



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

NATÁLIA GREGÓRIO MARTINS OLIVEIRA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA REFERENTE AOS
ATOS DE ASSÉDIO**

ASSIS/SP

2023



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

NATÁLIA GREGÓRIO MARTINS OLIVEIRA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA REFERENTE AOS
ATOS DE ASSÉDIO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, da Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientanda: Natália Gregório Martins Oliveira
Orientador: Hilário Vetore Neto

**ASSIS/SP
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

XXXX OLIVEIRA, Natália Gregório Martins.

O Assédio Moral Contra a Mulher no Ambiente de Trabalho: a responsabilidade da empresa referente aos atos de assédio / Natália Gregório Martins Oliveira. Fundação Educacional do Município de Assis, 2023.

30 páginas.

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito. – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Curso de Direito, Assis, 2023.

Orientador: Prof. Me. Hilário Vetore Neto.

CDD: XXXXX
Biblioteca da FEMA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA REFERENTE
AOS ATOS DE ASSÉDIO.**

NATÁLIA GREGÓRIO MARTINS OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis, como requisito do Curso de Graduação,
avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Hilário Vetore Neto

Examinadora: _____
Maria Angelica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha amada mãe, que no mais puro sentido, diz, por amor, Deus te fez minha mãe, foi por amor que esteve comigo nessa jornada e por amor sempre estará. Sua força me conduz e incentiva minha educação. Você é o meu maior exemplo.

AGRADECIMENTOS

Na incansável busca de encontrar as palavras certas e das alegrias que a vida dá de graça e tantas vezes nos escapa agradecer, penso nos encontros e nas amizades que ganhei durante os anos da graduação. Penso no significado e na importância que cada pessoa exerceu sobre mim, sobre minha construção nessa caminhada. Cada um foi meu bilhete da sorte durante todos esses anos.

Ao meu querido professor e orientador Hilário, te agradeço por tudo. Pelas palavras de incentivo, apoio e carinho. Por enxergar potencial e possibilidade onde eu não enxergava. Obrigada por mesmo em meio a tanta bagunça, continuar dizendo que enxergava uma menina inteligente. Grata por ouvir e compartilhar vulnerabilidades que nada tinham a ver com o tema deste trabalho, mas que faziam parte das nossas vidas.

Minha família, àqueles que amo incondicionalmente e são minha fonte inesgotável de otimismo, agradecerei eternamente. Por vocês, minha vida se torna especial. Minha mãe, irmãos, cunhada e especialmente minha sobrinha, Teodora, que mesmo ainda sendo uma menina, se tornará mulher, te dedico a importância desse trabalho. A vocês, todo e qualquer sucesso.

A mim, por não ter desistido.

Obrigada.

RESUMO

Esta monografia tem por escopo estudar o assédio moral que acomete as mulheres no ambiente de trabalho e a responsabilidade da empresa frente ao ato. A seguir, será apresentado um estudo aprofundado no âmbito jurídico e psíquico, apresentando os danos permanentes causados pelo assédio moral, as formas que a justiça brasileira conduz os casos e ao cabimento de indenização nos casos de descumprimento dos deveres judiciais, tornando certo que a responsabilidade pelas indenizações pode ser atribuída às próprias empresas.

Palavras-chave: Assédio moral. Empresas. Mulher. Dignidade Humana.

ABSTRACT

This monograph aims to study the moral harassment that affects women in the work environment and the company's responsibility in the face of the act. Next, an in-depth study will be presented in the legal and psychic scope, presenting the permanent damage caused by moral harassment, the ways in which the Brazilian justice conducts cases and the appropriateness of compensation in cases of non-compliance with judicial duties, making it certain that the responsibility compensation can be attributed to the companies themselves.

Keywords: Moral harassment. Companies. Woman. Human dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER	12
2. PRESENÇA CONSTITUCIONAL DO ASSÉDIO MORAL.....	18
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	20
3.1 Conceito.....	20
3.2 Características	21
3.3 O que é preciso para que ocorra o assédio?	22
3.4 Formas de Assédio	23
4. CONVENÇÃO 190 DA OIT.....	24
5. RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL	27
5.1 Responsabilidade do assediador/empregador.....	28
CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS	31

INTRODUÇÃO

As novas formas de gestão do trabalho, pautadas na competitividade e poder diretivo do empregador, têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade e a uma competição extremamente acirrada, levando à deterioração do ambiente de trabalho, conseqüentemente, favorecendo a prática de violência moral.

O assédio moral nutre-se, pois, da institucionalização e do encorajamento de um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas e na promoção de responsáveis organizacionais, que encontram prazer em reforçar ou imprimir o sofrimento no ambiente de trabalho, ao invés de buscar ferramentas para reduzi-lo.

