

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O AUMENTO DE VÍTIMAS
FEMININAS NESTE ÂMBITO, UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL**

**MORAL HARASSMENT AT WORK: THE INCREASE IN FEMALE
VICTIMS IN THIS AREA, A LEGAL AND SOCIAL ANALYSIS**

Mikely Souza de Lima¹

Vitória Dalva Teles Sicupira²

Geraldo Guilherme Ribeiro³

Recebido: 10/06/2021 – Aceito: 13/07/2021

Resumo

O presente trabalho tem por finalidade discorrer sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e o aumento da incidência no tocante as vítimas femininas. Discorrerá sobre o histórico social enraizado de violências que as mulheres se tornaram foram alvo no decorrer de anos até os dias atuais, abordando, aspectos jurídicos no que tange os mecanismos de proteção, como também o que a legislação expõe sobre o acometimento dessa violação no ambiente laboral, uma vez que se trata de uma eminente violação dos Direitos Humanos previstos na Carta Magna de 1988. Perpassará ainda pelo perfil do abusador e as consequências psicológicas dessa violação, fato que se dá de maneira silenciosa, mas extremamente danosa. A metodologia utilizada se encontra pautada em pesquisas bibliográficas, legislação do ordenamento jurídico brasileiro, livros e textos oficiais publicados, bem como jurisprudências. O objetivo deste estudo é a realização de uma análise jurídica e social do assédio moral no trabalho e o aumento das vítimas femininas. Conclui-se que tais práticas atualmente são inadmissíveis apesar de reais e que se deve observar o prejuízo causado à vítima, buscando resguardar seus direitos e o respeito ao princípio da dignidade humana.

Palavras-chave: Assédio Moral; Mulheres no mercado de trabalho; Violência contra a mulher.

Abstract

The aim of this study is to discuss bullying in the workplace and the increased incidence in relation to female victims. It will reflect on the deep-rooted social history of violence that women have become victims of over the years to the present day, addressing legal aspects regarding protection mechanisms, as well as what the legislation exposes about the involvement of this violation in the work environment, since it is an imminent violation of Human Rights provided for in the Magna Carta of 1988. It will also permeate the profile of the abuser and the psychological consequences of this violation, a fact that occurs silently but extremely harmful. The methodology used is based on bibliographic research, legislation of the Brazilian legal system, books and official texts published, as well as jurisprudence. The aim of

¹Acadêmica do 9º período de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: mikelys.lima20@outlook.com.

²Acadêmica do 9º período de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. E-mail: vteles1501@gmail.com.

³Professor em várias disciplinas na Faculdade Presidente Antônio Carlos, na cidade de Teófilo Otoni, Estado de Minas Gerais. Bacharel em Filosofia; Licenciatura Plena em Filosofia e Mestre em Filosofia na área de concentração em Ética Filosófica. E-mail: geraldoguilherme2311@gmail.com.

this study is to conduct a legal and social analysis of bullying at work and the increase of female victims. It is concluded that such practices are currently inadmissible despite being real and that the injury caused to the victim should be observed, seeking to protect their rights and respect the principle of human dignity.

Keywords: Moral Harassment; Women in the labor market; Violence against women.

1. Introdução

O trabalho possui função essencial para os indivíduos de uma sociedade, concedendo-lhes muito mais que uma prestação financeira. O labor objetiva enobrecer e proporcionar dignidade enquanto pessoa, entretanto o assédio moral dentro desse âmbito vem sendo um fato, ainda que essa atitude seja espantosa socialmente, ela acontece como se fosse normal e aceitável.

Um ponto de extrema relevância dentro da temática é a maior incidência dessa prática com vítimas do sexo feminino. Hirigoyen (2002) aponta através de pesquisas que a diferença em relação ao gênero se faz em 70% (setenta por cento) composto por mulheres e apenas 30% (trinta por cento) sendo homens, destacando-se desse modo uma diferença exorbitante em relação às proporções, simplesmente por conta do gênero onde o masculino faz-se mais valorado, enquanto que por séculos, o sexo feminino foi considerado por muitos como frágil, por esse fato com menor capacidade para o exercício de funções em diversas searas, inclusive as trabalhistas. Visão essa preconceituosa e ligada ao histórico de uma sociedade machista com visão patriarcal.

Nos meios de comunicação se vê com frequência falar sobre as diversas modalidades de violência contra a mulher, tutelados na lei Maria da Penha, sendo: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral que atingem o público feminino no Brasil, de modo que sempre se pauta nos noticiários mulheres que são alvo de tráfico,

levadas para outros países, exposição desvairada de nudez sem consentimento, discriminação por sua cor, cultura e posição social, violência doméstica, homicídio muitas vezes cometido pelos seus próprios parceiros ou ex- parceiros, por não aceitar o término de relacionamento.

