

FADIC- FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ

JÚLIA ESTRELA TORRES

**DA BUSCA PELA IGUALDADE FORMAL E MATERIAL DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E POR MEIOS DE
COIBIÇÃO DE PRÁTICAS MORAIS VIOLENTAS**

RECIFE

2023

JÚLIA ESTRELA TORRES

**DA BUSCA PELA IGUALDADE FORMAL E MATERIAL DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E POR MEIOS DE
COIBIÇÃO DE PRÁTICAS MORAIS VIOLENTAS**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE

2023

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Torres, Júlia Estrela
T693b Da busca pela igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis e por meios de coibição de práticas morais violetas / Júlia Estrela Torres. - Recife, 2023.
42 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2023.
Inclui bibliografia.

1. Igualdade de gênero. 2. Mercado de trabalho. 3. Práticas morais violentas. 4. Postos de combustíveis. 5. Direitos humanos. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2023.2-009)

JULIA ESTRELA TORRES

**DA BUSCA PELA IGUALDADE FORMAL E MATERIAL DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E POR MEIOS DE
COIBIÇÃO DE PRÁTICAS MORAIS VIOLENTAS**

Trabalho de Conclusão do Bacharelado
em Direito da Faculdade Damas da
Instrução Cristã – FADIC, como requisito
parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Direito

Aprovado em _____ de _____ de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Fábio Menezes de Sá Filho – Prof. Msc. Orientador
Faculdade Damas da Instrução Cristã

Membro

Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado fé e perseverança para chegar até aqui.

A todo apoio e atenção que a Faculdade Damas sempre me proporcionou, bem como a todo o corpo docente da Instituição.

Ao meu orientador, Professor Fábio Menezes de Sá Filho por toda disponibilidade, empenho e atenção que me sempre foi apresentado e me ajudou muito a concluir este trabalho.

A minha amada mãe que sempre me orientou e apoiou durante todos esses anos com muita paciência, sabedoria e competência.

A toda minha família e amigos pelo constante incentivo e apoio.

RESUMO

Este trabalho aborda a busca pela igualdade formal e material das mulheres no mercado de trabalho em postos de combustíveis, com foco na coibição de práticas morais violentas. A justificativa para a pesquisa reside na persistência de disparidades de gênero neste setor e na necessidade de combater o assédio moral, o dano extrapatrimonial e o dano existencial. A pergunta de pesquisa central é como alcançar essa igualdade e coibir tais práticas. A hipótese sugere que a promoção da igualdade de gênero requer ações multifacetadas, e a coibição das práticas morais violentas depende de mecanismos de prevenção e punição eficazes, bem como de uma mudança na cultura organizacional. A metodologia adotada inclui uma revisão bibliográfica em três capítulos: a inserção da mulher no mercado de trabalho e os direitos humanos, o assédio moral no mercado de trabalho e a admissão e participação da mulher nos postos de gasolina. Os objetivos do estudo são compreender as complexidades dessas questões, identificar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no setor, analisar o assédio moral e suas implicações, e propor diretrizes para promover a igualdade de gênero e coibir práticas morais violentas.

Palavras-chave: igualdade de gênero; mercado de trabalho, práticas morais violentas, postos de combustíveis, direitos humanos.

ABSTRACT

This work addresses the search for formal and material equality for women in the job market at gas stations, with a focus on curbing violent moral practices. The justification for the research lies in the persistence of gender disparities in this sector and the need to combat moral harassment, non-pecuniary damage and existential damage. The central research question is how to achieve this equality and curb such practices. The hypothesis suggests that promoting gender equality requires multifaceted actions, and curbing violent moral practices depends on effective prevention and punishment mechanisms, as well as a change in organizational culture. The methodology adopted includes a bibliographical review in three chapters: the insertion of women in the job market and human rights, moral harassment in the job market and the admission and participation of women in gas stations. The objectives of the study are to understand the complexities of these issues, identify the barriers faced by women in the sector, analyze moral harassment and its implications, and propose guidelines to promote gender equality and curb violent moral practices.