A exposição do trabalhador a condutas abusivas, pressões psicológicas desumanas e condições de trabalho precárias, representa, com clareza, violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que fundamenta a tutela jurídica do assédio moral. O terror psicossocial constitui evidente violação à dignidade do trabalhador, com graves conseqüências à sua moral e à sua saúde, comprometendo dessa forma, o estado ideal de vida digna, que deve ser buscado e respeitado por todos e pelo Estado. Nesse contexto, o assédio moral surge como uma ferramenta utilizada pelas empresas para aumentar a produtividade empresarial, forçando os empregados a atingirem metas cada vez mais inalcançáveis, comprometendo a qualidade de vida, e muitas vezes a saúde do trabalhador.

As mulheres por sua vez, podem ser vistas como um alvo frágil e experienciar o assédio moral de forma mais intensa e constante em comparação aos homens, principalmente, se atuarem na função de supervisão de indivíduos do sexo masculino, já que de forma histórica, sentem-se mais capazes que as mulheres na realização de algumas funções dentro da instituição de trabalho.

Para reduzir os casos de assédio moral e contribuir com um ambiente cada vez mais igualitário, é necessário que o tema seja abordado de forma frequente, visando atualizar a sociedade, e, conseqüentemente, o cenário do mercado de trabalho acerca do tema, a fim de favorecer o bem-estar no ambiente de trabalho, especialmente, nas experiências das mulheres.

Assim, os objetivos do estudo é identificar e compreender como ocorre o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho e, posteriormente, discutir a responsabilidade das empresas frente ao assunto. Para tanto, será estudado o assédio moral, sua definição e características, a legislação e a doutrina tratando acerca da responsabilidade civil do empregador em face da ocorrência desta conduta ilícita.

A metodologia da pesquisa realizada para desenvolvimento do estudo foi a revisão bibliográfica, buscando dar uma visão geral acerca do tema, descrevendo e identificando seus principais pontos, sem pretender aprofundar-se em suas divergências. A pesquisa revestiu-se de caráter bibliográfico, uma vez que teve por base a análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos, e jurisprudência tratando do tema.

A pesquisa científica, também, se dá por meio da pesquisa bibliográfica, a partir do momento em que se realizam as buscas por trabalhos já realizados na área. Neste sentido, segundo os autores, a pesquisa bibliográfica visa auxiliar desde o início da produção da pesquisa.

O presente trabalho está dividido em seis partes. Sendo a primeira delas, a introdução, abordando uma breve discussão acerca da evolução histórica do assédio moral contra a mulher; a segunda, apresentando uma discussão sobre a presença constitucional do assédio moral; na terceira parte, buscamos abordar de forma mais detalhada as questões que envolvem o conceito, as características e as formas do assédio moral no cenário do mercado de trabalho; na quarta parte, abordamos sobre a Convenção 190 da OIT, apontando sua relevância e contribuições para o combate ao assédio no ambiente de trabalho; na quinta parte buscamos discorrer sobre a responsabilidade civil no assédio moral, por fim, apresentamos as conclusões do estudo.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER

O assédio moral contra a mulher sempre existiu e com o passar do tempo tornou-se mais discutido e conseqüentemente, mais conhecido pelas mulheres e pela sociedade. Segundo dados expostos pelo Tribunal da Justiça da 13ª região (2022), cerca de mais de 52 mil casos foram registrados, relacionados a assédio moral contramulher no ano de 2021, sendo um número extremamente significativo, o que torna interessante a discussão sobre o assunto proposto no presente estudo.

Ao falarmos sobre assédio moral, discorreremos sobre uma questão presente nas relações humanas, que foram historicamente construídas, sobretudo das hierarquizações, subordinações e exploração de mão de obra barata com base em uma sociedade capitalista.

Quando se pensa a partir de uma perspectiva histórica, é interessante abordar sobre a época da escravidão, que desde então, houve a presença de violências que atualmente podem ser enquadradas nominalmente como assédio moral. Inicialmente, por meio da colonização, sujeitos indígenas e negros foram submetidos a atividades violentas de trabalho escravo, assassinatos, mudanças em suas práticas culturais e em seus comportamentos, de forma que suas formas de existir foram invalidadas por um grupo de pessoas hegemonicamente branco, com a propagação de discursos e comportamentos de superioridade dentro da sociedade. (SANTO; KOOL, 2015).