Percebem-se então inúmeros casos de violação direcionados a esse público, todavia uma área que quase não se pauta nos meios supracitados, mas que possuem grande relevância a nível social e que é importante pontuar é o assédio moral no trabalho em desfavor da mulher, uma vez que este tem se tornado cada

vez mais constante, onde a cultura de agressões se infiltrou até no ambiente laboral (MELLO; SIMÕES, 2016).

Conforme pesquisas feitas pelo Instituto Patrícia Galvão, em dezembro de 2020 comprovou-se que cerca de 76% (setenta e seis por cento) das mulheres já sofreram algum tipo de agressão em seu ambiente de trabalho. Considerando o fato de a sociedade ter o histórico do machismo enraizado, idealizando a ideia de dominante e dominado, colocando a mulher como submissa, faz com que tal histórico negativo afete inclusive as relações de trabalho, onde mulheres podem ficar vulneráveis ao assédio moral, não só por homens, como também por outras mulheres, sendo assim desrespeitadas por estar em condição hierárquica inferior alguma das vezes.

Vale evidenciar que o aumento destas práticas de assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, além de estar ligada a um comportamento doentio, veio a se desenvolver também por parte do capitalismo que em decorrência da sua visão de obter demasiadamente lucro a qualquer custo, ainda que em detrimento da saúde dos trabalhadores, principalmente mulheres que a décadas vem enfrentando situações precárias nesse ambiente para assim tentarem se estabilizar e se manterem no cargo.

Com isso, mulheres enfrentam o assédio moral como algo comum já na própria rotina, caladas por possuir obrigações e despesas a serem pagas para sua subsistência, tais como: aluguel, alimento, filhos, família, se mantêm em silêncio com receio de serem despedidas, mantendo-se caladas até por condições físicas e culturais, se submetendo a tais situações por saber que a sociedade as limita as oportunidades. Os índices falam por si, a grande maioria que se encontra na linha da pobreza no Brasil são mulheres negras e que estão presentes nos setores informais menos favorecidos e sem proteção trabalhista como é o caso de algumas empregadas domésticas.

A metodologia adotada nesse estudo foi a revisão bibliográfica de um vasto material disponibilizado em publicações, doutrinas, jurisprudências e artigos na busca de uma melhor compreensão da temática abordada.

Deste modo, verifica-se a relevância da temática, por não se tratar apenas de dados, mas por retratar a realidade de muitas que adentram o mercado de trabalho, por esse fato faz-se necessário uma busca de informações para a produção deste estudo, sendo objetivo deste estudo a realização de uma análise

jurídica e social do assédio moral no trabalho e o aumento das vítimas femininas, buscando também através de informação reprimir tais práticas.

2. Violência Contra a Mulher

A violência que ocorre em desfavor da mulher trata-se de algo tão antigo quanto à humanidade, de maneira que nem através de uma análise históricas é possível datar onde ocorreu o primeiro caso de uma série contínua de agressão contra esta classe, sabe-se que a mesma ocorre até os dias de hoje de maneira que este fenômeno está inserido socialmente e até mesmo culturalmente, ainda na atualidade onde em pleno século XXI se vê com frequência ações horrendas de cunho violento contra mulheres.

Desde os primórdios se tem observado a figura masculina como dominadora, ou seja, detentora do controle, onde a partir da colonização se pontuou o patriarcalismo que designava o chefe de família como sendo o homem, entendendo-o como superior por ser considerado provedor financeiro da família, enquanto a figura feminina era vista em modo de submissão, por vezes confundida como seres fracos, consideradas irracionais e incapazes de realizar qualquer atividade distinta da doméstica (cozinhar, lavar, passar e afins) sendo estas controladas em todos os seus atos e tratadas como objeto de satisfação masculina, propriedade particular.

As mulheres não possuíam direito a falar em público a menos que fossem requisitadas sem chance de argumentação ou defesa de qualquer espécie de tese, por sua vez também não poderiam frequentar escolas básicas, muito menos em nível superior, sendo vedado o direito ao voto ou ao exercício de qualquer tipo de atividade laboral, elas não detinham o direito a se expressar e sua função era unicamente cuidar do lar (esposo e filhos), suas vontades em hipótese alguma eram colocadas em pauta e elas eram reprimidas tanto socialmente quando sexualmente, sendo ensinadas milhares de irrealidades a respeito dessa temática considera inapropriada a luz da época.

