

ASSÉDIO MORAL VIVENCIADO POR MULHERES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

MORAL HARASSMENT EXPERIENCED BY WOMEN WITHIN ORGANIZATIONS

Ana Caroline Bandeira da Silva¹
Jeferson Amorim de Souza Silveira²
Daniele Regina Garcia Kumanaya³
Luci Mendes de Melo Bonini⁴
Carla Alessandra Branca Ramos⁵

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo geral tratar acerca do assédio moral vivenciado pelas mulheres dentro das organizações. E tem por objetivos específicos: definir o que é assédio moral e o assédio moral feminino, quais as dificuldades encontradas pela mulher, fatores que levam a desigualdade de gênero, identificar como prevenir o assédio moral e quais são as punições para as pessoas que praticam o assédio no ambiente de trabalho. Para tanto será utilizado material já publicado, como trabalhos acadêmicos, artigos científicos e livros que tratam do tema. Este estudo se justifica pelo fato do machismo ainda fazer parte da sociedade atual. Essa afirmação se deve principalmente pela desigualdade de direitos entre homens e mulheres, altos índices de violência, assédio, objetificação da mulher, diferença salarial e outros. Assim, a busca pela igualdade de gênero é um dos caminhos para minimizar o problema identificado.

721

Palavras-chave: Assédio Moral. Mulheres. Machismo. Organizações.

ABSTRACT: This article has the general objective of dealing with the moral harassment experienced by women within organizations. And it has specific objectives: to define what is moral harassment and female moral harassment, what are the difficulties encountered by women, factors that lead to gender inequality, identify how to prevent moral harassment and what are the punishments for people who practice sexual harassment. harassment in the work environment. For that, material already published will be used, such as academic works, scientific articles and books that deal with the topic. This study is justified by the fact that machismo is still part of today's society. This statement is mainly due to the inequality of rights between men and women, high rates of violence, harassment, objectification of women, salary difference and others. Thus, the search for gender equality is one of the ways to minimize the identified problem.

Keywords: Moral Harassment. Women. Chauvinism. Organizations.

¹ Graduanda do curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da Fatec de Mogi das Cruzes.

² Graduando do curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da Fatec de Mogi das Cruzes.

³ Docente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes.

⁴ Docente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes.

⁵ Docente no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes.

INTRODUÇÃO

Há altos índices de assédio moral vivenciado por mulheres nos ambientes corporativos: índices que refletem o machismo enraizada na sociedade brasileira. Dados extraídos do Dossiê Violência contra as mulheres indicam que “76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho” (2022, p. 29). A pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva indica que “violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas: 36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres” (2022, p.11); todavia, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho.

De acordo com o Ministério da Saúde (2008) assédio moral pode ser tido como toda e qualquer conduta que configure comportamento abusivo, além disso, frequente e com intenção de ferir a integridade física ou psíquica da pessoa. Pode se dá por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos, atitudes que põem em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

São exemplos de condutas mais comuns que caracterizam assédio moral: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; bloquear o andamento do trabalho alheio; atribuir erros imaginários ao trabalhador; pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas; ainda: ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros. Via de regra quem agride é um superior ou um colega de trabalho de mesma hierarquia.

Segundo Gitelman e Manus (2020, p. 4) o “assédio moral é toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável”, isso pode se dá através de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo que lhe dê causa, somente com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador.

Além disso, uma das formas de assediar moralmente o empregado é a sutileza com que o superior hierárquico promove as humilhações, as brincadeiras, os rebaixamentos, pois, sendo velado, é mais difícil do empregado se defender (GITELMAN; MANUS, 2020, p.2)

Assim, o presente artigo trata do assédio moral vivenciado pelas mulheres dentro das organizações, e tem por objetivos específicos: definir o que é assédio moral e o assédio moral feminino, as dificuldades encontradas pela mulher, fatores que levam a desigualdade de

gênero, identificar como prevenir o assédio moral e quais são as punições para as pessoas que praticam o assédio no ambiente de trabalho.

No tocante a metodologia escolhida, cabe destacar inicialmente que toda pesquisa pode ser definida “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema”, ou ainda na hipótese em que “a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema”, explica Gil (2002, p.17).

A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos. Na realidade, a pesquisa desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados (GIL, 2002, p. 17).