Ao pensarmos para além do problema de raça e classe social e incluirmos também uma discussão sobre como se apresentam as relações de gênero em nossa sociedade, constata-se que as violências de assédio moral se tornam ainda maiores quando falamos das mulheres, pois estas são atravessadas por inúmeras situações de inferiorização com base em uma opressão de gênero que as hiperssexualiza, desumanizam e as coloca na base da pirâmide social, de forma que são exploradas de diversas maneiras.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir da Revolução Industrial, quando as mulheres passaram a ser admitidas em atividades profissionais que anteriormente eram designadas somente aos homens. Neste movimento, as mulheres passaram a ser atrativas ao mundo do trabalho, visto que seus trabalhos eram considerados de baixo custo (PINTO; DÓREA, 2014). Já durante a Segunda Guerra Mundial, a necessidade da mão de obra das mulheres se intensificou, visto

que os homens estavam posicionados nas frentes de batalha, surge a necessidade de novos grupos atuando em outras áreas no período de guerra.

O assédio moral contra mulheres se manifesta de diversas formas. Um deles, sendo as mulheres, sempre relacionadas a trabalhos domésticos e excluídas de demandas que para os “senhores” eram atividades masculinas. Além disso, existia o assédio em ser menosprezadas e não valorizadas diante de seus afazeres. O que intensificava tais ações supracitadas era a ausência de informação e de direitos que ainda não eram consolidados, o que tornava o assédio moral normal e comum dentro sociedade (Spezia, 2018).

Apesar de findada a escravidão em meados dos anos 1880, os trabalhos de forma escrava continuaram por parte dos imigrantes que chegavam ao Brasil, tendo em vista que se alojavam em senzalas, assim como os escravos, sendo comum a prática da violência moral e até sexual. A cultura da exploração da mão de obra dos escravos trouxe um péssimo legado, onde foi reflexo nas extorsões praticadas contra os que imigravam para o Brasil, e que está relacionado com a ideia de que os empregados são necessariamente inferiores e obrigados a se submeterem às práticas abusivas, tendo que aceitar as mais diversas formas de depreciação da condição de ser humano e aceitando como condição para o trabalho as várias maneiras de maus-tratos (Melo; Melo; Linhares, 2017).

Com o passar do tempo, o assédio moral contra a mulher se mantém, porém de forma reduzida, já que a sociedade vem se mostrando cada vez mais interessada sobre o assunto e conseqüentemente busca o entendimento e as formas de se proteger sobre o ato. O assédio moral está exatamente ligado ao poder de superioridade que as chefias possuem e em alguns momentos não conseguem administrar.

Um dos piores tempos vividos pelas mulheres foi à época em que a sociedade girava em torno das imposições masculinas, onde os homens limitavam e excluía as mulheres de se inserir no mercado de trabalho, do direito da remuneração igualitária (mesmo com as mesmas atribuições, isso quando possível de ser visto), e até de ter registro na carteira de trabalho. É sabido que este tipo de conduta de desigualdade no direito de trabalho entre homens e mulheres tornou-se eminente, por conta de diferentes atribuições e imposições daquela ocasião, e que mesmo com tantas revoluções e evoluções tecnológicas, inserir-se na sociedade atual (MELO; MELO; LINHARES, 2017).

Não há razão para que homens e mulheres em cargos semelhantes nas instituições exijam salários diferentes, é preciso eliminar o preconceito da política de remuneração. Geralmente, mesmo que as mulheres ocupem as mesmas funções, sua renda ainda é menor que a dos homens. O respeito pela situação da mulher e pelos valores que ela estabelece é a base para uma civilização mais igualitária, mais solidária e mais democrática.

Estudos mostram que a mulher em um cargo de liderança ainda recebe quantia menor quando comparada com a de um homem. No estudo de Maia e colaboradores (2018) que teve com objetivo avaliar e analisar a diferenciação de salários por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013, verificou-se em seus resultados, que foram analisados pelo IBGE, diante da pesquisa do PNAD, que ocasiona a diferença de salários entre gêneros é a discriminação diante do trabalho prestado do homem e da mulher.

Segundo Araújo e Ribeiro (2011), a discriminação pode ser caracterizada tanto quanto do ponto de vista econômico quanto social. Os autores enfatizam que as mulheres que ainda sofrem esse tipo de assédio moral possivelmente são mulheres qualificadas e instruídas que com certeza a empresa ainda vive um cenário desatualizado. Por isso, a importância de discutir cada vez mais sobre o assunto visando a mudança de cenário.

Santos (2015, p. 20) afirma, com base Cartilha do SINDPETRO/RJ (Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro), que,

os constrangimentos sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho começam desde a entrevista de emprego, na qual são analisados, detalhadamente, desde o tamanho do decote, comprimento da saia e cor de batom, até a religião, o estado civil, a raça ou etnia, a opção sexual e o número de filhos.

Além dos inúmeros requisitos observados em entrevistas de trabalho direcionadas às mulheres, é possível constatar que, estas mulheres, enquanto grupo social considerado fragilizado pelas empresas com culturas patriarcais, geralmente costumam ser as primeiras opções quando ocorrem demissões em massa em uma empresa, mesmo que sejam as que entregam mais produtividade no mercado de trabalho. Além disso, outros estudos da área destacam a presença do assédio sexual contra mulheres dentro das empresas, com promessas de ascensão social e desenvolvimento. Na tentativa de proteção contra o assédio, estas mulheres, conseqüentemente, costumam sofrer perseguições que levam até a sua demissão.

