



GABRIELLA GAMBOGI CANTINHO SILVA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assédio moral como prática discriminatória contra as mulheres

GABRIELLA GAMBOGI CANTINHO SILVA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assédio moral como prática discriminatória contra as mulheres

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Pitágoras. Como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Vitor Dorneli Rodrigues

GABRIELLA GAMBOGI CANTINHO SILVA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**ASSÉDIO MORAL COMO PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA
CONTRA AS MULHERES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito da Faculdade Pitágoras.
Como requisito para obtenção do título de
bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

GAMBOGI, Gabriella. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:** Assédio Moral no trabalho como prática discriminatória contra as mulheres. 2022 Número total de folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito – Faculdade Pitágoras Unidade Divinópolis, 2022.

RESUMO

A presente monografia possui finalidade de discorrer sobre o assédio moral no trabalho como prática discriminatória contra as mulheres. As crescentes mudanças no âmbito do trabalho concomitante às relações de gênero patriarcais, pois o patriarcado contribui para perpetuar a divisão sexual do trabalho a violência contra as mulheres, incluindo também a violência do assédio moral no local de trabalho. O objetivo é demonstrar como ele acontece, suas práticas caracterizadoras e testificar as consequências para as vítimas. Trata-se de um estudo bibliográfico, cuja trajetória metodológica percorrida apoiou-se em leituras exploratória e descritiva do material de pesquisa. As fontes de pesquisas foram: a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos. O estudo teve a hipótese confirmada e seus objetivos alcançados.

Palavras-chave: Assédio. Discriminatória. Mulheres. Violência. Trabalho.

GAMBOGI, Gabriella. **Moral harassment at work**: Moral harassment at work as a discriminatory practice against women. 2022. Número total de folhas. Completion Word of Undergraduate Course in Law- Faculdade Pitágoras Unidade Divinópolis, Divinópolis, 2022.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to discuss moral harassment at work as a discriminatory practice against women. The growing changes in the scope of work concomitant with patriarchal gender relations, as patriarchy contributes to perpetuating the sexual division of labor and violence against women, including also the violence of moral harassment in the workplace. The objective is to demonstrate how it happens, its characterizing practices and to testify the consequences for the victims. This is a bibliographical study, whose methodological trajectory was based on exploratory and descriptive readings of the research material. The sources of research were: the doctrine of Labor Law, Constitutional Law, as well as bibliographic documents, scientific articles and electronic media. The study had the hypothesis confirmed and its objectives achieved

Keywords: Harassment. Discriminatory. Women. Violence. Work

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2 ASSEDIO MORAL NO TRABALHO.....	15
1.1 CARACTERIZAÇÃO.....	15
1.2 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL.....	16
3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A CULTURA PATRIARCAL DE GÊNERO: EXPRESSÕES NO ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHRES.....	18
2.1 ASSÉDIO MORAL E A MULHER	21
4 RESPONSABILIDADE CIVIL	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.1 VISÃO DOS TRIBUNAIS.....	24
3.2 FORMAS DE COMBATE.....	25
5 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS.....	28

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral não se trata de uma novidade, ele vem desde a antiguidade aonde os obreiros eram submetidos a situações humilhantes, constrangedoras e desumanas, no Brasil teve início na época da escravidão, onde os escravos eram obrigados a trabalhar em situações críticas e passavam por intensos terror-psicológico. Findada a escravidão o assédio moral continuo, no entanto, dessa vez foi com os imigrantes que chegavam ao Brasil e assim como os escravos moravam em senzalas a violência moral e sexual era bem comum naquela época.

O assédio moral é a exposição de funcionários/servidores a situações constrangedoras e humilhantes de forma repetitiva, é um ato que pode causar danos a integridade e a dignidade, trazendo também danos invisíveis à saúde e prejudicando o indivíduo no ambiente de trabalho, nem sempre é intencional, as vezes ocorrem sem que o agressor perceba que isso é uma forma de violência psicológica, entretanto, não tira a gravidade de tal ato.

Os subordinados na maioria das vezes se sujeitam a serem tratados de formas desrespeitosas e opressoras por medo de perderem o emprego assim abrindo mão de um de seus direitos de personalidade: o da dignidade humana.

O assédio moral pode ser considerado uma questão organizacional, percebe-se que em algumas empresas se descuidam sobre os fatores desencadeadores deste assunto; levando a considerar que o assédio moral não acontece porque os dirigentes queiram, mas sim por omissão.

