de modelos assumem os riscos da atividade econômica como qualquer outro empregador, podendo ser compelida a pagar uma indenização por danos extrapatrimoniais a modelo que venha a desenvolver problemas de saúde provenientes de sua negligência como empregadora.

Dessa forma, enquanto mecanismos de prevenção seria interessante que fossem os profissionais da área instruídos a não prejudicarem as suas saúdes, cabendo muitas vezes a postulação de rescisão indireta, o que poderia ser alvo de explicação pelo sindicato da categoria e até durante eventos.

A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando finda a relação trabalhista, sendo caracterizada pela culpa exclusiva do empregador, sem que o trabalhador perca seus direitos trabalhistas. Desse modo, o empregado quando não está satisfeito com o empregador que comete falta grave, como o assédio moral, poderá solicitar sua dispensa sem acarretar prejuízo aos seus direitos.

Assim, o empregado, além de receber todas as verbas rescisórias, também fará jus ao recebimento do dano moral sofrido pela agressão.

Além disso, pode-se observar que a CLT, em seu art. 483, especifica situações que ensejam a rescisão indireta, entre eles: “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Ademais, o respeito mútuo é algo que deve ser cumprido por ambas as partes, pois segundo Rufino (2006), é obrigação contratual inerente ao empregador o respeito aos direitos trabalhistas, além da personalidade moral do seu empregado e os direitos relacionados com a dignidade, e vice-versa, em que ocorrendo violação implica infração contratual e das leis trabalhistas, acarretando o direito de indenização

ao empregado, além do reconhecimento do direito de resistência, o qual se consuma com a recusa ao cumprimento das ordens ilícitas.

Dessa maneira, no que tange ao contrato de trabalho, é inevitável a criação de uma subordinação do empregado com o empregador. Entretanto, essa subordinação não legitima a submissão a todas as ordens proferidas pelo empregador, mas somente aquelas que são consideradas indispensáveis para a prestação do serviço.

Desse modo, a falta grave cometida pelo empregador enseja a rescisão indireta do contrato, não sendo necessária a dispensa do trabalhador, pois este é quem decide findar o contrato de trabalho, por conta da falta cometida pelo empregador, podendo ajuizar ação na Justiça do Trabalho para requerer tal o pleito.

De acordo com Rufino (2006), a mesma defende que:

Atualmente, não se fala, somente na proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, outrossim, pela proteção dos direitos à personalidade do trabalhador, por uma maior liberdade de trabalho, pela satisfação do empregado no ambiente do trabalho [...].

Por assim ser, é visto que o empregador deve zelar pela proteção do bem-estar do trabalhador num ambiente de trabalho harmônico em que sejam respeitos os princípios já mencionados.

4.3 Das consequências específicas do assédio moral no âmbito da moda e mecanismos de prevenção

Inicialmente cabe afirmar que, o assédio moral praticado há pouco tempo e ainda existindo a possibilidade de reação ou a resolução do conflito, o sintoma inicial é o estresse. Assim, quando esse sintoma está em um grau elevado, o indivíduo tende a apresentar perturbações funcionais, tais como cansaço, cefaleia, distúrbios digestivos, entre outros.

Além disso, o estresse decorrente do ato assediador pode provocar um estágio de tensão em que a dor de cabeça pode ser um sintoma constante.

Ademais, quando o instituto se prolonga por mais tempo, pode acarretar um estado depressivo, apresentando tristeza, apatia, culpa, entre outros. Ou seja, quanto maior a duração do assédio, maior o risco de depressão.

Há muito tempo são noticiados os abalos psicológicos, muitas vezes de difícil irreversibilidade ou não mais possíveis de serem resolvidos, que podem culminar com sequelas para o resto da vida das pessoas, até chegar ao nível mais extremo, que é a prática do suicídio, como se fosse uma saída para o momento vivido (HIRIGOYEN, 2008, p. 178).

Assim, o suicídio pode ser entendido, por meio de um olhar da Psicologia, como um ato final de rebeldia ou uma acusação póstuma do assediado, sendo uma forma de manifestação tardia a toda carga emocional que estava afligindo a vítima.

Outros sintomas decorrentes do assédio moral é o cansaço e debilidade. Tais reverberações ensejam à ocorrência de fadiga crônica, cansaço nas pernas, debilidade, desmaios e tremores.