Não se pode deixar de exaltar a grande inserção da mulher no mercado de trabalho, mesmo ainda enfrentando alguns desafios diante da sociedade, mas que quando comparados à época antiga são vistos como uma mudança significativa e gloriosa para a vida da mulher.

Franciscani (2010) esboça em seu estudo que a mulher, nas últimas décadas, vem experimentando uma ascensão na classe social positiva, do ponto de vista de aceitação das mesmas dentro do mercado de trabalho, mesmo com discriminações e dificuldades a sensação de viver uma vida de liberdade torna todos os outros desafios minúsculos, além disso, torna a população feminina mais forte para encarar e mostrara sua capacidade dentro do mercado de trabalho.

As mulheres hoje são admiradas ocupando cargos de liderança, como coordenações, gerências e diretorias e pode-se dizer que daqui por diante as mesmas ainda ocuparão mais espaços, principalmente em cargos políticos e de liderança. A aceitação da mulher no mercado de trabalho abre a porta para o entendimento de que o homem e a mulher são seres diferentes, mas que cada um possui a sua forma de viver e ser e que não torna nem um, nem outro menos capazes para atuar frente uma empresa, ocupando cargos de referência e responsabilidade (MACHADO; ALMEIDA, et al, 2021).

Mesmo ocupando cargos de destaque, em pesquisa Hirigoyen (2011, p. 99) destaca que, em dados numéricos, 70% das mulheres sofrem assédio moral em comparação aos homens (sendo 30%).

Ainda segundo a autora, os caracteres sexistas presentes nos ambientes de trabalho reforçam as violências vivenciadas pelas mulheres, visto que,

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas e sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho “sexista, hostil, ofensivo”. (HIRIGOYEN, 2011, p. 100).

Considerando essas questões apontadas pela autora, destaca-se a dimensão de gênero dentro da discussão do assédio moral. Neste sentido, Andrade e Assis (2017, p. 2) apontam que este é um tema fundamental, visto que “as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista”.

Dessa forma, mesmo com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, essas relações ainda se davam por meio da exploração. Dessa forma,

essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, trabalho doméstico e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional. São características que acompanham toda a trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo e tem suas raízes na desigual divisão sexual do trabalho e na atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo (BRASIL, p. 18, 2017).

Atualmente, é possível perceber as manifestações das diferenças de construção social do papel da mulher e do homem no mercado de trabalho sobretudo, do cenário do trabalho doméstico no Brasil, que ainda é designado às mulheres.

Segundo Hirata (2015, p. 36), em 2010, no Brasil, havia cerca de sete milhões de pessoas no emprego doméstico, sendo que apenas 5% eram do sexo masculino. Neste sentido, é possível perceber que os homens ainda não são associados às atividades como lavar, organizar, passar roupas, cozinhar, entre outras atividades relacionadas ao cuidado.

De acordo com uma pesquisa realizada no ano de 2003 pelo Instituto Ethos,

(...). No mundo inteiro, as mulheres ocupam menos de 3% dos altos cargos executivos das grandes empresas, apenas 11% dos cargos no parlamento e representam somente 1% das lideranças sindicais, embora constituam 40% da população sindicalizada. No Brasil, considerando apenas as maiores empresas estabelecidas no país, as mulheres ocupam apenas 9% dos cargos de direção”. (Instituto Ethos, p. 17)

Ainda são muitos os desafios para romper com as diversas expressões de violência e exploração da mão de obra de trabalho feminino que acarretam as

situações de assédio. De maneira geral, apresentamos as inúmeras formas de violência vivenciadas pela mulher no mercado de trabalho, que marcam suas experiências profissionais e que se enquadram como assédio moral.

2. PRESENÇA CONSTITUCIONAL DO ASSÉDIO MORAL

Por muitos anos não existiam legislações que defendiam a mulher frente o assédio moral, no entanto em 1988 quando a Constituição da República Federativa do Brasil instituiu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do ser humano, foi então tornado jurídico o dano moral (Avila, 2008). A mesma constituição deixa claro que em seu artigo 1º no inciso III, relata que a dignidade da pessoa humana é valor supremo sendo inserida também no ambiente de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 expõe que o ambiente de trabalho deve ser sadio, com condições físicas que contribuam para o desenvolvimento das atividades designadas ao trabalhador, além de ser acolhedor do ponto de vista psicológico, consta no art. 225 (BRASIL, 1988).