Os números de violência e desigualdade contra as mulheres são alarmantes, diante disso, demandou a regulamentação de normas que objetivasse a proteção das mulheres. Ressalta-se que o surgimento de direitos voltados às mulheres tomou proporções mais abrangentes após a promulgação da Constituição Federal de 1988,

na qual, no tocante ao assunto dispõe sobre a equiparação dos gêneros com fundamentação no artigo 5º da Carta Magna supracitada prevendo igualdade de todos perante a lei, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e os demais Direitos Humanos.

Diversas leis foram apontadas no sentido de reduzir a cultura de opressão e a diminuição da violência em relação às mulheres, ainda que não se possa apagar toda a forma de violência já cometida cabe a legislação em evitar que esta ocorra por meio da criação de conselhos, bem como centros de defesas e políticas públicas específicas, secretarias de governo e delegacias especializadas em atendimento às mulheres e outros mecanismos utilizados para que se atinja o fim almejado.

3. Legislação Protetionista

3.1 Convenção de Belém do Pará

A convenção de Belém do Pará de 1994 ratificou a convenção Interamericana embora promulgada em 1996 através do Decreto 1973, essa norma se pautou em erradicar, punir e, sobretudo prevenir a violência contra o gênero, servindo de bases para diversas outras leis e mecanismos de proteção acerca do assunto, essa Convenção ainda trouxe a conceituação de violência contra a mulher em seu artigo 1º:

Art.1º Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contraa esfera privada.mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Desse modo, verifica-se que o ato de violência contra a mulher não está exclusivamente ligado a agressão física, mesmo sendo ela a com grande destaque por estar visível aos olhos. A Convenção pontua a violência abrange o sentido mais amplo dessa ação, como por exemplo, toda conduta que dela decorra sofrimento, ainda que psicológico, sexual ou outro, ressalta-se que a violência pode ocorrer tanto em âmbito público quando privado.

3.2 A Lei Maria da Penha

A Lei nº11.340/2006 popularmente conhecida como Lei Maria da Penha que visa coibir a violência doméstica contra a mulher, produzida em homenagem a história da senhora Maria da Penha Maia Fernandes que foi vítima de diversas agressões físicas cometidas por seu companheiro, violência que foi caracterizada como tentativa de feminicídio, que a morte de uma mulher pela condição de ser mulher, sendo essa uma atualização introduzida no Código Penal em 2015, como uma qualificadora do crime de homicídio. Ademais, se nota a gravidade dos atos cometidos contra Maria da Penha, incluído um tiro na coluna que a deixou paraplégica, não sendo o bastante, após o retorno para casa de 4 meses ausente em cirurgias, recuperação e tratamento, ainda houve uma tentativa por parte de seu cônjuge de eletrocutá-la enquanto tomava banho. Essa mulher através de sua história levantou a bandeira para lutar contra a impunidade desta violência que além de social, cultural, política é ainda ideológica (FERNANDES, 2010).

Os fatos acima narrados chocaram tanto em âmbito nacional como também internacional a respeito da impunidade atrelada ao caso onde em breve síntese o autor do fato delituoso apesar de ser condenado não cumpriu a sentença se mantendo em liberdade, fatos estes que junto com tamanha crueldade contribuíram para uma repercussão gigantesca sobre o assunto e o Estado brasileiro foi impelido a tomar as providências cabíveis, sendo que desse modo surgiu esta legislação supracitada simbolizando um grande avanço e conquista no que tange a direitos e proteção para as mulheres. Além de possuir caráter punitivo visa coibir a violência doméstica.

Desta forma dispõe o artigo 2º da lei 11.340/2006:

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social. (BRASIL, 2006).

Nota-se assim que a lei Maria da Penha é uma importante ferramenta no enfrentamento da violência contra a mulher.

3.3 Lei do Feminicídio

O feminicídio tem por conceito o assassinato da mulher em razão do gênero, isto é, a vítima é morte em razão de ser mulher. É o desfecho máximo da violência

doméstica, onde essas violências reiteradas vezes sem a devida denúncia pode ter o resultado morte no final. O Tribunal Internacional de Crimes contra Mulheres sustentou a utilização desse termo nesse tipo de crime, o qual é visto constantemente nos meios de comunicação.