As doenças citadas por si só já são graves, porém, com o assédio moral há uma verdadeira potencialização dessas enfermidades. Assim, quando há o agrupamento de tais doenças em uma única pessoa recebe a denominação de manifestações físicas de doenças psicossomáticas.

Hirigoyen (2015, p. 160-163), nos seus estudos de caso, descobriu que 52% (cinquenta e dois por cento) das vítimas de assédio moral apresentam transtornos psicossomáticos variados. Ela ainda acrescenta que “é provável que esses distúrbios sejam muito mais frequentes, embora sejam tratados, logo de início, por automedicação e depois por clínicos gerais, que prescrevem um tratamento sintomático”.

O transtorno de estresse pós-traumático é classificado como um transtorno de ansiedade. Assim, o CID-10 descreve que esse transtorno (F-43.1) é tido como um quadro psiquiátrico que apresenta como principal característica o desenvolvimento de sintomas após a exposição a um alto estresse traumático, que pode envolver a exposição direta a algum acontecimento real ou ameaçador, envolvendo ferimento sério, ameaça à integridade física e até mesmo a morte.

Dessa maneira, o assédio moral pode provocar qualquer tipo de doença, a depender de como cada pessoa reage às agressões, e dependendo também de como a vítima irá reagir psicologicamente, ao processar das primeiras práticas assediadoras.

Assim, é interessante destacar que, com o advento do Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, foi criada a possibilidade de adesão voluntária das empresas às Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, cujas bases

centrais constam no seu art. 2º, o qual assim dispõe:

Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;

II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;

III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e

IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

Por assim ser, o Estado deve fortalecer políticas, normas e incentivos em relação às empresas, no respeitante aos direitos humanos por meio de exigência de compromisso público de respeito a esses direitos, adoção por parte das empresas de medidas de prevenção, controle e reparação, além de estimular o estabelecimento de canais de denúncia.

Além disso, é de responsabilidade do Estado o combate às discriminações no ambiente de trabalho e a valorização da diversidade, promover e apoiar medidas de inclusão e de não discriminação por intermédio de criação de programas de incentivos para que haja a contratação de grupos vulneráveis, de acordo com o art. 3º, inc. XII e XIII do decreto supracitado.

Ainda em relação ao decreto, são dispostas as responsabilidades das empresas em observância aos direitos humanos. Em observância ao art. 8º é visto que cabem as mesmas o combate à discriminação nas relações de trabalho, devendo haver respeito ao gênero, à orientação sexual, à étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência. Além disso, as empresas devem identificar os riscos da violação dos direitos humanos, adotando ações de prevenção e de controle, conforme preceitua o art. 9º.

Outrossim, é visto que as empresas, mediante o decreto mencionado, devem estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação com o objetivo de evitar danos ao empregador. Assim, a adesão das empresas a esse decreto seria importante para o combate do assédio moral.

Além disso, a política de portas abertas, em que os superiores estimulam a liberdade dos funcionários de se expressar, possibilita que estes apontem ideias e sugestões e discutam seus problemas, com o objetivo de fazer com que os funcionários se sintam acolhidos e não intimidados. Desse modo, pode ser visto que:

A adoção desse tipo de política possibilita à empresa e a seu corpo funcional perceber importantes vantagens: como fazer com que o funcionário se sinta mais seguro, comprometido e integrado à empresa e tornar os gerentes menos arbitrários e mais democráticos em suas decisões (CHIAVENATO, 2010, p. 454).

Outrossim, os meios de comunicações são essenciais para que os empregados possam denunciar as práticas abusivas ocorridas dentro da empresa. Sendo assim, os outros irão reconhecer mais facilmente o problema e tomar as providências mais adequadas para a inibição da agressão praticada. Mais adiante será visto que a partir da criação de uma conta na rede social denominada Instagram, denúncias sobre o assédio moral na indústria da moda foram relatados.

Ademais, Hirigoyen (2015) descreve que:

Relevante para a prevenção seria também a criação de um conselho dentro da empresa, como fez a França que, a partir de uma lei promulgada em 23 de dezembro de 1982, criou órgãos de representação coletiva, conhecidos como CHSCT (comitês de higiene, segurança e condições de trabalho), obrigatórios nas empresas que possuem mais de 50 (cinquenta) empregados (HIRIGOYEN, 2009, p. 292).

Por assim ser, as empresas interessadas poderiam criar um conselho, a fim de debater, encontrar as respectivas soluções, além de fiscalizar a prática do assédio, sendo formados por representantes dos empregados e empregadores, membros do sindicato e, inclusive médicos que laboram nas empresas, podendo ser especialistas ou não em Medicina do Trabalho.