Ao longo dos anos, foram estabelecidos alguns projetos de Lei visando defender as vítimas de assédio moral em ambiente de trabalho, bem como proteger essas pessoas, já que o assédio moral deixa marcas para o emocional e o psicológico do funcionário, principalmente a mulheres que já vivem em seu cotidiano diversas situações que violam seus direitos. Com os projetos realizados, em 2006 foi instituída a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Segundo Spézia (2018, p. 12),

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

Quando o assédio moral acontece, quase sempre é enquadrado no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que dá o direito ao funcionário a desistir do contrato assinado e conquistar uma indenização, quando comprovado o assédio moral por meio de provas ou testemunhas. Já no setor da Justiça criminal, “variando de acordo com o caso, a conduta do agressor poderá caracterizar crimes contra a honra, como difamação e injúria, contra a liberdade individual” (SPÉZIA, 2018).

O que pode contribuir para o fortalecimento de medidas que visem à garantia

dos direitos de indivíduos que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, em especial as mulheres, são políticas públicas que visem combater a desigualdade principalmente entre homens e mulheres, bem como entre as relações que dividem o poder, como é encontrado nos ambientes de trabalho que em sua grande maioria possuem hierarquia (NASCIMENTO, 2020).

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Conceito

Considerando a relevância de se compreender o conceito do tema debatido, apresentamos as perspectivas de assédio moral discutidas por diversos autores da área.

Para Santos (2014), o assédio moral é conceituado como o ato de humilhar um indivíduo no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e por longo período. É uma ação que muito possivelmente proporciona danos à saúde psíquica do indivíduo e repercute no dia a dia no trabalho, bem como na sua produtividade (SANTOS, 2014).

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (BRASIL, 2019).

Assim, pode-se dizer que o assédio moral, possui diversas formas de ser manifestado, sendo importante o conhecimento sobre o assunto, para que possa ser evitado e assim possivelmente contribuir para o ambiente de trabalho, ações que fortaleçam o desenvolvimento do funcionário.

Para Heinz Leymann (2007 apud FELKER, 2010, p. 215), o assédio moral se manifesta por meio da,

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

Corroborando com esta ideia, Martins (2014, p. 7) afirma que,

o assédio moral corresponde à conduta ilícita do empregador ou qualquer preposto, tanto por ação quanto por omissão, podendo ser promovida por dolo ou culpa, de modo repetitivo e prolongado ao longo do tempo, geralmente de natureza psicológica, que acarreta ofensa

direta à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador que é perseguido por alguém. O empregado fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Figueiredo (2012, p. 52-53) apresenta várias categorias do assédio moral que nos auxiliam a compreender o conceito de forma detalhada.

Deterioração proposital das condições de trabalho: é a mais sutil porque é feita de forma a retratar a vítima como incapaz de realizar o trabalho que lhe cabe. Dessa forma, ela se torna alvo fácil de reclamações. Além disso, torna a pessoa mais propensa a cometer falhas que possam ser utilizadas como justificativas para uma demissão. Em casos de assédio advindo de superior hierárquico, as hostilidades desse tipo costumam caracterizar o início do processo e são justificadas como necessidades inerentes ao trabalho. Isolamento e recusa de comunicação: esse tipo de agressão pode ser imposto tanto pelos chefes quanto pelos colegas e provoca sofrimento intenso às vítimas. Contudo, são desmentidos e justificados pelo agressor como ações triviais. Citam-se alguns exemplos infligidos ao agredido: ser isolado fisicamente de contato com os colegas; ignorá-lo, não lhe dirigindo a palavra; cortar invariavelmente a sua fala; os dirigentes sempre se negarem a recebê-lo. Atentado contra a dignidade: enquadram-se nessa categoria, entre outras atitudes, os escárnios; os deboches; as injúrias; a invenção de boatos; a desqualificação perante os demais colegas, chefes ou conjunto de membros da empresa pelo qual a pessoa é responsável. Costumam ser provocados por colegas tomados pela inveja. Ainda que essas atitudes sejam percebidas por qualquer um, a pessoa hostilizada é entendida como culpada: tida como alguém insociável ou com distúrbios psicológicos. Violência verbal, física ou sexual: é a fase mais avançada do processo de assédio e ocorre quando a violência já é de conhecimento geral. Incluem: intimidações quanto a agressões físicas; assédio sexual; uso contínuo de um tom de voz alto ao falar com o agredido.

Todos os autores parecem concordar em suas ideias ao abordarem o conceito de assédio moral como uma ação que se manifesta por meio de inúmeras situações de violência verbal e psicológica.

3.2 Características

O assédio moral é caracterizado por ações constantes do indivíduo geralmente superior ao funcionário, que diminuem e o menosprezam. Essas ações são excedidas

quando se pensa em limites e geralmente vem acompanhadas de palavras e gestos que possuem o objetivo de diminuir a autoestima a autodeterminação frente a carreira profissional e emocional, que em longo prazo acarreta danos talvez irreversíveis para a saúde do colaborador (SANTOS, 2014).