O estudo traz como benefício uma série de informações e conhecimentos sobre a problemática do assédio moral no trabalho, se fez importante por buscar esclarecimentos acerca do abismo existente entre o legal e o real que a mulher tem como desafio para ser bem-sucedida enquanto trabalhadora.

A pesquisa apresentada aponta de maneira clara e objetiva conceitos expondo os aspectos relacionados ao tema, qual seja, o assédio moral no ambiente de trabalho,

Busca-se, através deste trabalho, abordar o assunto relacionado às práticas caracterizadoras, a forma como ele é manifestado no ambiente de trabalho, quais as modalidades de assédio moral, testificar as consequências para as vítimas.

A pesquisa relaciona os direitos e garantias das mulheres no ambiente de

trabalho apresentando as bases legais e parâmetros de proteção na legislação vigente.

Também pretende-se com essa pesquisa retratar a problemática do assédio moral, destacando os direitos das mulheres no trabalho que asseguram para que tenham condições de igualdade, com o propósito de colaborar para que haja respeito e dignidade da mulher enquanto trabalhadora.

Neste trabalho foi usado o método de pesquisa bibliográfica, com intuito de basear em livros, dissertações, artigos e revistas. O trabalho visa mostrar a dimensão dos danos causados por tais agressões no ambiente de trabalho de forma ampla, que possa causar reflexão nas demais parcelas da sociedade, pois uma das grandes causas da força do assédio moral é justamente porque as pessoas ao redor preferem ficar em silêncio ao invés de ajudar ou tentar entender como algo tão “banal” pode ser tão prejudicial para a vítima como até mesmo para o agressor.

I - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

1.1 – CARACTERIZAÇÃO.

A ideologia de desigualdade de gênero é fator que contribui grandemente para o desencadeamento da violência contra a mulher, nas quais elas são submetidas à discriminação, são inferiorizadas e desvalorizadas.

O assédio moral no trabalho pode ser compreendido como um tipo de violência contra o empregado, e é toda e qualquer conduta que consiste em humilhações, comportamento abusivo, cobranças excessivas e brincadeiras que passam dos limites, exposição a situações constrangedoras de forma repetitiva e prolongada.

Pode trazer danos à dignidade e a integridade do indivíduo, podendo trazer riscos a saúde. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar de forma emocional e profissionalmente e pode ocorrer através de acusações, insultos, gritos e humilhações públicas ou de uma forma mais indireta através de propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

O objetivo do assédio moral pode ser para desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o indivíduo; induzir a pedir demissão; provocar uma remoção para outro local de trabalho; fazer com que se sujeite a aceitar humilhações, constrangimento e más condições de trabalho.

Geralmente essas condutas são de chefe para seu subordinado, de subordinados para seu superior, entre colegas de trabalho ou podem ser mistas, ou seja, entre superiores, colegas e/ou subordinados.

1.2- MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

Os assédios morais podem ser divididos em quatro formas: 1. Assédio Moral Vertical Descendente; 2. Assédio Moral Organizacional; 3. Assédio Moral Horizontal; e, por fim, 4. Assédio Moral Vertical Ascendente.

1. Assédio Vertical Descendente: Este é o mais comum nas empresas. Ele é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. Aproveitam da sua condição de autoridade para submeter o colaborador a situações desconfortáveis.

Pode-se observar esse tipo de assédio quando o superior cobra tarefas que não fazem parte do ofício do colaborador como uma forma de punição por ter cometido algum erro. Por exemplo. Ou fazendo que o empregado passe por algum tipo de situação constrangedora para que atinja metas. .ALKIMIN, Maria Aparecida (2005, p. 62) justifica:

“[...] deveremos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma performance polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.”

2. Assédio Moral Organizacional: É caracterizado por um conjunto ordenados por práticas reiteradas, derivadas dos métodos de gestão empresarial, onde a finalidade é alcançar determinados objetivos empresariais referentes ao aumento da produtividade e a redução do custo de trabalho por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.

Diante da necessidade das empresas se reinventarem para enfrentar a competitividade e a lucratividade. Com isso vivencia-se a fase do controle da qualidade total, resultando a busca descontrolada por lucros, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.

Conforme as palavras de Cavalcante e Jorge Neto (2011): “A globalização,

com base em novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, fez uma reestruturação nas relações do trabalho”.

3. Assédio Moral Horizontal: Este é geralmente praticado entre funcionários de mesma hierarquia, normalmente é provocado pelo clima de competição resultando em um clima desagradável de conflito. BARRETO (2007, p. 53) exemplifica:

“[...] E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.

