



Assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho



Mulheres no mercado de trabalho

Inserção da mulher no espaço produtivo

“Feminização de profissões”: a) aumento do número de mulheres na composição da mão de obra; b) transformações nas ocupações/profissões



Trabalho da mulher na América Latina

- a) aumento da participação feminina e mudança no comportamento de atividade das mulheres;*
- b) aumento do número de horas que as mulheres se dedicam ao trabalho remunerado;*
- c) aumento do número de anos de vida economicamente ativa das mulheres;*
- d) incremento da proporção de mulheres que não se retiram do mercado de trabalho quando tem filhos e se mantem economicamente ativas durante o período de maior responsabilidade do trabalho reprodutivo;*





Trabalho da mulher na América Latina

e) a mulher em idade reprodutiva tem maior participação no mercado de trabalho;

f) aumenta o nível médio de instrução das mulheres que já é maior que o dos homens;

g) a segregação ocupacional se reproduz;

h) a brecha salarial é maior quanto maior o nível de escolaridade;

i) a taxa de desemprego das mulheres continua sendo maior que a dos homens;

j) aumenta o número de mulheres em posições precárias.





As mulheres são as principais vítimas da precarização do trabalho e das expressões de violência que perpassam tal esfera.





Assédio moral

Também conhecido como *mobbing*, *bullying*, assédio psicológico, terror psicológico é toda conduta abusiva que possa trazer danos à personalidade e à integridade do assediado colocando em risco o seu emprego ou o ambiente de trabalho”. É um ato perverso que envolve a prática de humilhações, perseguição e ameaças, se constituindo num processo de violência psicológica. (Marie-France *Hirigoyen*)



Assédio moral

Pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Pode ser vertical, horizontal ou ascendente.



Comportamentos mais comuns

1. Técnicas de relacionamento.
2. Técnicas de isolamento.
3. Técnicas de ataque.
4. Técnicas punitivas.



Assédio sexual

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem umas das características a seguir:

- a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego ou influir nas promoções na carreira do assediado;
- b) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



Assédio sexual

No Código Penal:

Art. 216-A. 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.**" (AC)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos." (AC)



Assédio sexual

Assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual.

Assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho.



Prova

Dificuldades de prova

Prova indiciária

Gravações (licitude?)



Casos

Cobranças abusivas de metas

(...) se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão-somente a “perseguição” de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, vê-se obrigado a atingir as metas sorrateiramente impostas a ele – ferindo o decoro profissional. (TRT 3ª R. – RO 01301.2003.011.03.00.9 – 1ª T. – Relª Juíza Adriana Goulart de Sena – DJMG 20.08.2004/08.20.2004)



Casos

Submissão a exames com intuito de perseguição

ASSÉDIO MORAL – Indenização pelos danos dele decorrentes. Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento “arredio e calado” que é atribuído ao obreiro, esse empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido. (TRT 3ª R. – RO 00227.2004.020.03.00.5 – 5ª T. – Relª Juíza Taisa Maria Macena de Lima – DJMG 07.08.2004/08.07.2004)



Casos

Assédio sexual

A 8ª turma do TST reformou decisão do TRT da 12ª região, e com isso, condenou a empresa Onspred, Serviço de Guarda e Vigilância Ltda., prestadora de serviços, e o BB, tomador de serviços, de forma subsidiária, ao pagamento da indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho praticado por um gerente do BB contra funcionária da prestadora de serviços de segurança. A condenação, inédita pelo fato de ser a primeira vez que o mérito desse tipo de questão é julgado no TST, se deu pelos artigos 5º, X, da CF/88 (clique aqui) e 932, III, do CC. **No caso analisado, uma funcionária da empresa prestadora a serviço no banco, por diversas vezes foi assediada pelo gerente de uma das agência da tomadora. Ao relatar o fato ao fiscal da empresa, ela recebeu a orientação de fazer um relatório sobre ocorrido e o fez. Logo após, a diretoria do banco tomou conhecimento do caso e apenas deslocou o gerente para outra agência, com o intuito de resguardar o nome da instituição. Não adotou, entretanto, outras providências. Diante da situação, a funcionária ajuizou ação na vara do trabalho, buscando obter a reparação do dano sofrido. Acabou sendo demitida da empresa.** Mediante a confirmação do assédio por diversas testemunhas, o juiz da vara do trabalho condenou a empresa prestadora do serviço e o BB, de forma subsidiária, a pagarem indenização no valor de R\$ 50 mil. Ambos recorreram e o TRT da 12ª região, SC, reformou a sentença, excluindo a condenação. A trabalhadora recorreu ao TST, mediante recurso de revista. Para a relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, o quadro dos fatos apresentados é suficiente para a configuração do assédio sexual no trabalho, onde a presença da assediada e do assediador é indiscutível e o comportamento apresentado pelo assediador era reiterado, incômodo e repellido. Observa ainda que "a relação de ascendência profissional é inconteste, tendo em vista o cargo de gerente ostentado pelo assediador e a prestação de serviços de vigilância bancária, por meio de contrato de terceirização". A ministra salienta que "o assédio sexual encerra temática que gera desdobramentos e consequências nos planos criminal, civil, trabalhista e administrativo". No caso, para a ministra "soa irrazoável conceber como legítimas e eficazes as atitudes, ou ausência delas" assumidas tanto pela empresa quanto pelo Banco. **A empresa, prestadora de serviço, não poderia, segundo a relatora, apenas se restringir a pedir que a funcionária fizesse um relatório sem tomar medidas para a preservação de sua honra, da intimidade e da imagem. E o banco, tomador de serviço, "tem por reprovável a sua conduta" porque ciente dos acontecimentos na unidade onde o assediador era gerente, simplesmente "põe-se a resguardar a instituição bancária, sem procurar extirpar o mal" não promovendo a integridade moral e ética no ambiente de trabalho.** Desta forma, o entendimento da 8ª turma, seguindo o voto da ministra Dora Maria da Costa, foi o de que com a determinação do pagamento pelos danos morais, "buscou-se adequar a responsabilidade ostentada pelos empregadores enquanto partícipes e fomentadores do contrato social e dos valores sociais do trabalho". Reformando a sentença da vara do trabalho, apenas quanto ao valor reduzindo de 50 mil para 30 mil reais.



Casos

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL.

(...) No caso *sub oculi*, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. **Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir "que era para elas aprenderem a fazer direitinho". Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.**



Em 1864, a Saturday Review expressou com toda a clareza o que os homens receavam quanto às mulheres e o que precisavam delas. A ideia de submeter jovens senhoritas a exames na universidade local ´é quase de tirar o fôlego´, dizia o articulista. Se tivessem de ser examinadas, seria preciso providenciar que os examinadores fossem ´eruditos de idade avançada, e que as esposas presumivelmente idosas desses senhores idosos ocupassem ´uma posição de destaque na galeria´. Mesmo assim, seria ´quase impossível convencer o mundo de que uma bela mulher obteve suas honras de maneira justa´. Pois, escrevia o crítico, a verdade era que ´há um instinto masculino forte e inextirpável de que uma jovem culta ou mesmo talentosa é o monstro mais intolerável de toda a criação.

(WOLF, Virginia. Duas Mulheres in: Profissões para Mulheres e outros artigos feministas. Porto Alegre-RS: I&PM 2012, p. 58-59.)





Muito
obrigada!



roselenetaveira@gmail.com