Esta pesquisa pode ser classificada como explicativa, uma vez que, segundo Gil (2002, p.42), “essas pesquisas têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

E tendo por base os procedimentos técnicos utilizados, esta pesquisa pode ser considerada pesquisa bibliográfica. Isso, pois, “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

Importante destacar que ao longo dos anos, o gênero feminino vem enfrentando inúmeros tabus que ainda precisam ser quebrados, especialmente, no ambiente de trabalho, de modo que a mulher possa exercer qualquer tipo de cargo sem sofrer discriminação ou assédio. São frequentes os relatos de mulheres que sofrem qualquer tipo de assédio independente da sua função no mercado e isso precisa ser mudado. Por isso esse tema precisa ser abrangido para a compreensão e conscientização da população como um todo.

O tema é relevante para as organizações e para a sociedade, uma vez que esse tipo de abordagem impulsionará a reflexão o assédio, sobretudo por parte das organizações, as quais necessitam implantar mecanismos para evitar esse tipo de violência. É importante para a sociedade, tendo em vista que ainda existem crenças de que a mulher não é capaz de exercer a mesma função que o homem só pelo fato de ser mulher e ainda manter no conceito antigo de que o sexo feminino deve ser submisso ou inferior ao sexo masculino.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de assédio moral

Para Gitelman e Manus (2020, p.5). “o assédio moral é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, com o intuito de acelerar a rescisão do contrato de trabalho, forçando sua demissão”. Pode ser caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, nas quais prevalecem as atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

O assédio moral caracteriza-se por ato abusivo, que por consequência afeta o psicológico da vítima, uma vez que age contra a integridade psíquica do trabalhador, cujo assediador age constantemente, expondo a situações degradantes e embaraçosas. Visa muitas vezes banir a posição do funcionário ou ainda dificultar as relações no ambiente de trabalho, durante a execução de suas funções (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano).

De acordo com a Cartilha elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho, 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”, de modo que põe em perigo o seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

Contudo, cabe destacar 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” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano, p. 11) e além disso, “com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano, p. 11).

O assédio moral é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas como por exemplo acusações, insultos, gritos, humilhações públicas. Ou por meio de ações indiretas do tipo propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano).

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 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, S/ANO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, p. 6).

Corrêa (2021, p.1134) destaca que "(...) o assédio moral é a conduta reiterada no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, seja por meio de atos, palavras, gestos, que vise o enfraquecimento da vítima ou ao seu desequilíbrio emocional". O autor também apresenta que o assédio moral pode ser dividido em assédio moral vertical; assédio moral horizontal e assédio moral organizacional.

1) Assédio moral vertical: é aquele que ocorre em relação de hierarquia. Pode ser descendente, da chefia em direção ao chefiado, ou ascendente, do chefiado em relação a chefia. 2) Assédio moral horizontal: verifica-se quando há tentativa de desequilíbrio emocional oriundo de colegas em relação a outro colegas. 3) Assédio moral organizacional ou straining: ocorre quando todos os trabalhadores da empresa são vítimas de terror psicológico com ameaças de sofrer castigos caso metas de produção não sejam atingidas (CORRÊA, 2021, p.1134).

De acordo com a Cartilha elaborada pelo Ministério Público do Trabalho (2016, p. 6), “o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções”. Acrescenta também que “tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas”.

725

Na mesma linha, o assédio moral:

Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho (CARTILHA O ABC DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República de 1988 e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Isso, porque a República Federativa tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, ambos previstos no artigo 1º da CF/88, incisos III e IV. Ademais, assegura o direito à saúde, ao trabalho e à honra, haja vista o disposto nos artigos 5º (inciso X) e artigo 6º. Por tal razão, esse tema merece análise.

São diversas as condutas que podem caracterizar o assédio moral. O Tribunal Superior do Trabalho na Cartilha de prevenção ao assédio moral elaborada elenca os seguintes exemplos: retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores; passar tarefas humilhantes; gritar ou falar de forma desrespeitosa; espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador; não levar em conta seus problemas de saúde; criticar a vida particular da vítima; Atribuir apelidos pejorativos; impor punições vexatórias (dancinhas, prendas); postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais; evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

Gitelman e e Manus (2020) abordam sobre os métodos de assédio. Destacam os autores que “o assédio moral, normalmente, é praticado contra os empregados que possuem estabilidade provisória no emprego, como as gestantes, os representantes sindicais e os acidentados, pois as empresas querem se ver livres de tais trabalhadores”, todavia não estão dispostas a pagar a indenização devida para rescindir seus contratos de trabalho.

726

“Outra vertente do assédio moral é a do chefe cruel, que abusa do poder disciplinar como forma de humilhar e maltratar seus subordinados, impondo-lhes apelidos pejorativos, reprimindo-lhes em público, de modo a ofender o empregado e seu decoro” (LIPPMANN, 2002, p. 18).