4. Assédio Moral Vertical Ascendente: Extremamente raro, ele acontece quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior geralmente através de chantagem visando uma promoção ou ações ou omissões para “boicotar” o superior, indiretas frequentes diante dos colegas.

[...] individual ou enquanto “política da empresa” contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações de família, aumenta a violência doméstica, o isolamento Social, e, principalmente entre os homens, o uso de drogas.

Já na área física o estresse incessante que pode vir acompanhado de reações fisiológicas podendo causar desequilíbrio no organismo, dores no peito, sudorese, boca seca, palpitações, falta de ar, dores abdominais, derivados de problemas hormonais causados pelo estresse ou pela própria violência.

Além disso, pode refletir na vida pessoal da vítima como divórcio e outros distanciamentos e também pode desencadear uma série de violência doméstica, graças aos efeitos psicológicos do assédio moral.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A CULTURA PATRIARCAL DE GÊNERO EXPRESSÕES NO ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

Segundo Delphy (2009), a palavra patriarcado tem origem do grego *pater*, e caracteriza uma sociedade em que o território ou a jurisdição tem como governante o patriarca. No sentido de orientação masculina de organização social aparece primordialmente entre os hebreus no século IV, sendo o patriarca constituído de poder de liderança de uma comunidade. De forma resumida, o patriarcado é literalmente a autoridade do pai.

Transcrever o entendimento da Christine Delphy contribui para melhor apreensão do patriarcado na atualidade e os estágios da evolução das sociedades humanas.

[...] com a “segunda onda do feminismo” [...]. Nessa nova acepção feminista, o patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres. Essas expressões, contemporâneas dos anos 70, referem-se ao mesmo objeto, designado na época precedente pelas expressões “subordinação” ou “sujeição” das mulheres, ou ainda “condição feminina” (DELPHY, 2009, p.173).

Observando os termos vinculados ao patriarcado, que inferioriza a figura feminina e eleva a figura masculina, indica implicitamente que a cultura do patriarcado tem contribuído para perpetuar a divisão sexual do trabalho, a violência contra as mulheres, incluindo também a violência do assédio moral no local de trabalho.

A diferença entre homens e mulheres que percorre gerações, permite analisar o processo histórico envolvendo a ordem masculina que foi demoradamente construída e estabelecida como ordem do patriarcado, com efeitos questionáveis pela sociedade.

Em linhas gerais, a divisão sexual do trabalho se sustenta no modo de produção capitalista, como afirma Cisne (2012),

além de produzir desigualdades, apropria-se das exteriores existentes ao sistema como decorrentes do patriarcado [...] com isso “refuncionaliza”, por exemplo, as subordinações e desvalorizações das mulheres [...] para atingir maiores lucros com a superexploração das suas forças de trabalho, geralmente, precarizadas e mal remuneradas (CISNE, 2012, p. 116).

A obediência á figura masculina continua nas relações sociais e tende a permanecer, pois existe interesse muito forte do capitalismo para que permaneça sem maiores alterações. Da mesma forma, a manutenção de alguns fetiches masculinos tem raízes na esfera do sistema patriarcal.

A assertiva de Nogueira (2010), com base na renomada Heleieth Saffioti (1976), que argumentou de forma bastante concisa, afirmando que a divisão sexual do trabalho perpassa o mundo do trabalho, e encontra-se presente, não só na relação de produção e reprodução, mas também na relação de gênero, quando sustentou que:

a grande maioria dos homens, centrando sua visão sobre a mulher como sua concorrente real no mercado de trabalho, deixa de perceber a situação feminina, e a sua própria, como determinadas pela tonalidade histórica na qual ambos estão inseridos. Deixando-se mistificar pelo prestígio que lhe é conferido se obtiver pelo seu trabalho remuneração suficiente para permiti- lhe manter a esposa afastada das funções produtivas, não percebe que a mulher não ativa economicamente pode significar uma ameaça ao seu emprego enquanto trabalhadora potencial e que o trabalho não pago que ela desenvolve no lar contribui para a manutenção da força de trabalho tanto masculina quanto feminina, “diminuindo, para as empresas capitalistas, o ônus do salário mínimo de subsistência, cujo capital deve pagar pelo emprego da força de trabalho”. Em outros termos, sendo incapaz de analisar, a situação da mulher como determinada pela configuração histórico-social capitalista, não percorrendo a atuação das estruturas parciais mediadoras na tonalidade, abstrai não apenas a mulher, mas também a si próprio da conjuntura alienante que o envolve. Para a visão globalizada, “libertar a mulher de sua alienação é, ao mesmo tempo, libertar o homem de seus fetiches” (SAFFIOTI, 1976 apud NOGUEIRA, 2010, p. 202-203).