Além do mais, a CF/1988 garante por meio do art. 8º, inc. III¹⁰, a possibilidade de a entidade sindical defender os direitos e interesses individuais e coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Desse modo, para que haja a prevenção do assédio moral no ambiente laboral é necessária a colaboração dos órgãos públicos e privados, cooperação dos empregadores, do Ministério Público do Trabalho, dos empregados e de toda a sociedade.

¹⁰ “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”

4.4 Análise do case O Diabo Veste Prada

Primeiramente, cabe salientar que alguns filmes apresentam questões socialmente relevantes, despertando nos espectadores a interpretação e a compreensão de fatos sociais a partir do contexto do demonstrado.

Segundo Pelzer (2002), “o uso de filmes como referencial analítico vem se mostrando inquestionavelmente útil no campo da teoria social”. Ou seja, a utilização de filmes como objeto de análise dando ênfase para o contexto organizacional e do trabalho vem sendo frequente.

Assim, o filme O Diabo Veste Prada traz com brilhantismo a questão do assédio moral trabalhista na indústria da moda, servindo até de inspiração para denúncias de trabalhadores que sofrem com esse ato assediador nesse campo de atuação, como será visto mais adiante.

O filme é uma adaptação do livro best-seller, escrito por Lauren Weisberger, em que a semelhança com a vida pessoal da escritora é notada pelos críticos e os leitores, pois ela já trabalhou na redação da revista Vogue, com a editora-chefe Anna Wintour.

Dessa forma, conta a história de uma jornalista recém-formada chamada Andrea Sachs, interpretada pela atriz Anne Hathaway, que está em busca de trabalho, conseguindo uma entrevista em uma grande revista de moda chamada Runway. Miranda Priestly, interpretada pela atriz Meryl Streep, é a editora-chefe da revista e um grande nome na indústria da moda. Ademais, na entrevista, Andrea (apelidada de Andy), já começa a ter noção de como será sua vida no emprego. Por assim ser, após a contratação a personagem começa a virar motivo de piada pelos seus colegas de trabalho por não se vestir como as pessoas que estão inseridas no mundo da moda e por não valorizar o que é priorizado dentro da revista.

A chefe de Andy, Miranda, também a trata com desprezo. No decorrer do filme, Miranda e a personagem da colega de trabalho chamada Emily, interpretada por Emily Blunt, que também é secretária da chefe, designam diversas tarefas para Andy desde as mais atividades insignificantes até coisas impossíveis. Assim, a personagem passa a maior parte do seu tempo tentando cumprir o que fora solicitado.

De início, Andy está decidida a não mudar seu jeito de ser, inclusive não copiando a forma como as outras garotas se vestem. Contudo, com o decorrer do tempo, ela é vencida por não aguentar tanto sofrimento que lhe é causado. Com a

ajuda do colega de trabalho, Nigel, interpretado pelo ator Stanley Tucci, consegue aderir ao padrão próprio da moda.

Com o passar do tempo, Andy se enquadra às suas funções e ao ambiente da revista, surpreendendo a todos os envolvidos. Porém, ela se torna uma pessoa totalmente diferente em que só se dedica ao trabalho, prejudicando seu relacionamento com seu namorado e amigos. Assim, a personagem começa a repensar sobre isso quando descobre os bastidores da moda e as formas que as pessoas têm que se sujeitar para ter destaque. Desse modo, Andy pede demissão.

4.4.1 Contexto do ambiente laboral

A revista Runway é um local onde todos se vestem com grifes, atendendo assim à moda, dando importância ao cabelo, ao sapato, à bolsa, aos acessórios, entre outros detalhes. Ou seja, a estética é extremamente valorizada nesse ambiente de trabalho.

É possível observar logo de início que Andy não se sente confortável no ambiente de trabalho em que a beleza e a forma física são essenciais. Dessa forma, é mostrado o mundo da moda e os bastidores, onde a chefe possui poderes ilimitados por ser uma grande editora. É um local em que seus empregados tentam agradá-la de várias maneiras para não perder o emprego.

Ademais, em diversas cenas do filme mostram o ambiente laboral como sendo estressante, padronizado, competitivo e sem reconhecimento.