Em síntese, o assédio moral determina-se por ser um ato abusivo que afeta o psicológico e age contra a integridade psíquica do trabalhador, de uma forma constante. As torturas geralmente sucedem por parte da alta gestão empresarial para com os seus subordinados.

2.2. O assédio moral feminino e as dificuldades encontradas pela mulher no ambiente de trabalho

Pode-se dizer que desde o princípio da humanidade, o gênero feminino era desvalorizado em relação ao gênero masculino. Por muitos séculos as mulheres cumpriram papel secundário na sociedade, uma vez que eram responsáveis apenas pela procriação e pelo

lar, sendo assim submissa ao homem, onde ele era o chefe de família e assim tinha o poder pela mulher.

Diante desse fato, cabe destacar que segundo Teixeira (2010, p. 253) a reflexão sobre os temas igualdade e desigualdade, sob seus diversos aspectos, envolve discussões e questionamentos, de modo que quanto mais estudados, tendem a ser frequentemente renovados e, além disso, tendem a revelar novas dimensões e possibilidades de abordagem.

De modo específico, a questão da desigualdade de gênero, que foi objeto de grandes discussões no meio político e acadêmico e de variadas intervenções institucionais durante todo o século recém encerrado, não foge a essa tendência. A dinâmica social força uma constante revisão das avaliações sobre os critérios mais justos e igualitários de distribuição, entre os sexos, das diversas responsabilidades implicadas na vida em sociedade — relacionadas à família, à comunidade, ao meio político etc. — e dos direitos e as garantias que a ordem social provê, em vista dessa distribuição e das características que definem cada sexo (TEIXEIRA, 2010, p. 254).

Segundo Monteiro, Agostinho e Daniel (2015, p. 425), “a desigualdade de gênero traduz o fato de mulheres e homens não terem as mesmas oportunidades e resultados na vida em sociedade nos vários domínios”, como por exemplo: educação, saúde, trabalho e emprego, família, entre outros. Isso, como resultado das relações sociais de gênero que estruturam e condicionam a vida de uns e outras.

Ao longo da história, acontecimentos marcantes como o Iluminismo (1680-1780), a Revolução Francesa (1789-1799) e a Revolução Americana (1775-1781) contribuíram para modificação do cenário. Esses movimentos foram essenciais para começar a luta em interesse aos direitos sociais e políticos, contando também com a movimentação das mulheres em vários países, culminando em diversas conquistas, como por exemplo o direito de votar. As conquistas de direitos possibilitaram a positivação de direitos e garantias fundamentais, como por exemplo, a igualdade prevista no artigo 5º, inciso I da CF/1988.

O sexo feminino é considerado como a principal vítima de assédios, seja moral ou sexual, sendo que na maioria das vezes os assédios andam lado a lado. Isso ocorre porque as mulheres são as principais vítimas das inúmeras formas de violência. Nesse sentido, aborda o dossiê de violência contra mulheres, realizado pelo Instituto Patrícia Galvão:

Não apenas porque as mulheres são maioria das vítimas nos casos de assédio moral e sexual no trabalho, mas também porque são as principais vítimas das inúmeras formas de violência, constrangimento, perseguição e discriminação praticadas por superiores hierárquicos, colegas, subordinados, clientes ou fornecedores. Gritos e xingamentos; discriminação por causa da aparência, raça, idade, identidade de gênero ou orientação sexual; controle excessivo e críticas constantes; agressão física; elogios constrangedores; assédio moral e sexual; e estupro. Estes são apenas alguns exemplos de situações de violência, constrangimento e assédio vividas pelas brasileiras no trabalho (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p. 5).

“A violência e o assédio no trabalho afetam de forma diversa as mulheres e os homens. Em razão de nossa cultura patriarcal e machista, as mulheres são vítimas muito mais frequentes” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.10) das várias formas de violência, que incluem, mas não se limitam à discriminação baseada no gênero, a qual restringe o acesso e ascensão a cargos de poder e decisão. Além disso, “o assédio sexual e a importunação, a perseguição psicológica ou moral (*bullying* e *mobbing*) que atingem as trabalhadoras em geral, mas de forma especial as que são mais vulneráveis, como as que são mães, as mulheres negras, as PCDs” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.10).