Mulheres são brutalmente assassinadas por questão de gênero, satisfazendo as ideias machistas e doentias do seu agressor. Muitas convivem com agressões diárias por se sentirem desqualificadas, inferiorizadas e sem auto-estima. Pode-se citar alguns tipos de feminicídios: Íntimo: praticados pelo cônjuge da vítima a qual convive ou em relação familiar; não íntimos: a vítima não possui relação familiar, mas desempenha com a outra pessoa uma relação de amizade ou parceria de trabalho.

Pesquisas apontam que mais de 37% (trinta e sete por cento) dos crimes no Brasil são por feminicídios, sendo em torno de quatro mortes por dia, pela alta desses números após a Lei Maria da Penha que visa o cuidado à vida da mulher, implementaram mais um suporte no Código Penal, a Lei 13.104/2015, chamada de Lei do Feminicídio, alterando o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, incluindo essas circunstâncias na categoria de homicídio qualificado e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, adotando o feminicídio como crimes hediondos.

Mesmo após o estabelecimento de punições sobre esse crime, os números não param de multiplicar, com esses avanços a justiça tem colaborado com o uso das medidas protetivas, que já alcançam mais de 400.000 mulheres, sendo uma solução normativa apresentada, paralisando um grande número de possíveis mortes.

Sabe-se que toda essa legislação protetiva retrata um avanço social para todas as mulheres, sendo as supracitadas apenas exemplos de um rol de conquistas legislativas alcançadas.

4. Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de ser uma temática pouco abordada, trata-se de algo que acontece com muita frequência, é corriqueiro trabalhadores serem expostos a situações humilhantes e constrangedoras dentro do exercício da profissão, ou seja, durante a jornada de trabalho pode ocorrer condutas

desumanas que não observam a ética, tornando o ambiente de trabalho degradável, em regra não se trata de condutas isoladas, pelo contrário, possuem longa duração, sendo comportamentos repetitivos.

Para afirmar, pontua Ferreira (2004, p. 49):

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Estas condutas acometidas contra o funcionário sejam do sexo feminino ou masculino se dão de forma mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde o patrão utiliza-se de sua posição na empresa ou órgão para importunar seu subordinado, entretanto não se trata de uma regra absoluta, podendo ser uma prática horizontal entre trabalhadores praticantes de atos desestabilizadores da relação que a vítima tem com o ambiente de trabalho, ocasionando diversos danos à saúde desta.

Ademais, conceitua-se sobre a temática o autor Zanetti (2007, p.27), advogado renomado e escritor:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador.

Neste sentido a autora Hirigoyen (2002), também expõe sobre assédio moral no ambiente de trabalho, exprimindo que se trata de uma ação abusiva, repetidas vezes, através de atitudes, palavras e gestos que ferem a dignidade humana da pessoa, a sua integridade psicológica ou física.

Deste modo pontua-se que a prática reiterada de atos abusivos e hostis contra o trabalhador caracteriza-se como assédio moral, onde em muitos casos a vítima se mantém tolerando tais atitudes e em silêncio, se fragilizando gradativamente, trata-se de um risco invisível, mas concreto interferindo de modo direto na vida do funcionário, fonte de graves danos mentais e físicos culminando

em incapacidade laboral por diversos transtornos psíquicos, em muitos casos forçando o trabalhador a desistir do emprego.

5. Vítimas Femininas

Pesquisas apontam números alarmantes e desproporcionais quando se trata de assédio no ambiente de trabalho com vítimas femininas, as quais lidam diariamente com diversas maneiras de assédios, seja esse de rua e outros, acrescidos de inumeráveis tipos de violência presente no cotidiano dessas, entretanto o local de trabalho deveria ser um local em que a mulher pudesse realizar sua atividade laboral sem qualquer prejuízo, nem sempre essa é uma realidade, uma vez que em razão do gênero se tornam intimidadas com ações pejorativas. Dados recentes frutos de uma pesquisa divulgada pelo site “Você RH” em 10 de dezembro de 2020, destacou que na atualidade uma em cada três mulheres já foram acometidas por essa problemática.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre se deu de forma dificultosa. Ainda que seja notória a crescente evolução de uma realidade em que esse tipo de atividade não se fazia permitida, essa transformação não se deu de maneira igualitária, sendo a mulher submetida a condições exacerbadas em relação tanto com as atividades para exercício quanto a jornada trabalhada, no tocante a esse assunto afirma Martins (2015), onde aduz que as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas de trabalho por dia, diante da necessidade e ainda recebia baixas remunerações, realizando a função em condições prejudiciais à saúde e fazendo mais tarefas das que as lhes cabiam, para manter o emprego.