A citação de Nogueira, instiga ainda mais a reflexão e o aprofundamento aos estudos das determinações sociais, e inquietam-se no intuito de desvelar as artimanhas do sistema atual, fundado na relação intrínseca entre o capitalismo e o patriarcado.

Certamente serão remotas as possibilidades de os homens perceberem as implicações e o viés contraditório do sistema capitalista a que todos estão inseridos. Quando hoje, é mais visível o estímulo ao individualismo por parte das empresas e as altas metas, o ritmo com as disputas cada vez mais acirradas por espaços de trabalho.

No atual momento a divisão sexual do trabalho se estrutura mais fortemente no sistema capitalista, ou seja, tem como lastro as determinações do capitalismo. São extensas as formas de precarização nos espaços de trabalho como um todo, porém, são as mais degradantes onde está inserida a classe feminina, (principalmente), em obediência as determinações da divisão sexual do trabalho em paralelo aos ditames do capital (CISNE, 2010).

Hoje em dia as mulheres ganham em média 20,5% a menos que os homens em uma mesma função. Esse cenário do trabalho feminino, marcado pela precarização e desvalorização, contribui com a ocorrência de assédio moral contra as mulheres no local de trabalho.

Este tema, assim como tantos fenômenos que surgem e ressurgem, paralelos às transformações do sistema atual, não se esvaziam os estudos, possibilitando sempre o aprimoramento. Mas, estarão sempre nas pautas dos debates.

2.1 ASSÉDIO MORAL E A MULHER

Perante as particularidades impostas à mulher no ambiente de trabalho, desde a discriminação por sua condição de mulher até às humilhações e exposição a situações constrangedoras, infere-se assegurar proteção a estas mulheres, sobretudo, para que possam exercer seu trabalho de maneira digna e sem sofrer qualquer tipo de violência trabalhista.

Segundo as pesquisas as mulheres sofrem mais assédio moral que os homens no ambiente laboral. E, segundo os dados, 76% das trabalhadoras relatam já terem sido vítimas de violência e assédio no trabalho.

É notório que as mulheres enfrentam mais dificuldades quando assunto é o assédio moral — até porque são, na prática, as maiores vítimas no ambiente de trabalho — situação essa resultante de sua vulnerabilidade.

Certamente, a mulher, além de ter de lidar, muitas vezes, com o preconceito, ainda enfrenta inúmeros desafios, tais como: diferença salarial em relação aos homens; falta de oportunidades para o crescimento profissional e as múltiplas jornadas decorrentes do trabalho — afazeres domésticos e filhos, dada a cultura machista arraigada em nossa sociedade.

Entretanto, outro ponto que gera a desigualdade, e, de igual sorte, insegurança à mulher, se refere à maternidade. E, diante de tal contexto, identifica-se com certa frequência, infelizmente, a ocorrência do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, sendo que, aliás, na maioria das vezes, tal conduta não é punida, e nem sempre é perceptível.

Alguns exemplos de assédio moral contra as mulheres: impossibilitar ou punir as gestantes de comparecer em consultas médicas; exigir que não engravidem; desvalorizar, de forma sumária, suas opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que atuam; desmoralizar a mulher na frente de outros trabalhadores homens; ignorar a presença feminina; dispender tratamento desrespeitoso e humilhante em razão do sexo; criar constrangimento e/ou exposição da intimidade, entre outros.

Um dos principais motivos para que essas condutas não sejam penalizadas, ou, pior, para que não cheguem ao conhecimento dos responsáveis (quando praticados entre os colaboradores), estão relacionados ao medo da mulher de ser desligada da empresa, ou até mesmo por receio de que as suas denúncias sejam desvirtuadas.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL

É necessário que as empresas atendam as determinações legais, como as previstas na CRFB/88 que preconiza como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos III e IV). A constituição prevê em seu artigo 5º que ninguém deve ser obrigado a passar por qualquer tipo de tortura ou tratamento desumano bem como não é permitido a violação da intimidade, da vida privada, da honra e, por fim é assegurado a qualquer pessoa o direito de resposta mediante a um agravo sofrido, ensejando ainda indenização por danos materiais, morais ou à imagem mediante dano moral ou material ocasionado, note:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III – ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante – é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem; X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 2015:6)

A constituição Da República assegura ao indivíduo trabalhador, homem ou mulher, a não discriminação e o direito de não sofrer nenhum tipo de violência bem como a inviolabilidade de sua imagem, sua honra, sua privacidade. É preceito legal constitucional ainda a concretização da dignidade da pessoa dentro e fora do ambiente de trabalho.