“As experiências de violência e assédio das trabalhadoras no Brasil são de várias ordens: começam pela desigualdade salarial frente a homens que executam o mesmo trabalho”, além disso, passam pelas dificuldades de conciliar as jornadas de trabalho remunerado e não remunerado, o qual consiste nas atividades como dona de casa, mãe, esposa, cuidadora de idosos e doentes etc. (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.5). Ainda, enfrentam as dificuldades para disfarçar os impactos da violência doméstica sobre sua saúde física e mental e “permeiam um cotidiano em que imperam o controle excessivo e a pressão por produtividade, em um ambiente hostil, abusivo e tóxico, caracterizado por ocorrências frequentes de deboches, gritos, ofensas e cantadas” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p. 5).

728

Importante destacar que segundo a Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também chamada Convenção 190 (C190/OIT, 2019):

O termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho

refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (OIT, 2019)

Cabe destacar que o “Machismo não está na lei, mas também viola o direito das mulheres a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio” (DOSSIÊ DE VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.26). Sabe-se que “algumas atitudes e práticas de violência e assédio no ambiente de trabalho dirigidas a mulheres são tão comuns que muitas vezes passam despercebidas

– especialmente para os homens, não para as mulheres” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.26).

Por isso, vale lembrar que essa realidade ainda é presente e pode se iniciar no ambiente intrafamiliar quando a mulher se sujeita aos mandos do pai, do marido, dos filhos homens e se estende à sociedade nas relações de trabalho, quando ela tem sua força produtiva desvalorizada pelo fato de ser “mulher”.

3. MÉTODO

Conforme já mencionado, trata-se de pesquisa explicativa, pois, “esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas” (GIL, 2002, p.42). Desse modo, fez-se necessário o levantamento de dados a respeito do conceito do assédio moral, em um sentido amplo. Assim, foram localizadas diversas pesquisas que tratam do assédio moral, por consequência, identificados diferentes definições do termo assédio moral. Além disso, na tentativa de identificar os fatores que contribuem para a ocorrência do assédio moral contra mulheres nos ambientes corporativos, o machismo, a desigualdade de gênero e própria violência contra a mulher foram identificados e analisados como fatores determinantes para o cenário atual, marcado por índices elevados de assédio moral contra as mulheres.

De acordo com Gil (2002), boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisa bibliográfica. E por tal razão, foram consultados diversos autores sobre o assunto em material já publicado. “As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográficas” (GIL, 2002, p.42).

O documento Dossiê de Violência contra as mulheres: pauta violência e assédio contra mulheres no trabalho contribuiu significativamente para elaboração deste estudo. Tanto no tocante as definições, como também enquadramento e índices de assédio contra mulheres. A Cartilha elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho também apresentou dados que foram relevantes para elaboração deste estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Como prevenir o assédio moral feminino; canais de comunicação; controle das condutas indevidas de assédio

Importante destacar inicialmente que de acordo com o Dossiê de Violência contra mulheres, elaborado pelo Instituto Patrícia Galvão (2022, p. 11), “por falta de informação e

devido à naturalização das práticas violentas no trabalho, o constrangimento e o assédio são invisibilizados, silenciados” ou ainda, apenas reconhecidos em situações extremas de violação da lei.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao assédio moral do TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano, p. 14), “existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação”. Desse modo, “garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática”.

O documento elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho indica as seguintes medidas de prevenção:

Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho; Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais; Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; - Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho; Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas; Reduzir o trabalho monótono e repetitivo; Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho); Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso; - Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral; Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, s/ano, p.14).

A criação de um regulamento interno sobre ética, por exemplo, é um caminho a ser seguido; bem como a criação de um regulamento que impeça todas as formas a discriminação e o assédio moral, que promova a dignidade e cidadania dos empregados, proporcionando entre empresa e empregado laços de confiança.

A promoção de palestras e debates abertos sobre o tema também é importante instrumento para coibir os atos ilícitos. Assim como atitudes dos gestores, como por exemplo, deixar claro para todos que a tolerância é zero para discriminação e assédio moral na organização. São ações que se coadunam com o disposto no Ato Conjunto TST CSJT GP n. 8 de 21 de março de 2019 que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Cabe as organizações, diante desse cenário, possuir canais abertos de comunicação com seus funcionários. Normalmente, isso é feito pelos analistas de Recursos Humanos da empresa, que devem estar capacitados para lidar com esse tipo de conduta. Através desses canais de comunicação abertos entre o pessoal do RH e os funcionários, há possibilidade dos funcionários denunciarem todo o ocorrido. Diante das informações caberá ao RH dar andamento com a denúncia conforme as leis internas da empresa determinem em casos de assédio moral. Afinal, é difícil que um empregado relate isso a seus superiores, seja porque são eles os praticantes do assédio, seja por vergonha e medo de demissão.