No decorrer do filme, é visto que a personagem principal é solicitada às 6h15min da manhã, e em outras ocasiões, ela precisa trabalhar até as 22h30min. Além disso, o seu horário de almoço é de apenas 12 (doze) minutos, o seu telefone toca diversas vezes durante o trabalho e fora dele, em que muitas vezes é levada a abandonar seus compromissos pessoais para realizar atividades referentes ao trabalho (MEDEIROS; VALADÃO JR.; POSSAS, 2015).

Desse modo, a grande atribuição de tarefas, assim como uma chefe com poder ilimitado causam um ambiente de trabalho estressante e com muita pressão, potencializando assim o assédio moral (HIRIGOYEN, 2015).

Por diversas vezes, Andy questiona a falta de reconhecimento por parte de Miranda e logo é repreendida por Nigel, afirmando que ela é substituível na empresa. Sendo assim, é observado com clareza o assédio moral, em que há dedicação e

envolvimento, mas não há reconhecimento, gerando desmotivação. Além disso, nesse mesmo discurso é possível observar a competitividade no ramo quando Nigel fala que consegue outra pessoa para substituir Andy. Fica claro que o ambiente laboral é estressante.

4.4.2 A vítima

Como já fora mencionado, a personagem principal não se enquadra no perfil da empresa, surgindo assim uma vítima em potencial, pois apresenta um traço que a distingue e que por diversas vezes mostra resistente à padronização, o que também a torna um alvo.

Assim, a ideia de que Andy tem que se enquadrar no contexto no qual está inserida é uma forma de mascarar o assédio, pois a real intenção é a de se livrar de uma pessoa que incomoda.

Outrossim, o sentimento de culpa se faz presente no decorrer do filme. Há uma cena em que Miranda não pode ir ao recital de suas filhas, pois o avião não poderia decolar, então Andy pediu desculpas a sua chefe, que logo a recriminou e alegou está decepcionada com seu desempenho. Logo, Andy se sente culpada e discorre que fez tudo que podia, inclusive sobre algo que não tinha total controle e não dependia apenas dela.

4.4.3 A assediadora

A chefe, Miranda, detém um ar de superioridade, olhando para todos com desdém, criticando com frequência e não possuindo interesse pelas pessoas que a cercam (MEDEIROS; VALADÃO JR.; POSSAS, 2015). Sendo assim, possui uma personalidade perversa.

Além disso, Miranda se apossa das conquistas dos outros e utiliza da disposição de Andy para conseguir o que almeja. Assim, ela manipula seus empregados em benefício próprio. Em uma das cenas, ela pede para que Andy consiga o manuscrito do livro Harry Potter para suas filhas como forma de a personagem se manter no emprego, e logo fala ao telefone com sua filha dizendo que estava tentando de tudo para conseguir o manuscrito.

Logo de início, Andy se mostra uma ameaça para Miranda por não a admirar, deixando claro que nunca havia ouvido falar da revista e nem tampouco sobre a chefe. Dessa forma, Miranda teme ser rejeitada e questionada, o que é uma característica do assediador (HIRIGOYEN, 2015).

Miranda coloca sua posição na empresa como prioridade, deixando de lado a família, causando até o seu divórcio, importando-se mais sobre o que a imprensa vai falar. Sendo assim, a mesma é considerada uma ditadora que se comporta com superioridade.

4.4.4 Meios utilizados para praticar o ato assediador

Em um ambiente laboral onde ocorre o assédio moral, é comum a prática de fofoca, crítica, humilhação reiterada, na tentativa de constranger a vítima.

Por diversas vezes no filme é observada a prática do assédio moral horizontal por meio da colega de trabalho Emily, em que zomba das roupas vestidas por Andy e, no decorrer do filme, começa a ter inveja do destaque que a personagem principal começa a ter.

Ainda assim, Miranda chega no escritório jogando a bolsa e o casaco na mesa de Andy, sem nem a cumprimentar. Ademais, o isolamento e a recusa de informação também estão presentes no filme. Ocorre uma cena em que Miranda desliga o telefone sem que Andy termine sua fala, sendo um comportamento que inibe o conflito e reforça a condição de inferioridade (HIRIGOYEN, 2015).

Além disso, quando a vítima não encontra amizade, ela se sente desprotegida e não encontra apoio para enfrentar o assédio. Assim, é necessário inferiorizar a vítima para que se torne incapaz de reagir às agressões.