Keywords: iender equality; job market, violent moral practices, gas stations, human rights.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS.....	9
2.1 O CAMINHO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	9
2.2 MARCO LEGAL E DIREITOS HUMANOS.....	10
2.3 DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E PERSPECTIVAS FUTURAS.....	11
3. ASSÉDIO MORAL NO MERCADO DE TRABALHO ENQUANTO GERADOR DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS.....	14
3.1 CONCEITUAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	14
3.2 DANO EXTRAPATRIMONIAL, DANO MORAL E EXISTENCIAL NO CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL	19
3.3 CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	25
4. ADMISSÃO E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NOS POSTOS DE GASOLINA ...	27
4.1 ADMISSÃO DE MULHERES NOS POSTOS DE GASOLINA.....	27
4.2 PARTICIPAÇÃO ATIVA NO AMBIENTE PROFISSIONAL.....	28
4.3 COIBIÇÃO DE PRÁTICAS MORAIS VIOLENTAS - ESTRATÉGIAS E DESAFIOS.....	33
5. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	39

1. INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis e a coibição de práticas morais violentas emergem como temáticas cruciais no contexto contemporâneo. A crescente presença feminina nesse segmento suscita reflexões sobre as barreiras enfrentadas e os desafios inerentes à conquista de direitos equitativos. Nesse cenário, a presente pesquisa se insere, buscando compreender as complexidades envolvidas na inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente nos postos de gasolina, e examinar as estratégias de coibição de práticas morais violentas.

A relevância desse estudo repousa na necessidade premente de compreender as dinâmicas que permeiam a busca pela igualdade de gênero, não apenas no aspecto formal, mas também no material, reconhecendo as peculiaridades do mercado de trabalho em postos de combustíveis. A crescente conscientização sobre a importância da equidade de gênero e o respeito aos direitos humanos impulsiona a investigação sobre as condições laborais enfrentadas pelas mulheres nesse contexto específico.

O problema de pesquisa que orienta este trabalho pode ser formulado da seguinte maneira: Quais são os desafios enfrentados pelas mulheres na busca pela igualdade formal e material no mercado de trabalho em postos de combustíveis, e de que maneira as práticas morais violentas interferem nesse processo? Essa indagação direciona a análise para as nuances da inserção da mulher nesse ambiente laboral e os impactos das práticas moralmente violentas em sua trajetória profissional.

A hipótese que norteia a pesquisa sugere que a promoção da igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis requer a implementação de políticas e práticas que não apenas garantam a não discriminação de gênero, mas também fomentem um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Além disso, pressupõe-se que a coibição efetiva de práticas morais violentas contribuirá significativamente para a promoção da equidade de gênero nesse contexto específico.

O objetivo dessa pesquisa visa contribuir para a compreensão da inserção da mulher no mercado de trabalho e para a promoção dos direitos humanos. Nesse sentido, os objetivos específicos são: compreender os desafios enfrentados pelas mulheres na busca pela igualdade formal e material nos postos de combustíveis;

analisar os impactos do assédio moral no mercado de trabalho, considerando seus aspectos extrapatrimoniais e existenciais; e realizar um comparativo entre a admissão e participação da mulher nos postos de gasolina, identificando práticas e políticas que fomentem a equidade de gênero nesse cenário específico.

No que tange à metodologia, será adotada uma abordagem qualitativa, por meio e análise documental, a fim de captar as experiências vivenciadas pelas mulheres nos postos de gasolina e entender as estratégias implementadas pelas empresas para coibir práticas morais violentas. A análise comparativa será empregada para examinar a admissão e participação da mulher nesse setor, proporcionando uma compreensão mais profunda das disparidades existentes.

No primeiro capítulo, explora-se o percurso da mulher no mercado de trabalho, destacando os desafios enfrentados ao longo do tempo. É analisado o papel crucial da legislação e dos direitos humanos nesse contexto, examinando o marco legal que orienta a participação feminina no mercado laboral. O capítulo conclui com uma visão prospectiva, abordando os desafios contemporâneos e delineando perspectivas futuras para a plena integração das mulheres no mundo profissional.