4.2 Punições para o assediador

Note-se que o conceito de violência e assédio no trabalho

fora definido pela Convenção 190 – em vigor desde 25 de junho de 2021, importante documento criado a respeito do tema, não foi ratificada pelo país. Com isso, ainda não foi incorporado aos marcos legais e às práticas corporativas visando um ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer tipo de discriminação e violência (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022).

O debate sobre a ratificação da Convenção 190 pelo Estado brasileiro começa a entrar na pauta de sindicatos, parlamentares, governos, empresas e da mídia. Por isso, é importante lembrar que o Brasil ainda não conta com uma legislação específica que dê conta de tantas formas de violações de direitos humanos cometidas no mundo do trabalho – para além do assédio moral e do assédio sexual –, que incluem diversas outras atitudes e práticas de discriminação, preconceito, abuso, desigualdade, perseguição (...) (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.21).

Apesar do assédio moral não possuir uma legislação própria no Brasil (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p. 21), as condutas que configurem assédio podem ser punidas através da legislação existente, com amparo no disposto na Constituição Federal de 1988, no Código Civil, Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tendo em vista os direitos humanos e fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, cabe destaque o disposto no artigo 5º, inciso V, segundo o qual prevê que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, art. 5º, V). Note-se que “a Constituição de 1988 inaugura, pelo menos teoricamente, uma etapa de amplo respeito pelos direitos fundamentais e reconhecida efetivamente” (CUNHA, 2014, p. 503). Além

disso, “a ampliação do catálogo de direitos fundamentais também deve ser citada como relevante inovação. Com efeito, a Constituição de 1988 reconhece extenso rol, contemplando direitos das quatro dimensões” (CUNHA, 2014, p. 503).

Cabe destacar também o inciso X do artigo 5º, o qual dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, art. 5º, X).

Nesse mesmo sentido, visualiza-se o artigo 186 do Código Civil Brasileiro que diz que comete ilícito toda pessoa que por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa (CÓDIGO CIVIL, 2002, art. 186). E merece destaque também o artigo 187 do mesmo dispositivo legal, uma vez que complementa: 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 (CÓDIGO CIVIL, 2002, art. 187).

Além disso, o artigo 927 prevê que: “aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (CÓDIGO CIVIL, 2002, art. 186). Portanto, o assediador poderá ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral. Cabendo, assim, indenização a vítima, sendo material, em casos em que o assédio tenha motivado prejuízos financeiros a vítima, e indenização moral, ou seja, quando houver prejuízos não palpáveis, não estimáveis, isto é, causado danos psicológicos ou a sua imagem.

Na esfera penal por ora não há nenhum tipo penal de assédio moral, tampouco crime de assédio moral contra funcionário. Fora tipificado apenas o crime de assédio sexual no trabalho, haja vista o disposto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, por força da Lei n. 10.224/2001.

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, com pena de um a dois anos de detenção (CÓDIGO PENAL, art. 216-A).

Em que pese não existir tipo penal específico para o ato ilícito em questão, há possibilidade de responsabilizar o assediador no campo penal. A depender dos atos cometidos, o assédio moral poderá ser enquadrado no crime de calúnia, na hipótese do assediador acusar o assediado pela prática de algum crime não cometido, conforme artigo 138

do código penal brasileiro. Sua penalidade é detenção de seis meses a dois anos mais multa (CÓDIGO PENAL, art. 138).

Além disso, caso o assediador ofenda a dignidade da vítima, “imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação” poderá ser configurado como crime de difamação, nos termos do artigo 139, punível com detenção de três meses a um ano mais multa (CÓDIGO PENAL, art. 139). Ou ainda, na hipótese do assediador ferir a dignidade, “ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro” poderá caracterizar o crime de injúria, nos termos do artigo 140 do código penal, cabendo detenção de seis meses a um ano ou multa (CÓDIGO PENAL, art. 140).

Já em casos mais extremos, o assediador poderá ser enquadrado em outros crimes, por exemplo, no crime de lesão corporal: em que há lesão a integridade corporal ou a saúde da vítima, nos termos do artigo 129 do Código Penal. Ou ainda, crime contra a liberdade individual por constrangimento ilegal, em decorrência de constranger a vítima, mediante a violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não realizar o que a lei permite, ou a realizar o que ela não manda, haja vista o disposto no artigo 146 da norma em questão (CÓDIGO PENAL, art. 129; art. 146).