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas (Brasil, 2019, p. 3).

O assédio moral é classificado de algumas formas, sendo elas: Interpessoal, institucional, vertical e misto sendo que a forma interpessoal ocorre de maneira específica e individual, ou seja, possui a finalidade de atingir de fato apenas um funcionário e desestabilizar o seu desenvolvimento no ambiente de trabalho, já a institucional é quando a própria empresa possui conhecimento do assédio moral existente entre chefia e funcionário e incentiva ou tolera, sendo a vertical uma forma de assédio moral a nível hierárquico diferente, chefes e subordinados, quando se pensa em horizontal é quando acontece entre pessoas do mesmo nível hierárquico e o misto quando o vertical e horizontal caminham juntos (BRASIL, 2019).

3.3 O que é preciso para que ocorra o assédio?

Para que o assédio moral seja identificado é necessário que algumas atitudes sejam identificadas, sendo elas, quando a chefia retira a autonomia do funcionário, bem como contesta todas as suas opiniões e atitudes, sobrecarga de trabalho ou retirada das funções já existentes na rotina do funcionário, ignorar a presença, menosprezar suas falas e ações, não levar em contas os problemas de saúde, atribuir apelidos pejorativos, dentre outros (Bruginski, 2013).

Vale ressaltar que “situações isoladas podem causar dano moral, mas não

necessariamente configuram assédio moral. “Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima” (Brasil, 2019).

Além disso, é importante relatar o que não caracteriza assédio moral, para que seja de fato entendido e não confundido, sendo assim, exigências profissionais não são caracterizadas como assédio moral e sim como dever da chefia já que possui cargo de supervisão e necessita de resultados frente às atividades direcionadas. O aumento de volume de trabalho também não é visto como assédio moral, já que o funcionário está à disposição da empresa quando assina o contrato firmado para realizar as atividades dentro da carga horária pré-estabelecida.

3.4 Formas de Assédio

As formas de assédio são diversas, sendo a mais frequente por meio da fala, como palavras que menosprezam as ações do funcionário e os gestos que também descrevem o que o indivíduo está pensando, além disso, expressões faciais também podem ser caracterizadas como forma de assédio, junto com as palavras que diminuem o funcionário.

As causas do assédio moral também podem ser descritas, segundo Brasil (2019), o abuso do poder estar no primeiro lugar do rank, seguido da busca incansável pelo alcance das metas, a própria cultura autoritária que o cargo de supervisor possui, a rivalidade pode ser também enquadrada, bem como a inveja.

As consequências que o assédio moral pode causar na vida da vítima podem ser devastadoras e os traumas podem conviver com ela por longo tempo, sendo necessárias ações que possuam o objetivo de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, as consequências não acometem apenas o funcionário, mas também a empresa com a redução de produtividade, aumento de erros, além de indenizações trabalhistas como também para o Estado frente os custos com tratamentos médicos e processos judiciais quando a empresa é do poder público.

4. CONVENÇÃO 190 DA OIT

Para fortalecer a ideia que todo cidadão necessita de proteção contra o assédio no ambiente de trabalho, foi criada a convenção 190 da OIT que significa dizer que a convenção existe para contribuir frente o reconhecimento da necessidade de trabalhos que não exista violência, o texto foi assinado pela primeira vez em Genebra na Suíça no ano de 2019, ou seja, a convenção é recente e deve ser seguida. Vale ressaltar que foi ratificada por 25 países.

Tal instrumento jurídico é utilizado para cobrir todas as categorias de trabalhadores sendo eles do setor público ou privado, não levando em consideração status contratuais, bem como, quando se pensa em jovens aprendizes e estagiários, ou seja, vale para todos os profissionais presentes em uma instituição. É importante descrever que é válido para o ambiente físico e virtual, já que com o aumento dos trabalhos de forma remota, pensar no trabalho virtual torna-se necessário e indispensável.

Para Cruz (2021, p. 06),

Outro aspecto positivo a ser destacado é a previsão relativa ao assédio laboral realizado “por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação”. Aqui, ao que se infere, entram todas as situações em que o assédio se estabelece por meios telemáticos, especialmente no denominado teletrabalho e no trabalho decorrente das plataformas digitais, os quais podem dar ensejo ao surgimento das figuras do assédio virtual e do assédio algorítmico.

A convenção também abrange terceiros, ou seja, clientes e pacientes quando se pensa em ambiente hospitalar. O texto esclarece o que é violência e assédio no mundo do trabalho e indica medidas que devem ser tomadas pelas nações para prevenir e coibir os casos. Sendo de extrema relevância a sua existência, bem como a importância de contratados e contratantes conhecerem.