O segundo capítulo concentra-se no assédio moral, fornecendo uma análise abrangente de sua conceituação e diferentes formas. Explora-se a complexa interseção entre o dano extrapatrimonial, dano moral e dano existencial no contexto do assédio moral, oferecendo uma compreensão mais profunda das implicações psicológicas e sociais desse fenômeno. Este capítulo é crucial para a compreensão das dinâmicas prejudiciais que afetam o ambiente de trabalho, buscando sensibilizar e proporcionar ferramentas conceituais para o enfrentamento desse problema.

O terceiro capítulo direciona sua atenção para a específica área profissional dos postos de gasolina, avaliando a admissão e participação das mulheres nesse setor. Analisa-se como as mulheres são incorporadas nos postos de gasolina, destacando seu papel ativo no ambiente profissional. Além disso, são discutidas estratégias e desafios enfrentados na coibição de práticas morais violentas nesse contexto, visando a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Esse comparativo busca identificar as peculiaridades e oportunidades para a participação feminina em setores específicos da economia.

2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS

2.1 O Caminho da Mulher no Mercado de Trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo marcado por transformações ao longo da história. Inicialmente, na Pré-Revolução Industrial, as mulheres desempenhavam papéis predominantemente domésticos, com suas atividades limitadas ao ambiente privado. A Revolução Industrial, contudo, alterou significativamente essa dinâmica, promovendo a entrada das mulheres no setor fabril. Nesse contexto, percebe-se uma redefinição dos espaços e atividades femininas, deslocando-as do âmbito privado para o público (Matos, 2008).

Apesar dos avanços, a discriminação de gênero persiste, exigindo ações conjuntas para promover igualdade. Instrumentos interamericanos ratificados pelo Brasil, como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a Convenção de Belém do Pará, adotam uma perspectiva de gênero, visando combater discriminação no ambiente de trabalho e assegurar a plena eficácia do direito à igualdade (Reis, 2022).

Com a Revolução Industrial, a participação feminina no mercado de trabalho ganhou impulso, embora muitas vezes em condições desfavoráveis. As mulheres eram frequentemente submetidas a jornadas exaustivas e enfrentavam discriminação salarial. A dualidade entre o trabalho remunerado e as responsabilidades domésticas persistia, impondo às mulheres desafios adicionais.

A busca pela igualdade formal e material no mercado de trabalho, especialmente em setores como postos de combustíveis, torna-se um desafio contemporâneo. A luta por oportunidades profissionais igualitárias é destacada por Cassol, Silva e Dinarte (2018), que abordam a vitimização e criminalização da mulher em diversos contextos. A análise proposta por Gomes (2018) sobre gênero como categoria de colonial acrescenta uma perspectiva crítica, enfatizando a necessidade de desconstrução de padrões e estereótipos de gênero que perpetuam desigualdades.

Sobre o princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher, Leite (2018, p. 88) diz:

“Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras visando, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens.”

A Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de gênero no âmbito profissional, ao inserir regras na Consolidação das Leis do Trabalho que visam garantir o acesso da mulher ao mercado de trabalho sem discriminação. Ao proibir práticas como a publicação de anúncios de emprego que mencionem sexo, idade, cor ou situação familiar, e ao assegurar direitos como a dispensa do trabalho durante a gravidez, a legislação busca corrigir distorções históricas e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Essas medidas refletem uma abordagem alinhada aos princípios dos direitos humanos, promovendo a dignidade e a equidade no exercício das atividades profissionais (Brasil, 1999).

Segundo Martinez (2019), é possível afirmar que:

No âmbito da problemática decorrente de uma longa história de supostas prevalências e prerrogativas masculinas, o constituinte brasileiro deixou claro, no art. 3º, IV, da Carta Magna de 1988, que entre seus objetivos, estava o de promover o bem de todos, sem preconceitos e sem discriminações. Como se não bastasse tal compromisso, os representantes do povo brasileiro, em seu texto fundamental, garantiram também, no primeiro dos incisos do art. 5º, que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações. Entretanto, ressaltou-se que isso seria praticado, nos termos da Constituição (Martinez, 2019, p. 1418).

No entanto, a realidade atual do mercado de trabalho revela persistência de desigualdades de gênero. Mulheres enfrentam barreiras para ascender a cargos de liderança, além de lidar com a persistência de disparidades salariais. A coibição de práticas morais violentas no ambiente de trabalho, especialmente em setores tradicionalmente masculinos, é um desafio adicional que as mulheres enfrentam na busca por equidade.