Pode também ter o enquadramento no crime de ameaça: “ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave” (CÓDIGO PENAL, art. 147). Contudo, os crimes citados são alguns exemplos do enquadramento das ações praticadas pelos assediadores. São exemplos, mas não estão esgotados, uma vez que há outros crimes em que o assédio moral poderá ser enquadrado.

Há também a Lei n.14.188/21, a qual criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa. De acordo com a referida lei, o Código Penal sofreu alterações, sendo inserido o artigo 147-B, que assim dispõe:

Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação (CÓDIGO PENAL, art. 147-B).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também elenca as consequências em casos da prática do assédio. Caso o assédio moral for praticado pelo dono da empresa, representante, superior hierárquico, ou algum outro funcionário contra empregado, a

empresa responde pelo ato ilícito, uma vez que é responsável por todos os atos dos funcionários, devendo sempre valorizar um ambiente de trabalho saudável. Tendo em vista o disposto no artigo 483, da CLT, o assédio moral poderá ser considerado falta grave cometida pelo chefe, ensejando na rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas. Desse modo, o funcionário vítima do assédio moral poderá propor uma ação trabalhista, solicitando a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo pleitear nesta mesma ação indenização pelo assédio (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, art. 483).

Diante desse cenário, nos últimos anos, o Senado Federal criou o Comitê pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, o qual organiza cursos, debates e eventos destinados aos funcionários do Senado, com vistas à conscientização e à redução da desigualdade de gênero e de raça dentro da instituição. Importante ressaltar que as ações do Senado têm servido de modelo para outras instituições, isso, porque o Comitê inspirou a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) a criar um departamento semelhante, e o Observatório da Mulher contra a Violência promove a criação de políticas públicas mais eficazes contra a violência de gênero.

São também atribuições do Comitê formular e acompanhar um calendário de ações e atividades promovidas pela Administração do Senado dirigidas aos servidores, isso para tornar o clima organizacional mais igualitário e assim, promover a troca de informações e conhecimentos orientados pela promoção da isonomia de direitos entre homens e mulheres, dentro e fora das organizações (SENADO FEDERAL, s/ano).

E diante do fato do assédio moral não possuir uma legislação própria no Brasil, está em trâmite o Projeto de Lei n. 1521 de 2019, o qual tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função" (SENADO FEDERAL, ATIVIDADE LEGISLATIVA, s/ano), e traz a pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. Atualmente, o projeto encontra-se aguardando designação do relator.

De acordo com o Dossiê Violência Contra as Mulheres – Pauta Violência e Assédio Contra Mulheres indicam que 76% das trabalhadoras já sofreram assédio no trabalho (2022, p.28). Dados do referido dossiê estão descritos na figura 1 a seguir:

Figura 1. Mulheres que já sofreram diferentes tipos de violência no trabalho



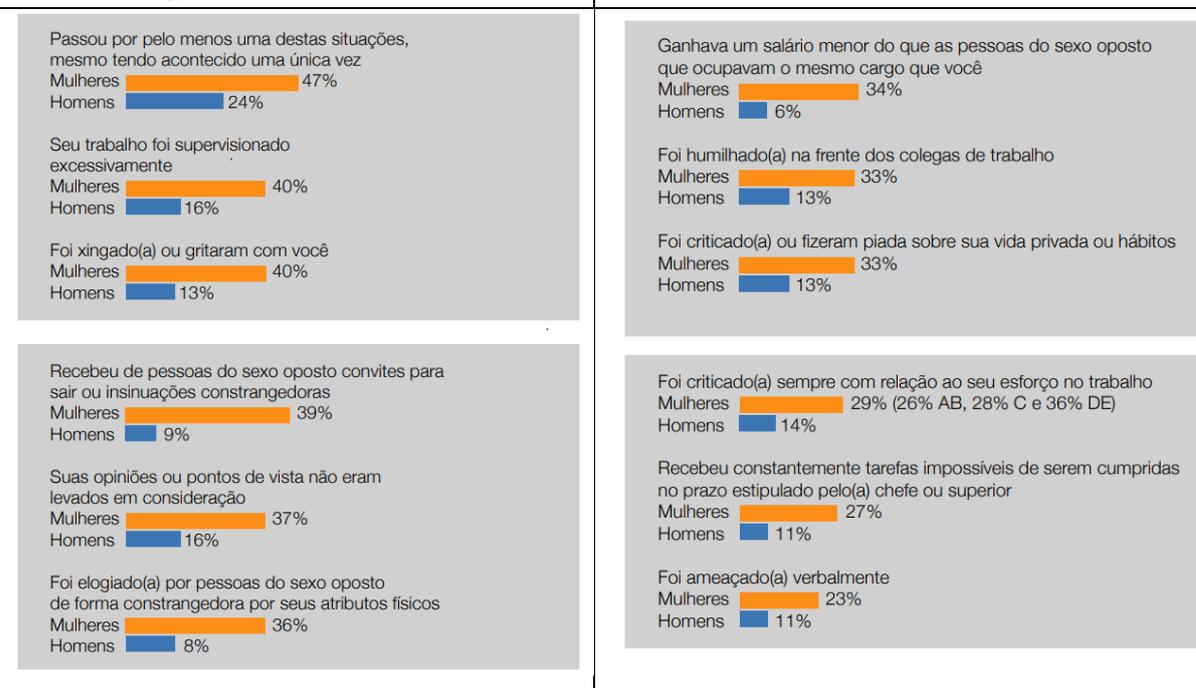
Fonte: Dossiê Violência contra as mulheres, 2022