Ademais, é presente durante o filme a ausência de regras e a intensa atribuições de tarefas, o que potencializa o ato assediador. Além disso, Miranda e Emily solicitam afazeres desnecessários para Andy, como tentativa de degradação do trabalho e indução ao erro, deixando a autoconfiança da vítima abalada.

Por fim, é visto que Andy foi capaz de se livrar da condição de vítima e no final do filme é induzido que é possível reverter a condição, sendo necessário que o empregado primeiro se importe consigo mesmo.

Dessa forma, o filme traz um final feliz para a personagem, não significando que o mesmo aconteça na vida real.

4.4.5 Casos verídicos de assédio moral trabalhista na indústria da moda

O clássico filme *O Diabo Veste Prada* impulsionou a criação de um Instagram para denúncias anônimas de assédio moral trabalhista na indústria da moda.

Os relatos se dividem em problemáticas que vão desde o não pagamento pelo trabalho até situações acerca da aparência e alimentação. Sobre isso, um dos relatos do Instagram Fashion Assistants, traz a seguinte informação: "Ela estava gritando e começou a chutar e atirar tudo que estava em sua frente. Infelizmente, uma das coisas que vieram na minha direção foi um par de botas acima do joelho, da Louboutin" (ESTADÃO, 2018).

No Brasil, inspirado no Instagram supracitado, outra conta chamada Muódas descreve casos brasileiros de quem vive no mundo da moda. Um desses relatos descreve que:

Trabalhar com estilistas conhecidos aqui no Brasil é sinônimo de *O Diabo Veste Prada*, sem exageros. Todos os dias, o chefe chegava, jogava a bolsa dele, o casaco e os snacks do dia e eu tinha que sair correndo e organizar tudo em tempo recorde, antes que ele começasse a gritar comigo. Isso já tendo uma ótima formação, inclusive ótimas experiências. Mas para eles, é um prazer você poder trabalhar com eles, se humilhar e ganhar uma miséria" (REVISTA DONNA, 2018).

Outro caso relata que um trabalhador laborou durante 15 (quinze) anos na indústria da moda e decidiu sair por ter afetado a saúde mental, pois a essência do trabalhador era sugada. Desse modo, é notório que, como a indústria da moda é extremamente competitiva, o surgimento de cobranças excessivas é visto com habitualidade.

A partir dos casos narrados por essas redes sociais, é possível observar que existe um lado obscuro da moda, em que histórias de machismo, racismo, homofobia são recorrentes, além do abuso de jornada de trabalho, banco de horas manipulados pela empresa e quase nenhum benefício.

5. CONCLUSÃO

No decorrer do presente trabalho permitiu-se identificar que o ambiente de trabalho na indústria da moda encontra-se muito suscetível a condutas de assédio moral, sendo que a prática efetiva destas deve ensejar a responsabilização subjetiva, quer seja por ato praticado pelo empregador, ou até mesmo em virtude de uma omissão após queixa relatada por algum profissional, e que não houve nenhuma tomada de atitude por parte do empregador.

Muitas são as pressões e cobranças a que os trabalhadores se submetem no dia-a-dia: o excessivo rigor dos chefes nas cobranças para atingir as metas, a necessidade contínua de aperfeiçoamento, a pressão pela manutenção do peso, a inovação da moda e grande competitividade dentro e fora das empresas. Esse é um cenário propício para o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, ocasionando prejuízos inclusive de ordem psíquica nos trabalhadores.

Outrossim, o assédio moral é ocasionado por meio de condutas abusivas, repetidas e prolongadas, podendo gerar lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa e, assim, causando um mal-estar no ambiente de trabalho.

O trabalhador na indústria da moda, diante de tantas pressões sofridas diariamente, pode atingir o estágio de exaustão emocional, mais alto nível de esgotamento e stress, e desenvolver a Síndrome de Burnout, passando a sofrer os seus efeitos. Pode também ter afetada a sua integridade física e mental, como já foi visto. Assim, com o alto nível de stress, pode levar o trabalhador a cometer suicídio, além da apresentação de transtornos psicossomáticos. Em relação aos modelos, a anorexia e bulimia são doenças recorrentes nesse meio.

O que se nota é que as formas de assédio moral (horizontal, vertical – ascendente ou descendente) são bem constatadas na indústria da moda. Porém, a modalidade vertical ascendente não é praticada com tanta frequência como as outras formas são.