2.2 Marco Legal e Direitos Humanos

A análise do marco legal brasileiro referente aos direitos das mulheres no ambiente de trabalho revela avanços significativos, mas também desafios persistentes. Dias (2013) discute a conciliação entre a vida familiar e profissional, destacando a importância de práticas e representações sociais no contexto dos

direitos das mulheres. A legislação nacional, por sua vez, busca abordar essa dualidade, assegurando direitos fundamentais.

A legislação brasileira relacionada aos direitos das mulheres no ambiente de trabalho reflete a busca por equidade de gênero, não só no aspecto formal, mas principalmente de forma real e, assim, de modo que efetivamente sejam assegurados direitos iguais às mulheres, da mesma maneira que os direitos assegurados aos homens e, neste sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 1979, também foi incorporada ao ordenamento jurídico nacional.

A Convenção da ONU é composta por um preâmbulo e 30 (trinta) artigos dispostos em 6 (seis) partes. Logo em seu introito, o documento relembra que:

a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade.

E, sem dúvida, o reconhecimento da necessidade de conciliação entre vida profissional e familiar, conforme discutido por Dias (2013), é um aspecto crucial, pois contribui para uma abordagem mais abrangente e humanizada.

Além do arcabouço legal nacional, os tratados internacionais de direitos humanos desempenham um papel fundamental na proteção da mulher no cenário profissional. A contribuição desses tratados visa não apenas fortalecer as garantias já estabelecidas pela legislação brasileira, mas também fomentar uma cultura de respeito aos direitos humanos.

Christen (2013), ao abordar questões relacionadas ao patrimônio familiar na Provença, destaca a relevância das dinâmicas sociais na construção dos direitos das mulheres. Esse olhar histórico evidencia a importância de entender as raízes das desigualdades de gênero e como elas foram moldadas ao longo do tempo.

2.3 Desafios Contemporâneos e Perspectivas Futuras

A participação das mulheres no mercado de trabalho, embora tenha evoluído ao longo do tempo, ainda enfrenta desafios significativos nos dias de hoje. Bruschini e Lombardi (2016) analisam o trabalho feminino no final do século XX, destacando a

dualidade entre a instrução e o labor, evidenciando a complexidade das relações de gênero no ambiente profissional.

A discriminação de gênero persiste como um desafio contemporâneo no mercado de trabalho, como discutido por Leite, Borges e Cordeiro (2014). Os desdobramentos sócio-históricos dessa discriminação são fundamentais para compreender a resistência a avanços legislativos e para desenvolver estratégias mais eficazes na promoção da igualdade de gênero.

O Brasil, ao ratificar a supracitada Convenção, teve que implementar programas, criar normas para proteger a mulher de tanta discriminação e promover a igualdade de gênero, independente da raça, cor, classe social, religião. E, para tanto, editou-se a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece a possibilidade de ser reservada determinada porcentagem de vagas de partido, ou coligação.

Igualmente, a recente Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, ao dispor sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e apresentar uma série de vedações a práticas discriminatórias, permite expressamente a adoção de medidas com caráter de discriminação positiva. Nesse sentido, o parágrafo único do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela referida Lei nº 9.799/1999, apresenta a seguinte redação:

O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Ademais, a Constituição de 1988 inaugurou uma disciplina jurídica que buscou romper com a tradição negativamente discriminatória e, neste sentido, o art. 3º de tal diploma prevê como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Por sua vez, o inciso I do art. 5º estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, sendo que a própria Constituição excetua tal regra ao isentar as mulheres do serviço militar obrigatório em tempo de paz e ao fixar a aposentadoria voluntária da mulher com menos tempo de serviço do que o homem.