De acordo com o site do R7.com, entre 2020 e 2021, a percepção de aumento no número de casos de assédio sexual e violência contra a mulher cresceu entre os paulistanos: de 74% no ano passado para 83% este ano. Na pesquisa mais recente, 12% consideraram que a quantidade se manteve e somente 1% que diminuíram os casos. Quando a pergunta se divide por gênero, nota-se que a percepção aumentou ainda mais entre homens: em 2020, 64% deles observavam aumento nos casos de assédio e violência contra a mulher. E em 2021 a porcentagem subiu para 76%. Já as mulheres que percebiam este crescimento eram 82% em 2020 e foram 88% este ano.

Conforme aponta o Dossiê violência contra mulheres (2022, p. 27), “as mulheres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho”. Com efeito, indica que 47% das mulheres já tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado; 40% das mulheres já foram xingadas ou ouviram gritos; 37% das mulheres informaram que suas opiniões não foram levadas em conta; 33% delas informaram também que foram humilhadas na frente dos colegas de trabalho.

Nesse sentido, os quadros abaixo:

Quadro 1. Situações que configuram assédio e a % de vítimas de ambos os sexos



Fonte: Dossiê Violência contra as mulheres, Instituto Patrícia Galvão, 2022

Já segundo Vieira (2020), em 2020, 39% das mulheres receberam de pessoas do sexo oposto, convites para sair ou insinuações constrangedoras, contra 9% dos homens que receberam convites na mesma situação. Entre as mulheres, 12% delas já foram alvos de agressões sexuais, como estupro, contra 1% dos homens. Além de que 76% das mulheres relatam já terem sofrido assédio, contra 68% dos homens. Além disso, o autor relata que de acordo com a pesquisa, muitas vezes, o constrangimento é narrado como “bobagens” ou “brincadeiras”, e há um discurso que busca sua naturalização.

Já em maio de 2021, uma pesquisa Nacional da Saúde, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com o Ministério da Saúde, foi publicada e mostra que 7,5 milhões de mulheres já sofreram algum tipo de violência sexual na vida. Dados revelam que 60% das vítimas tiveram consequências psicológicas, como depressão e ansiedade, em decorrência da agressão. Trata-se de uma das sequelas do assédio moral, ato ilícito que faz parte do cenário atual que precisa ser combatido.

Ações de combate ao assédio moral contra as mulheres, por parte das organizações são essenciais, sobretudo por conta da responsabilidade oriunda do disposto no artigo 932 do Código Civil, o qual estabelece que as empresas respondem por atos de seus funcionários. A preocupação com eventuais condenações é fator importante, porque afetará

economicamente a empresa. Diante desse cenário, além do uso de regulamentos e códigos de ética, cabe destacar o uso das cartilhas como a elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho e da Procuradoria Geral do Trabalho, as quais foram citadas nesta pesquisa e representam instrumentos de consulta. A cartilha elaborada pela Procuradoria Geral do Trabalho destacou que tem por “objetivo de facilitar o diálogo entre trabalhadores, empresas e sindicatos, a fim de estimular a implementação de códigos, convenções coletivas e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação na empresa”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral pode ser entendido como uma série de comportamento e práticas consideradas inaceitáveis que geram danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Inclui violência e assédio de gênero. O levantamento de dados realizado indicou inúmeros conceitos para assédio moral, mas boa parte deles se referem ao assédio moral como toda conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, que visa ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Dados extraídos de pesquisas quantitativas indicam que, de fato, as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. Relatam ter sido alvo de diferença salarial; deboches; humilhações; convites inoportunos para sair; xingos; gritos; alvo de menosprezo da atividade desempenhada. Tudo isso, também em decorrência da própria condição de ser mulher. São vítimas do machismo que está enraizado na cultura e nas crenças, mas que necessita ser duramente combatido, haja vista direitos e garantias individuais que protegem as mulheres.