Independentemente de qual seja o tipo de assédio moral que venha a ocorrer, faz-se necessário o envolvimento no combate à prática. Isso porque um ambiente de trabalho saudável traz inúmeros benefícios seja para as pessoas que nele laboram, em que se sentem mais seguros e motivados para o trabalho, além da própria empresa que, com a produtividade dos seus empregados, pode aumentar a lucratividade.

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana é um preceito considerado como máximo do Estado Democrático de Direito, tendo todo trabalhador deve ser tratado de forma digna e respeitosa em seu local de trabalho e todos devem estar atentos para adotar medidas de prevenção, que se façam necessárias às práticas assediadoras.

Portanto, deve-se considerar o princípio da dignidade da pessoa humana, associando-o ao direito à inviolabilidade da honra, ao meio ambiente de trabalho sadio e ao trabalho decente, para pautar, rigorosamente, qualquer abordagem sobre o tema assédio moral.

Por assim ser, a indústria da moda possui um amplo campo de concentração, como a indústria têxtil, empresas de revistas e magazines, além do trabalho dos modelos. Desse modo, pelo alto consumo dos produtos, é bastante comum, nas empresas *fast fashion*, haver trabalhadores em condições deploráveis de trabalho. Além disso, a padronização da beleza leva muitos modelos e manequins, mediante a pressão das agências, a estarem preservando a estética. Também é visto que, nas empresas de revistas e magazines, a pressão para a publicação de uma matéria é constante. Dessa forma, o ato assediador se faz presente em toda indústria da moda.

Em relação à vítima do assédio moral, ao esta perceber o início de condutas agressivas, deveria comunicar ao chefe, para que adote as medidas necessárias que coíbam o assédio, pois, caso contrário, tal pode ser responsabilizado pelos danos decorrentes. Entretanto, as simples reparações financeiras dispostas atualmente ao assediado não possuem o condão de retomar o *status quo ante*, servindo somente como uma forma de compensação.

Desse modo faz-se importante ressaltar que a fiscalização das empresas que trabalham com moda deve ser intensificada. Além disso, a indenização devida ao empregado e a punição do agente agressor é uma forma de prevenção ao ato assediador. Além disso, a sociedade como um todo, quando possível, em especial o empregador, deverá incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, estimular a efetiva participação dos trabalhadores na vida da empresa, dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização gestacional de modo a combater o assédio moral.

Por fim, no ambiente de trabalho no âmbito da moda, condutas de assédio moral não devem ser desconsideradas pela vítima, pelo empregador, ou até mesmo

pelas testemunhas que as presenciem. Cada um tem um papel fundamental no combate às práticas para que o ambiente de trabalho seja harmônico e que sempre haja respeito à dignidade da pessoa humana. Assim, resta comprovada a hipótese de que é necessária a adesão e respeito das empresas às Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, previsto no Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, para que haja um combate mais eficaz do assédio moral e proteção aos direitos humanos. Além disso, fica provada também a necessidade da mudança de mentalidade de todos os envolvidos no âmbito da moda.

6. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo. LTR editora Ltda, 2003.

BARROSO, Fábio Túlio; CHAVES, Nyedja Medeiros. **O assédio moral e a sistemática aplicação de normas gerais nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.24862/rcdu.v8i2.545>>. Acesso em: 29 mai. 2018.

BECHARA, Erika. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. In: SÉGUIN, Elida; FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (coord.). **Meio ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: GZ, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1329-1337, nov. 2008.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452>. Acesso em: 29 mai. 2018.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 22 nov. 2018. Seção 1, p. 1.

_____. **Lei nº 6.533**, de 24 de maio de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6533.htm>. Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Lei nº 13.314**, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas. Disponível em: <<http://aspolpe.com.br/site/wp-content/uploads/2013/05/Lei-Ordinaria-13314-2007.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2018.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 18 nov. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Terror psicológico no ambiente laboral e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, Ano 38, n. 145, pp. 165-182, jan.-mar./2012.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CUNHA, Renato. **A moda híbrida poderia ser o equilíbrio ideal entre o fast fashion e o slow fashion**. Disponível em: <<http://www.stylourbano.com.br/moda-hibrida-poderia-ser-o-equilibrio-ideal-entre-o-fast-fashion-e-o-slow-fashion/>>. Acesso em: 21 de ago. 2018.