A legislação infraconstitucional dispõe de alguns dispositivos que possam resguardar o indivíduo trabalhador, seja este homem ou mulher. Uma destas leis é a Consolidação das Leis do Trabalho que no seu artigo 483 declara que o empregado pode rescindir o contrato de trabalho em determinados casos, note:

Art. 483. O empregado poderá rescindir o contrato e pleitear a justa indenização quando:a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos

bons costumes ou alheios ao contrato;b) for tratado por empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;c) correr perigo manifesto de mal considerável;d) não cumprir o empregador as obrigações decorrentes do contrato;e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a alterar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 2015:924)

Há decisões do tribunal do trabalho que mostra que a configuração do assédio ou discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho é vedada e merece ser repudiada e combatida.

Apesar de não haver legislação vigente o Tribunal Superior do Trabalho específica sobre o assédio moral tem pacificado o entendimento de que esta prática é um procedimento grave de violação da dignidade humana. Além disso, entende-se que tais atos ensejam a reparação dos danos causados ao trabalhador mediante indenização.

Cabe frisar que recentemente foi sancionada a Lei 14.188/21, que criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa e que existe o Projeto de Lei nº 1.521, de 2019, em trâmite na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, para tipificar o assédio moral. Atualmente, o projeto encontra-se aguardando designação do relator.

3.1 VISÃO DOS TRIBUNAIS

O Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando de maneira favorável quando se trata do assédio moral, em diversas decisões que versam sobre o direito ou não à indenização por dano moral, conforme exposto a seguir, no agravo de instrumento ao recurso de revista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS DECORRENTES DE CONCESSÃO A MENOR DE INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. OJ 380 DA SDI-1/TST. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1) DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE JUROS DE MORA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. 2) DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO conhecido, quanto a esses temas. 3) HORAS EXTRAS DECORRENTES DE CONCESSÃO A MENOR DE INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. 4) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE TRATAMENTO PSICOLÓGICAMENTE DEGRADANTE E VEXATÓRIO. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CR/88). Porém, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial e, sem a conjugação desses requisitos, não se há falar em responsabilidade do empregador por qualquer das responsabilidades vindicadas. Tais requisitos, em princípio, são: o dano; onexo causal, que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado; e, regra firmada por assinatura digital em 29/08/2012 pelo sistema Assine Jus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira. Geral, a culpa do empregador, excetuando-se as hipóteses de prescindibilidade de tal requisito, como, por exemplo, aquelas previstas nos arts. 927, parágrafo único, e 933 do CC. Na hipótese dos autos, a Reclamante pauta sua pretensão na alegação de que sofreu assédio moral (consubstanciado no constrangimento moral decorrente de pressões, humilhações e ameaças por parte de seu supervisor). Tendo o Tribunal Regional consignado a ocorrência de pelo menos um desses fatos alegados pela Autora, constatam-se os requisitos legais para a imposição de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral sofrido. Recurso de revista conhecido e provido, nesse aspecto. (PROCESSO Nº TST-RR-115500-49.2006.5.02.0382. Data do julgamento: 28/08/2012. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 3º Turma). (grifos não originais).

Percebe-se que a decisão final foi o provimento do recurso de revista

interposto por Roseli Maria Barril Camargo em face de Banco Bradesco S.A. e outros, uma vez que, restou demonstrada a ocorrência de elementos caracterizadores da prática de assédio moral, uma vez que Roseli comprovou nos autos ter sofrido inúmeras humilhações e ameaças por parte de seu supervisor durante o período de trabalho.

Diante a apresentação, a título de exemplo, a decisão proferida pelo egrégio Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se que nos casos de assédio moral tendo como vítima a mulher, na grande maioria, esta tem seu direito a indenização reconhecido quando comprovado a presença dos elementos caracterizadores do assédio moral laboral.

3.2 FORMAS DE COMBATE

Uma das formas de combate às condutas assediadoras seria estabelecer políticas preventivas e corporativas, com a instauração de procedimentos de segurança e transparência, e que garantam acima de tudo à denunciante que a sua denúncia não irá lhe causar uma represália.