Deste modo faz-se nítido o cunho social no tocante a desvalorização dessa classe, onde as relações trabalhistas tornaram-se um espaço ideal para desencadear o assédio moral, sendo as mulheres alvo fácil dessas práticas, onde se verifica dois extremos, de um lado a globalização atrelada ao crescimento da tutela dos direitos e, do outro, a ainda persistência em situações trabalhistas desumanas seja psicológicas ou físicas (MELLO; SIMÕES, 2016).

Do mesmo modo as mulheres são submetidas a insultos com conotação machista, o que muitas vezes atribui até mesmo cunho sexual, como também outros que visem submeter, proibir a fala, controlar a frequência de idas ao banheiro e a quantidade de tempo que se passa nele, sob a falsa ideia de que elas não possuem

aptidão para o exercício do cargo ou da responsabilidade pelo gênero, alvos de importunação, sendo rotuladas como objetos mediante critérios de beleza, peso, vestimentas e outros.

O assédio moral se dá de forma ativa, através de ações como humilhação, acusações, insultos e outros supracitados, como também pode ocorrer de maneira omissiva, sobre ambas pondera Peduzzi (2007, p. 24):

São exemplos de procedimentos omissivos: a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades.

Ademais, tais condutas criam no ambiente de trabalho um lugar hostil, ou seja, tais atos são praticados corriqueiramente contra mulheres, sendo que a passividade delas e o silêncio as fazem alvos fáceis para tais agressões. Ressalta-se que a desigualdade de gênero contribuiu para a ocorrência desencadeada de vítimas mulheres.

Diante dos fatos argumentados, pontua-se recente jurisprudência, sendo tal abordagem corriqueira, conforme redação a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.15/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467 /2017. 1. NULIDADE. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. RECURSO ORDINÁRIO. ATAQUE AOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. 2. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. PERÍODO EM QUE NÃO VIERAM AOS AUTOS REGISTROS DE PONTO. COMPROVAÇÃO DE PARTE DO PERÍODO ALEGADO. SÚMULA 338, I/TST. 3. HORAS EXTRAS EM RAZÃO DA SUPRESSÃO DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT **PROTEÇÃO ESPECIAL, MEDIANTE LEI, AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER** (ART. 7º, XX, CF), SEM CONFIGURAR AFRONTA À ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT E I, CF). 4. INDENIZAÇÃO POR DANOS **MORAIS. ASSÉDIO MORAL**. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO **MORAL** DA PESSOA FÍSICA. DANO **MORAL** CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 5. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. (TST, AGRAVO DE INSTRUMENTO, 2018)

Sempre é relevante se ater aos julgados e conferir o que vem sendo exposto nos Tribunais.

6. Aspectos Jurídicos

A legislação existe para regular as relações humanas nas mais diferentes áreas e aspectos, apascentando-as, trazendo garantias de direitos fundamentais bem como as punições aplicadas para aqueles que descumprem a lei, no tocante a temática não se faz diferente, sendo crucial a eficácia e aplicabilidade das leis vigentes.

Existem diversos registros diante do judicial trabalhista onde essas demandas tratam-se do objeto principal, sendo uma fonte ainda de discussões e construções, sabe-se que a codificação brasileira ainda se encontra suprimida no que tange a legislação específica sobre as penas ante as práticas supracitadas e sua configuração.

A Constituição Federal, traz mecanismos para assegurar a dignidade da pessoa humana, sendo este fundamento da República com diversos artigos nesse sentido garantindo o direito a um trabalho digno, onde no artigo 1º da legislação supracitada pontua:

Art. 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.(BRASIL, 1988)

Ressalta-se que tais fundamentos norteiam todos os ramos jurídicos, sendo aplicado também no direito do trabalho de maneira que devem ser cumpridos não apenas nas repartições públicas, pelo contrário, eles servem de parâmetros legal ainda que no ramo privado de maneira a serem adimplidos.

Ainda sobre a dignidade da pessoa humana caracteriza Sarlet (2001, p.60):

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim sendo, trata-se de um dever estatal assegurar direitos fundamentais supracitados como condições dignas de trabalho e dignidade da pessoa humana, resguardando assim o empregado dentro do exercício do ofício uma vez que a

violação desses princípios é uma afronta a tudo que compõe a legislação, através de lei aplicável e eficaz objetivando extinguir tal conduta mediante a responsabilização desta, sendo que elas não podem ser praticadas deliberadamente como algo normal, sendo que após a sua prática depara-se com um ato de violência, não sendo um mero aborrecimento, uma vez que acarreta danos e de maneira alguma deve ser tratada como banal.