_____. **Conheça três empresas de private label focadas na moda sustentável**. Disponível em: <<http://www.stylourbano.com.br/conheca-tres-empresas-de-private-label-focadas-na-moda-sustentavel/>>. Acesso em: 21 de ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ESPINDOLA, Marina. **Expediente**: desvendando os cargos da redação de uma revista de moda. Disponível em: <<http://costanzawho.com.br/business/expediente-da-redacao-revista-de-moda-cargos/>>. Acesso em: 22 de ago. 2018.

ESTADÃO.COM.BR. **Perfil no Instagram denuncia histórias de assédio moral na indústria da moda**. 28 fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/noticias/moda-e-beleza,perfil-no-instagram-denuncia-historias-de-assedio-moral-na-industria-da-moda,70002207289>>. Acesso em 29 out. 2018.

_____. **Pernambucanas é processada por trabalho escravo**. Economia & Negócios. 10 março de 2012. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pernambucanas-e-processada-por-trabalho-escravo,105627e>>. Acesso em: 01 out. 2017.>. Acesso em: 28 set. 2018.

_____. **Zara pode entrar na 'lista suja' de trabalho escravo**. Economia & Negócios. 14 novembro de 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,zara-pode-entrar-na-lista-suja-de-trabalho-escravo,70002084547>>. Acesso em: 28 set. 2018.

EURATEX. **European Technology Platform**: for the future of textiles and clothing a vision for 2020. Brussels, Bélgica: European Apparel and Textile Organization, Dezember, 2004.

FOLHA DE PERNAMBUCO. **Marca pernambucana aposta no "slow fashion"**. Disponível em: <<https://www.folhape.com.br/economia/economia/geral/2017/05/09/NWS,26839,10,478,ECONOMIA,2373-MARCA-PERNAMBUCANA-APOSTA-SLOW-FASHION.aspx>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

FREITAS, Maria Cristina de. **Reconhecimento e Regulamentação do Assédio Moral no Setor Privado**: concretização do princípio da dignidade humana. Monografia (Bacharel em Direito). FBV, Recife, 2013.

GELEDÉS. **M. Officer é condenada por trabalho análogo à escravidão**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/m-officer-e-condenada-por-trabalho-analogo-escravidao/#ixzz3K6n8fCaj>>. Acesso em: 16 out. 2018.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**: parte especial, volume II: introdução à teoria geral da parte especial: crimes contra a pessoa. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

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

HAGUENAUER, L.; BAHIA, L.D.; CASTRO, P.F. de; RIBEIRO, M.B. **Evolução das Cadeias Produtivas Brasileiras na Década de 90**. Texto para discussão n° 786, IPEA, abril, 2001.

HINERASKY, D.A. **Jornalismo de Moda: Questionamentos da cena brasileira.** Brasília. Anais São Paulo, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Traduzido por Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____. **mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JORNAL DO COMMERCCIO. **Sustentabilidade e originalidade são os trunfos.** Disponível em: <<http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/suplementos/jc-mais/noticia/2015/07/19/sustentabilidade-e-originalidade-sao-os-trunfos-190836.php>>. Acesso em: 21 de ago. 2018.

LEGNAIOLI, Stella. **O que é fast fashion?** Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/5891-fast-fashion>> Acesso em: 10 de ago. 2018.

_____. **O que é slow fashion e por que adotar essa moda?** Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/component/content/article/73-vestuario/5950-slow-fashion.html>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

LISBOA, S.D.C.; DELEVATTI, R.D.; KRUELL, L.F.M. **Padrões de Beleza, Saúde e Qualidade de Vida em Modelos de Passarela** – uma Revisão de Literatura. Revista Brasileira de Ciências da Saúde. v. 19, n. 3, 2015.

LUPATINI, M. P. **As Transformações Produtivas na Indústria Têxtil-Vestuário e seus Impactos sobre a Distribuição Territorial da Produção e a Divisão do Trabalho Industrial** (Dissertação de Mestrado). Instituto de Economia Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP: IE UNICAMP, 2004.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor.** 4ª ed. São Paulo: RT, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; VALADÃO JÚNIOR, Valmir Machado; POSSAS, Miriam de Castro. **“Quem mais veste Prada?” Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho.** Revista ADM.MADE. v. 19, n.1, 2015.

MEDEIROS, Pollyanna Neves de. **Fabricação de Produtos Têxteis e Confecção de Artigos do Vestuário e Acessórios:** Estudo recente do desempenho da cadeia têxtil na indústria metropolitana de Natal (1994-2015). Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 3. ed. – São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Patricia de Freitas Mesquita do. **Assédio Moral na Seara Hospitalar: quais as consequências para a saúde dos trabalhadores, os direitos fundamentais violados e a tutela jurídica destes?** Monografia (Bacharel em Direito) FADIC, Recife, 2016.