Dentre os princípios que a Convenção defende, destaca-se:

Cada Membro que ratificar esta Convenção respeitará, promoverá e realizará o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Cada Membro deve adotar, de acordo com as leis e circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero para a prevenção e

eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deve levar em consideração a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e inclui: proibição legal de violência e assédio; garantir que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio; adotar uma estratégia abrangente para implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; estabelecer ou fortalecer mecanismos de inspeção e monitoramento; garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas; prever sanções; desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e aumentar a conscientização, em formatos acessíveis conforme apropriado; garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes. Ao adotar e implementar a abordagem referida, cada Membro deve reconhecer os papéis e funções diferentes e complementares dos governos, empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações, levando em consideração a natureza e extensão de suas respectivas responsabilidades (BRASIL, 2021).

É importante ressaltar que as convenções são fortalecedoras para contribuir na garantia do respeito aos funcionários de uma instituição, mas que a normativa deve ser uma parceira do que já deve existir na empresa e nos profissionais que possuem cargo de supervisores. Segundo Silva e Junior (2020) as convenções podem ser classificadas em: “autoaplicáveis”, que dispensam qualquer regulamentação; de princípios, que apenas estabelecem normas gerais dirigidas aos Estados, que irão regular a matéria; promocionais, que estabelecem programas a ser disciplinados pela legislação nacional a médio e longo prazo.

Santos (2015, p. 44) afirma que,

Percebe-se, portanto, a tentativa de proteção da mulher por parte tanto da Constituição Federal quanto da CLT e da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, tendo em vista o histórico de discriminação apresentado. Apesar do crescente aumento das mulheres no mercado de trabalho, observa-se que estas ainda são alvo constante do assédio moral no ambiente laboral.

A convenção é vista como essencial para contribuir com a redução de casos de assédio no ambiente de trabalho, segundo Cruz (2021), é a mesma, é indispensável e sua criação foi um marco para o tema proposto. Mais uma vez, verifica-se a ideia de concretização do meio ambiente saudável (livre de assédio), com a conjugação dos princípios e direitos mais caros e essenciais ao direito laboral, consagrados pela OIT, no âmbito mundial.

5. RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

Como já exposto e descrito ao longo do trabalho, o assédio moral é a forma que a instituição ou profissionais tratam os funcionários, ou seja, de forma que pode ser considerada como maus-tratos, onde o indivíduo se sente diminuído, ofendido e muitas vezes com medo. Assim, torna-se necessário que o poder civil encontre alternativas para reduzir o sofrimento no ambiente de trabalho. Na maioria das vezes tais ações de assédio moral, surgem como uma ferramenta com intuito de aumentar a produtividade empresarial, forçando os empregados a atingirem metas cada vez mais inalcançáveis, comprometendo a qualidade de vida, e muitas vezes a saúde do trabalhador.

A noção de responsabilidade civil advém da máxima de que aquele que causar dano a alguém fica obrigado a ressarcir-lo dos danos que vier a sofrer. Essa norma encontra-se explícita no Código Civil, no artigo 927, o qual dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Por sua vez, os artigos 186 e 187 do Código Civil definem ato ilícito:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Dessa forma, comete ato ilícito quem violar direito ou causar dano a outrem por meio de uma conduta culposa, seja omissiva ou comissiva, ou ainda cometer abuso de direito. Acerca da responsabilidade civil, Pamplona Filho e Pablo Stolze (2014, p. 09) esclarecem:

A noção de responsabilidade jurídica pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). [...] a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, sendo assegurada a indenização por eventual dano material ou moral decorrente de sua violação.

Sendo assim, o funcionário que sofrer assédio moral, possui direito de realizar a denúncia e após investigação e diagnóstico do ato, possivelmente será indenizado frente aos danos emocionais e psíquicos que o assédio moral no ambiente de trabalho pode causar.

5.1 Responsabilidade do assediador/empregador

As empresas devem treinar seus funcionários, que exercem função de supervisão ou coordenação, para que tenham uma comunicação assertiva com a equipe, mas que possuem humanização. É necessário que exista a hierarquia, mas que possua o respeito ao ser humano, pois antes de ser funcionário da empresa, existe uma pessoa que possui seus princípios que devem ser valorizados, ou ao menos respeitados.

Segundo Cruz (2020), é de responsabilidade de o assediador cumprir com os seus atos e possivelmente respondê-los de forma jurídica e assim, realizar a indenização ao funcionário, caso seja identificado o assédio moral e seja decretado pelo juiz. Mas, além dessa responsabilidade, quando o assédio possivelmente já ocorreu, é necessário ressaltar a importância da prevenção do ato, que deve ser trabalhado dia a dia com os profissionais que atuam em determinada área, visando uma boa convivência, bem como a saúde mental e emocional de todos os presentes.