Na visão de Rufino (2010, p. 133) faz-se essencial proteger não só direitos materiais trabalhistas, mas, sobretudo assegurar a esses direitos a personalidade:

Somente à proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, outrossim, pela proteção dos direitos à personalidade da trabalhadora, bem como por sua maior liberdade e satisfação no ambiente do trabalho, para que não seja discriminada, mas tratada de forma igual, a fim de resguardar sua dignidade, evitando-se o tratamento que expressa um tipo de violência.

Ainda de acordo a temática, ressalta Nascimento (2014, p. 481), no tocante ao direito de receber indenização do autor praticante do ato lesivo:

Assim, é certo que o dano moral extrapatrimonial ou qualquer tipo de assédio ou prática discriminatória praticado contra o trabalhador ensejará ao ofendido o direito de receber do ofensor uma indenização proporcional à dimensão da ofensa sofrida.

Desta forma também pontua a Consolidação das Leis Trabalhistas, área do Direito interessada no fenômeno, em seu artigo 223-G § 1º e seus incisos a valoração da indenização a ser aplicadas de acordo com o grau de cada ofensa:

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:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

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

Ainda sobre a responsabilização prevê punição para este ato também o Código Penal em seu artigo 136-A, que dispõe:

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. (BRASIL, 1940)

Contudo ainda que exista determinado regramento para o tema pautado, não se faz suficiente a mera existência de regulamentação jurídica, pelo contrário a aplicabilidade destas e a maior severidade em relação a sua ocorrência que trará contigo a redução no tocante ao número de casos a qual tal violência incide tanto em relação às mulheres maioria no caso, como também em relação ao sexo masculino

Deste modo não se deixa de pontuar a ação dos tribunais que vem embasando-se na legislação já existente e em princípios Constitucionais para que se possa julgar as diversas demandas que procuram amparo legal.

7. Perfil e Estratégias do Agressor

O agressor causador do assédio moral possui características e comportamentos peculiares, de maneira que se pode traçar um perfil dos assediadores, via de regra gestores tóxicos, dentre eles: Perversos, sendo aquele que visa se satisfazer continuamente, não importando se ira oprimir ou não outrem; narcisistas, pautado em um senso inflado de auto importância; paranóicos: os que não confiam em ninguém, suspeita de tudo e de todos e obsessivamente acha que outra pessoa quer lhe prejudicar; sádicos: estes satisfazem-se através da dor, de vere fazer o outro sofrer, sente prazer em magoar, e dentro do ambiente de trabalho quando possui cargos de autoridade usa deste benefício, para praticar deliberadamente suas condutas abusivas, como humilhar e pode chegar ao nível mais alta de agressão física (MELLO; SIMÕES, 2016).

Ainda sobre o perfil de agressor discorre-se sobre os Anancásticos: pessoas que são excessivamente cuidadosas, duvidosas, e que procuram nos mínimos detalhes encontrar algum erro que possa punir. Seu comportamento rígido excessivo possui raízes na infância persistindo até a idade adulta; Omissos/ Indiferentes: sendo esses incapazes de sentir e se emocionar, sendo negligente, não confiável por não cumprir com aquilo no qual promete, tendo atitudes duvidadas; Psicopatas/ Sociopatas: são frios e calculistas, evitam riscos, por ser grandes manipuladores tem mais facilidade de aparentar uma vida normal, mas são incapazes de criar algum

laço afetivo com qualquer pessoa, tratando-as sem empatia, na maioria das vezes se aproveitando daquelas ao seu redor para chegar em seus objetivos; Misóginos: que destilam ódio ainda que inconscientemente contra a mulher e outros.

A respeito das condutas que os agressores possuem pontuam-se as autoras Mello e Simões (2016, p. 10):

a) ideia grandiosa de sua própria importância; b) fantasias ilimitadas de êxito e poder; c) necessidade excessiva de ser admirado; d) atitudes e comportamentos arrogantes, entre outros. É importante analisar o perfil dos assediadores e identificá-los o mais rapidamente possível, de modo que se possa combater essa prática agressora no ambiente de trabalho o mais rapidamente possível.

O mesmo utiliza-se de estratégias para assediar seu subordinado como ade isolamento do grupo social, de maneira que esse não possa participar das atividades nem mesmo expressar sua opinião sobre nenhum assunto, ridicularizá-lo e humilhá-lo, menosprezando-o na frente dos demais e tratando-o como inferior, ocasionando um desequilíbrio emocional, esses são alguns dos muitos mecanismos utilizados como forma dessa prática, algumas já foram anteriormente citadas, o que se sabe é que diversos são os mecanismos, entretanto o fim como consequência destas atitudes se considera massacrante.