O DIABO VESTE PRADA. Direção: David Frankel. **20th Century Fox**, 2006, 1 DVD (110 min.).

OLIVEIRA, Euler Sinoir. **Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação.** Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95638/2013_oliveira_euler_assedio_moral.pdf?sequence=1>. Acesso em: 29 mai. 2018.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O Assédio Moral no Trabalho: O elo mais fraco.** Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

PELZER, P.; PAES DE PAULA, A, P. Fórum teatro, cinema e organizações. **Revista de Administração de Empresas** (Online), São Paulo, v. 42, n. 4, p. 10-10, dez. 2002.

PEREIRA, Maria T. Benevides. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

PIRES, Gisele Amorim Sotero. **O exercício da profissão de modelo e manequim por crianças e adolescentes.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10586>. Acesso em: 11 ago. 2018.

PONTES, Carla da Silva. **Caracterização da síndrome de Burnout como doença do trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/35655/caracterizacao-da-sindrome-de-burnout-como-doenca-do-trabalho>>. Acesso em: 10 de out. 2018.

RECH, S.R. **Moda por um Fio de Qualidade.** Florianópolis: UDESC, 2002.

REPÓRTER BRASIL. **Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava.** 16 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

REVISTA DONNA. **Menos glamour, mais realidade:** pessoas que trabalham no mundo da moda relatam podres dos bastidores. Disponível em: <<http://revistadonna.clicrbs.com.br/comportamento-2/assedio-moral-abuso-e-mais-veja-o-instagram-que-reune-relatos-do-mundo-da-moda/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

REVISTA EXAME. **Na Riachuelo a fast fashion trouxe o fim do sufoco.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/na-riachuelo-a-fast-fashion-trouxe-o-fim-do-sufoco/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

_____. **M.Officer ficará 10 anos fora de SP por trabalho escravo.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/m-officer-ficara-10-anos-fora-de-sp-por-trabalho-escravo/amp/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

REVISTA GALILEU. **Escravos da moda: os bastidores nada bonitos da indústria fashion.** Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2016/06/escravos-da-moda-os-bastidores-nada-bonitos-da-industria-fashion.html>>. Acesso em: 25 out. 2018.

REVISTA SUPERINTERESSANTE. **Para que serve um desfile de moda?** Disponível em: <<https://super.abril.com.br/comportamento/para-que-serve-um-desfile-de-moda/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

REVISTA VEJA. **Fiscalização flagra trabalho escravo em produção da grife Animale.** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/fiscalizacao-flagra-trabalho-escravo-em-producao-da-grife-animale/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

REVISTA VOGUE. **Ex-editora da Vogue entrega as loucas dietas e pressão da indústria nos bastidores fashion.** Disponível em: < REVISTA SUPERINTERESSANTE. **Para que serve um desfile de moda?** Disponível em: <<https://super.abril.com.br/comportamento/para-que-serve-um-desfile-de-moda/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.>. Acesso em: 26 out.2018.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: Ltr, 2006.

RUSSO, Andrea Cerqueira. **A escravidão contemporânea analisada à luz da indústria têxtil.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-escravidao-contemporanea-analisada-a-luz-da-industria-textil,590077.html>> Acesso em: 28 set. 2018

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Normas de Defesa do Meio Ambiente Laboral:** aulas 17 e 18, 26 set. 2018. 18f. Notas de Aula. Impresas.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **O Dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) após o advento da MP 808/2017.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/11/23/dano-extrapatrimonial-lei-13-467-2017-reforma-trabalhista-apos-mp-808-2017/>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. A escravidão por dívidas nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 24, p. 131-149, jan./jun. 2004.

SORCINELLI, Paolo. (Org.). **Estudar Moda: corpos, vestuários, estratégias.** São Paulo: SENAC, 2008.

SOUSA, Diana Isabel Pedrosa. **O assédio moral no local de trabalho.** Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – UMinho. Braga, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Contrato e sua função social.** Rio de Janeiro: Forense, 2007.

XAVIER, Kátia Sandrelli Vasconcelos. **O Dano Decorrente do Assédio Moral na Relação de Emprego Bancário**. Monografia (Bacharel em Direito). FADIC, Recife, 2014.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica do Empregado em Face de Assédio Moral**. São Paulo: LTr, 2015.