Nesse desiderato, a criação de um canal de denúncias eficaz, com critérios previamente estabelecidos, além de trazer tranquilidade, encoraja em igual sentido a mulher a romper o silêncio.

Outra forma de lutar contra o assédio moral seria a implementação de uma rede de apoio às mulheres, com profissionais especializados, garantindo a saúde física e mental da trabalhadora, acolhendo-a, visando a superar a violência sofrida para que resgate a sua autoestima.

De modo semelhante, medidas outras podem ser adotadas pela empresa a exemplo de treinamentos corporativos explicativos, de modo que é fundamental que a empresa invista em políticas de igualdade entre homens e mulheres.

É certo que, se não houver um tratamento preventivo e de orientação quanto às atividades tóxicas no ambiente laboral, dificilmente o cenário irá se alterar, tendo em vista que, muitas vezes, as condutas são praticadas em virtude dos conceitos culturais e estruturais outrora resultados de uma sociedade patriarcal.

Em arremate, verifica-se que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres têm raízes históricas e, portanto, é necessária uma mudança, tanto na forma de pensar, quanto na forma de agir das empresas, para romper os padrões de séculos atrás, e que não podem mais continuar.

CONCLUSÃO

O assédio moral é uma prática antiga que só recentemente veio ganhar notoriedade devido a maior divulgação do assunto, pois vítimas desse tipo de conduta tem perdido o medo e denunciado tais atos. Esse tipo de prática, além de expor os funcionários a situações humilhantes podem causar danos à saúde também deixando o ambiente de trabalho um lugar hostil.

Observou-se como o assédio moral pode corromper as relações de trabalho, especialmente pela impunidade do assediador, causando um sentimento de impotência aos assediados e consequências físicas e psicológicas, que os atormenta mesmo após a rescisão do contrato de trabalho. Muitas das vezes a vítima continua trabalhando mesma submetida a condições degradantes e estão adoecendo física e/ou psicologicamente.

O assédio moral geralmente é caracterizado por repreensão e grosserias rotineiras, zombarias, exigência de tarefas com prazos impossíveis, sobrecarga de trabalho, desvio de função, sonegação de informações, perseguição associada à nacionalidade, orientação sexual, gênero, raça, o assédio sexual, entre outros.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho tem tomado caminhos bem diferentes das dos homens posto que se atribui ao longo do tempo um “valor superior” para o trabalho exercido pelos homens em detrimento ao trabalho das mulheres. Pesquisas apontam que o gênero feminino sofre mais assédio moral que os homens no ambiente de trabalho, esse tipo de violência exatamente ocorre pelos ranços da cultura patriarcal de gênero que está arraigada à história das mulheres.

É mister observar que é caracterizado discriminação nas bonificações e recrutamentos e seleções que ainda contam como requisitos sexo, cor, idade, estado civil como critérios de contratação.

Apesar de que no momento não existe uma lei específica no que tange o assédio moral a legislação infraconstitucional dispõe de alguns dispositivos que pode resguardar o trabalhador, também há decisões do Tribunal do Trabalho que mostra à configuração do assédio ou discriminação contra mulher no mercado de trabalho essa situação é vedada e merece ser combatida.

Uma forma de combate a esses tipos de condutas no setor laboral, seria a criação de políticas preventivas como a instauração de procedimentos de segurança e transparência e a garantia de que o denunciado sofra represálias tanto na área civil como na penal

Diante do exposto no presente trabalho, é de extrema importância o estudo sobre assédio moral e a criação de uma lei específica para coibir as práticas de assédio moral no trabalho, tipificando esse ato como crime.

Referências Utilizadas

ACÓRDÃOS – Tribunal Regional do Trabalho – 12ª. REGIÃO. Banco de dados.

Disponível em: <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em 14 de novembro de 2016

AMARAL, Lucas Bernades. **Trabalho de conclusão de curso: Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**; 2017.

CASTRO, Liliane Saraiva de. **Monografia: Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana**; 2011.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

DELPHY, Christine. **Patriarcado (teorias do)**. Trad. Francisco Ribeiro Silva Júnior. Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Morais. **O avesso do trabalho**. São Paulo, Editora expressão Popular, 2010

NASCIMENTO, Cléber Mendes; LIMA Kewri Rebeschini de. **Artigo: Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 122 ABN. E-mail – clebermendes@gmail.com**