8. Efeitos das Relações Tóxicas no Trabalho:

Os efeitos causados pelo assédio moral são inúmeros, dentre eles: a redução de motivação; deterioração do clima interpessoal; aumenta o absenteísmo; cicatrizes emocionais; reduz a produtividade; gera adoecimento ocupacional, apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura(FELKER, 2010).

Atrelada a consequências como a: Psicopatológicas: caracterizada por ansiedade, apatia; insegurança; depressão; dentre outras. Psicossomáticas: marcada por sintomas como a hipertensão arterial, crises de asma; taquicardia; dentre outras e as consideradas comportamentais sendo: agressividade contra si e contra outros, isolamento social, aumento do consumo de álcool e drogas, dentre outros (FELKER, 2010).

Nestes casos as vítimas podem ser acometidas por um desses sintomas ou por múltiplos de maneira que chegam a duvidar se os fatos ocorram de fato ou se tratam de frutos imaginários, sentindo-se culpadas pelos acontecimentos. Além das

consequências citadas, na atualidade muito se tem falado sobre um distúrbio psíquico que tem afetado trabalhadores e o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser causa recorrente dessa doença denominada: a síndrome de Burnout, que representa um esgotamento profissional, exaustão extrema afetando o indivíduo em todos os aspectos da sua vida, necessitando assim de acompanhamento profissional para recuperação da saúde mental.

9. Considerações Finais

Em virtude de tudo que foi abordado, verificou-se que a temática tem sido bastante atual, por ser considerada crescente em meio à sociedade e pelo número de demandas judiciais recentes, sabe-se que a violência contra mulher e a invasão a sua dignidade possui raízes bem mais profundas de cunho sociocultural, de maneira que a desigualdade de gênero presente nos seus cotidianos se torna fonte para todas as formas de violação, onde estas se estruturam e se legitimam, sendo por vezes repetidas também no ambiente de trabalho, comprovado isso quando se verifica que as mulheres são maioria quando se trata de vítimas de assédio moral.

Ressalta-se também conforme anteriormente citado que esse tipo de assédio pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos, sendo os mais comuns, como também por pessoas dentro da mesma classe laboral, citando ainda o perfil doentio dos agressores e os efeitos psicológicos que a vítima mulher sofre em razão das condições irreais de trabalho culminando até mesmo em incapacidade do exercício da profissão, onde a violação do espaço e respeito à mulher se dá de forma silenciosa e em regra não se faz alarmado pela violada, entretanto os danos dessa ação perduram psíquica e fisicamente.

Outro ponto conclusivo do presente se encontra pautado na necessidade de implantação de uma codificação mais rígida com a certeza da punibilidade, uma vez que a legislação 12.250/2006 que pauta o assunto por si só não extermina ou ao menos reduz de maneira considerável o índice de incidência desses atos, que por vezes são tratados como naturais e corriqueiros, um mero estresse casual resultante do trabalho, entretanto, assédio moral se pauta em um processo frequente e prolongado que destrói a capacidade psíquica da pessoa, implicando-lhe dano gravoso.

Outro mecanismo importante decorre da criação de anticorpos e defesas contra tal agressão, através de um programa de prevenção tanto em órgãos públicos quanto em privados, sendo necessário aprender o comportamento pacífico, diante da instauração e cultivo da paz que a cada dia é mais valorizada no ambiente de trabalho e na sociedade em geral, de modo que a paz nas relações trabalhistas não se faz só um discurso, mas um percurso almejado tanto socialmente quando juridicamente.

Mediante a tudo que foi apresentado pode-se concluir que tais práticas atualmente são inadmissíveis apesar de reais e que se deve observar o prejuízo causado à vítima, buscando resguardar seus direitos e o respeito ao princípio da dignidade humana.

10. Referências

ARAÚJO, Neuza Farias. **Assédio moral no trabalho e gênero**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017. Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503867206_ARQUIVO_ArtigodeNeuza18.1SEGUNDOTEXTO-Texto.pdf>. Acesso em 10 de maio 2021.

BRASIL. **Constituição Brasileira de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 08 de maio 2021.

BRASIL. **Lei Maria da Penha**. Lei n. 11.340/2006. Coíbe a violência doméstica e familiar contra a mulher. Presidência da República, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em 20 de março de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei 5.452/1943 atualizado pela Lei 13.467/2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 20 de maio 2021.