Os documentos analisados indicaram também a inexistência de tipificação penal que criminalize o assédio moral, por outro lado, foi possível identificar a legislação penal e civil que fundamenta a responsabilização das condutas ilícitas. Há tipos penais que claramente se encaixam nas condutas praticadas. O ato ilícito praticado também pode ensejar em indenização pelo dano moral e material causado. E em uma perspectiva da esfera trabalhista, visualiza-se a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Quanto as ações por parte da organização, fora identificada a necessidade de possuir regulamento interno de ética, promoção de palestras e debates, assim como a existência de

canais abertos de comunicação entre os funcionários. Diante do exposto, pode-se dizer que os objetivos propostos foram atingidos.

Visualizou-se, por fim, que se faz necessário o uso de ferramentas de avaliação, como por exemplo, do feedback, para que o funcionário possa relatar como se sente dentro da organização ou se viu e pode relatar casos de assédio moral. Isso é importante para detectar como está o nível de satisfação do funcionário naquela empresa e por quais motivos a satisfação dele está daquela forma. Por meio do uso de feedback, o Gestor de Recursos Humano pode detectar atos ilícitos e propor ações aos superiores e para o comitê de ética da empresa para que seja solucionado o problema.

Em um cenário ideal, as ocorrências de assédio moral quando descobertas devem ser levadas a sério e ações são essenciais. Acredita-se que se a organização logo de início reprima e disciplina os funcionários que praticam o assédio moral, a conduta encerra mais rapidamente e deixa de ser contínua. Suas consequências financeiras, judiciais e de produtividade são minimizadas, o que é o objetivo de qualquer empresa no atual mercado competitivo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 22/10/2022

BRASIL. **Código Penal Brasileiro.** Decreto Lei 2848 de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm > Acesso em 22/10/2022

BRASIL. **Código Civil Brasileiro.** Lei 10406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm > Acesso em 22/10/2022

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto Lei 5452 de 1 de maio de 1943. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 22/10/2022

CORRÊA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho** – Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

CUNHA, Dirley. **Curso de Direito Constitucional.** 8ed, São Paulo: Juspodvm, 2014.

DOSSIÊ VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES, PAUTA ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO TRABALHO. **Instituto Patrícia Galvão.** 2022, disponível em:

<file:///C:/Users/anapa/Downloads/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf> Acesso em 22/10/2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio moral.** Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/>> Acesso em 22/10/2022

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha Assédio Moral e Sexual: previna-se.** CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 12/11/2022

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ed, São Paulo: Atlas, 2002

GITELMAN, Suely Ester. **Assédio Moral.** Publicado em Enciclopédia Jurídica da PUC, 2020 Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>> Acesso em 22/10/2022

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho: prevenindo indenizações caras após a Lei 10.224/2001.** ADCOAS Trabalhista. Ed Esplanada. Ano III. Mar. 2002. Vol. 27.

MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luisa; DANIEL, Fernanda. Publicado em Scielo em 2015. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/jvTMwQm3pqVjwxzNPkzr8nf/?lang=pt>> Acesso em 22/10/2022.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Cartilha o abc da violência contra a mulher.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf> acesso em 12/11/2022.

SENADO FEDERAL. **Comitê de gênero e raça.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidadesocial/equidade/pages/comite>> acesso em 12/11/2022

SENADO FEDERAL. **Plano de equidade de gênero e raça : PEGR : 2019-2021 /** Senado Federal, Diretoria-Geral. -- Brasília : Senado Federal, Secretaria de Editoração e Publicações, 2019 Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/planodeequidadedegeneroeraca20192021#:~:text=O%20Comit%C3%AA%20pel a%20Promo%C3%A7%C3%A3o%20da,de%20ra%C3%A7a%20dentro%20da%20institui%C3%A7%C3%A3o.>> Acesso em 12/11/2022

SENADO FEDERAL. **Atividade Legislativa.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>> Acesso em 12/11/2022

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao assédio moral.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em 31/10/2022

TEIXEIRA, Daniel Viana. **Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres.** Revista Direito FGV. Disponível: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/cfxjZqpdBnmLG7w4vJr9rJr/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 22/10/2022

VIEIRA, Bárbara Muniz. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa.** Publicado em GI. 2020. Disponível em: <<https://gi.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em 22/10/2022