É importante, que as empresas busquem se informar sobre o tema, fazendo difundir a cartilha elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, como instrumento em programas de prevenção ao assédio moral, que urgem ser implementados (MANUS, 2019).

Além disso, o tema assédio moral, vem crescendo ao longo dos anos, boa parte da população entende que possui deveres no ambiente de trabalho, mas também possuem direitos, sendo extremamente necessário que as empresas e os funcionários, entendam sobre o tema para que possa realizar o seu serviço de forma qualitativa e saudável, reduzindo assim, possíveis complicações tanto para o funcionário quanto para a empresa.

Profissionais do setor jurídico da empresa podem e devem capacitar os indivíduos que ocupam cargos superiores, para que todos estejam entendidos e alinhados sobre o assunto, visando a proteção da empresa com relação às perdas financeiras na justiça, bem como a qualidade do convívio com os funcionários da empresa, que merecem respeito e acolhimento.

CONCLUSÃO

Portanto, que o assédio moral existe nos ambientes de trabalho, principalmente contra a mulher, segundo dados expostos pelos órgãos públicos e que é visto como impactante frente o desenvolvimento dos funcionários, sendo extremamente importante proporcionar às empresas conhecimento sobre o assunto e como tal ação pode contribuir de forma negativa para a saúde emocional e psíquica do indivíduo, bem como para a saúde financeira da empresa, já que uma das responsabilidades da mesma é arcar com os prejuízos que o assédio moral causa.

Dentre os prejuízos, foi possível identificar que o medo e o desrespeito é o mais prevalente, quando o indivíduo sofre assédio moral, já que geralmente vem dos profissionais que possuem cargo superior ao assediado. A empresa deve arcar com a indenização descrita pela sentença judicial, caso o indivíduo realize denúncia e busque os seus direitos de forma jurídica.

Vale ressaltar que, o assédio moral deve ser prevenido em todos os ambientes, em especial o trabalho, visto que é o local que faz parte da vida do cidadão, sendo necessário que seja saudável e prazeroso.

Para prevenir é necessária a conscientização de todos frente ao assunto. Sugere-se que sejam realizados, palestras e encontros que discutam sobre o tema, visando identificar lacunas ou possíveis ausências de entendimento sobre o tema, para que seja sanado e direcionado da melhor forma possível.

Mais estudos sobre o tema devem ser realizados, a fim de contribuir de forma positiva para as empresas, bem como para a sociedade, em especial ao público feminino, que possui maior probabilidade de vivenciar o assédio moral, sendo necessárias instruções e informações sobre o assunto para contribuir com o acesso a seus direitos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. B. ASSIS, S. G. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura.** Rev Bras Saúde Ocup 2018.

AVILA, R. P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

BRASIL. **Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho.** CADERNO 3: As mulheres e o mercado de Trabalho. São Paulo, 2017.

BRASIL. **[Constituição (1988)].** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. As mulheres e o mercado de trabalho. 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/caderno-3-web.pdf>. Acesso em 11 de julho de 2023.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013.

CRUZ, Danielle Ribeiro. **Assédio moral em ambiente laboral: uma análise a partir da realidade das técnicas administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).** 2021. 76f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

FRANCISCANI, J.S. A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização. 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260266.pdf>. Acesso em 11 de junho de 2023.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações de trabalho, Doutrina, Jurisprudência e Legislação.** 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio Moral contra mulheres nas organizações.** São Paulo: cortez, 2012.

HIRATA, H. KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, 2017.

HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gêneros: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa.** Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral.** 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral/ Marie France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. 352

MACHADO, R.N.S; ALMEIDA, A.C.M. Mulheres no mercado de trabalho do magistério superior. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 39, n. 2p. 01-22, abr./jun. 2021.

MANUS, P.P.T. O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>. Acesso em 10 de abril de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, R.H.B; MELO, R.B; LINHARES, S. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em 11 de maio de 2023.

PINTO, M. D. F. DÓREA, M. C. **Trabalho, educação e gênero**: problematizando a formação e a prática da mulher auditora independente no Brasil. Artigo enviado para evento: 18º REDOR, 2014.

SANTOS, N.F; KOOL, S.L.H. O assédio moral no ambiente de trabalho em face do princípio da dignidade da pessoa humana. **Ponto de Vista Jurídico**, v.4, n.1, p.58-76| jan./jun. 2015.

SOARES, F. H. M; SILVA, G. P. **O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana**. Revista Do CEPEJ, (21), 2019. Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/34520>.

SOUSA, A. S; OLIVEIRA, G. S; ALVES, L. S. **A pesquisa bibliográfica**: princípios e fundamentos. Cadernos da Fucamp, v.20, n.43, p.64-83/2021.

SPEZIA, Alexandre. **Assédio moral contra mulheres**: um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. 2018. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Turismo) — Universidade de Brasília, Brasília, 2018.