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. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2010;000885909>>. Acesso em 12 de maio 2021.

FERNANDES, Maria da Penha Maia. **Sobrevivi... Posso Contar**. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2010.

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

HELOANI, José Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia, n. 22, p.101-108, 2005. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>>. Acesso em 13 de maio 2021.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KUHNER, M. H. **O Desafio atual da mulher**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO, Kauana Andriele. SIMÕES, Ana Paula Arrieira. **A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres**. XIII Seminário Internacional de demandas sociais e políticas na sociedade contemporânea. Santa Catarina, 2016. Disponível em:<<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15877>>. Acesso em 23 de maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, **Sônia Mascaro**. **Curso de Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Revista TST. Brasília, vol. 73, n.2, abr/jun 2007 p. 24-45. Disponível em:<<http://aplicação.tst.jus.br/dspace/btistream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyelpeduzzi.pdf?sequence=>>>. Acesso em: 22 de maio 2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **O Assédio Moral em Face da Discriminação da Mulher Trabalhadora**. Silo Tips, 2010. Disponível em: <<https://silo.tips/download/assedio-moral-a-mulher-trabalhadora-1>>. Acesso em 15 de maio 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. I Enoque Ribeiro dos Santos. 5. ed. totalmente rev. e ampl. com distinções entre danomoral individual e dano moral coletivo. - São Paulo: LTr, 2015. Disponível em:<<https://core.ac.uk/download/pdf/16013133.pdf>>. Acesso em 21 de maio 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001.

TST, **Tribunal Superior do Trabalho**. 3º Turma. Publicação: DEJT 07/01/2019. Julgamento: 18 de Dezembro de 2018. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Acesso em 18 de maio 2021. Disponível em:<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/662011036/recurso-de-revista-rr-101495020125180053/inteiro-teor-662011057>>. Acesso em 21 de maio 2021.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. 2007.



Relatório gerado por: mikelys.lima20@outlook.com

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2015/10/Lei-Maria-da-Penha.pdf	173	1,57
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://unijipa.edu.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/02/54_221.pdf	118	1,38
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://correiodoestado.com.br/cidades/o-que-mudou-com-a-lei-maria-da-penha-nos-ultimos-14-anos/376429	72	1,12
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.qconcursos.com/questoes-militares/questoes/a7b845ac-85	68	1,05
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.institutomariadapenha.org.br/violencia-domestica/o-que-e-violencia-domestica.html	75	0,98
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.institutomariadapenha.org.br/violencia-domestica/ciclo-da-violencia.html	55	0,83
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:livro:2018;001124819	39	0,61
TCC OFICIAL VITORIA 28 de maio (2).pdf X https://www.gov.br/planalto/pt-br	3	0,04

Arquivos com problema de download

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10869061/artigo-2-da-lei-n-11340-de-07-de-agosto-de-2006>

Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - Erro: Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403 - Server returned HTTP response code: 403 for URL: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10869061/artigo-2-da-lei-n-11340-de-07-de-agosto-de-2006>

Arquivos com problema de conversão

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

Não foi possível converter o arquivo. É recomendável converter o arquivo para texto manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos).

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

Atividade: Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.

Curso: Direito Período: 9º Semestre: 1º Ano: 2021

Professor (a): Geraldo Guilherme Ribeiro de Carvalho

Acadêmico: Mikely Sousa de Lima

Tema: Assédio Moral no Trabalho: O aumento de vítimas femininas neste âmbito, uma análise jurídica e social

Assinatura do aluno
Mikely Sousa de Lima
Pitoina Dalva Teles Simões

Data(s) do(s) atendimento(s)	Horário(s)	
<u>16/03/2021</u>	<u>15:00 - 16:30</u>	<u>Mikely Sousa; Pitoina Teles</u>
<u>06/04/2021</u>	<u>15:00 - 16:30</u>	<u>Mikely Sousa; Pitoina Teles</u>
<u>27/04/2021</u>	<u>15:00 - 16:30</u>	<u>Mikely Sousa; Pitoina Teles</u>
<u>11/05/2021</u>	<u>15:00 - 16:30</u>	<u>Mikely Sousa; Pitoina Teles</u>
<u>25/05/2021</u>	<u>15:00 - 16:30</u>	<u>Mikely Sousa; Pitoina Teles</u>

-Descrição das orientações:
Orientação do trabalho de conclusão de curso.
se.

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso do (a) Acadêmico (a) Mikely Sousa de Lima e Pitoina Dalva Teles Simões.



ASSINATURA DO PROFESSOR