No que concerne aos direitos sociais, o art. 7º assegura o direito à licença-maternidade e protege o mercado de trabalho da mulher, mediante determinados incentivos, previstos em lei. Outrossim, há previsão no sentido de se proibir diferenças

de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Finalmente, no que diz respeito aos direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, o art. 226, § 5º, da Carta Magna estabelece a igualdade entre o homem e a mulher. Com efeito, ao se proceder à análise da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, e compará-la com as medidas inerentes e os direitos proclamados pela Constituição de 1988, conclui-se que o sistema de proteção por ambas concebido caminha na mesma direção

No mais, os avanços legislativos, embora essenciais, muitas vezes não são suficientes para superar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. A discussão proposta por Tosi (2012) sobre a relação entre a mulher e a ciência destaca a persistência de estereótipos de gênero que impactam a participação feminina em setores específicos. Nesse viés, é certo afirmar que a implementação efetiva dessas leis muitas vezes enfrenta obstáculos, diante da predominância, ainda marcante na sociedade brasileira, da cultura patriarcal, que infelizmente ainda está muito presente no território nacional.

Para enfrentar esses desafios, é necessário explorar iniciativas e estratégias que promovam efetivamente a igualdade de gênero e garantam os direitos humanos das trabalhadoras. Isso envolve a criação de políticas organizacionais que combatam a discriminação de gênero, o estabelecimento de ambientes de trabalho inclusivos e o fortalecimento de programas de capacitação e mentoria para mulheres.

Em perspectiva futura, é imperativo que a sociedade continue a debater e desenvolver estratégias inovadoras para eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A compreensão profunda dos desafios contemporâneos, aliada a abordagens proativas e inclusivas, é crucial para alcançar uma verdadeira igualdade de oportunidades e garantir os direitos humanos das mulheres no ambiente profissional.

3. ASSÉDIO MORAL NO MERCADO DE TRABALHO ENQUANTO GERADOR DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

3.1 Conceituação e Tipos de Assédio Moral

A partir do momento que há maior desenvolvimento e evolução das civilizações, com melhorias em diversas áreas, há, também, aumento de violência, diante do descaso dos governantes brasileiros em não investir em determinadas áreas. E, neste aspecto, o assédio moral se manifesta em diversos setores das relações humanas e, também trabalhistas. De acordo com Barros (2022), especialista em direito do trabalho, o assédio moral pode ser conceituado como a prática de condutas abusivas, de natureza repetitiva, que atentam contra a dignidade e integridade psíquica do trabalhador, caracterizando-se como um fenômeno que transcende a esfera puramente laboral.

Sem dúvida, assédio moral interfere na liberdade, na dignidade, através de atitudes abusivas, realizadas de forma constante e sistemáticas, com o objetivo de isolar e constranger, as quais afetam diretamente a saúde mental, pois não deixa de ser um tipo de violência psicológica, que no âmbito do trabalho, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, como, por exemplo, monitoramento intenso; repreender sem motivo aparente; encorajar suposições no imaginário dos colegas de trabalho; tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou por seu superior hierárquico; ato lesivo que ofende a honra ou a boa fama contra o empregado ou contra seus familiares; exigir de um empregado específicos serviços superiores as suas forças; submeter trabalhadores a situação vexatória; violência física ou psicológica que desencadeiam atos de intimidação, humilhação ou discriminação; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial; prática de rotatividade de pessoal com dispensas constantes de forma a deixar todos inseguros em seus postos e empregos; determinar a realização de muitas tarefas em curto espaço de tempo, de forma que nenhum trabalhador consiga cumprir; intrometer-se ou criticar a vida particular do assediado.

E, neste sentido, Hirigoyen (2010, p.17) examina de forma primordial o assédio moral no trabalho como qualquer comportamento desmedido – gestos, palavras, comportamentos, atitude abusivas, silêncios significativos, escritos – que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Inclusive a autora distingue algumas especificações a respeito do assédio moral, ao classificá-lo em assédio perverso, estratégico ou institucional.

Segundo Hirigoyen (2010, p.112-113), o assédio perverso é conceituado como aquele praticado com a intenção de retirar a vítima do ambiente de trabalho ou com intuito de autovalorização do assediante, na medida em que este, ao rebaixar a vítima, vê-se num patamar acima desta. O assédio estratégico, por sua vez, é aquele desempenhado pelas empresas, a fim de que o empregado peça demissão e, assim, não se arque com as custas de uma dispensa sem justa causa. Já o assédio institucional é considerado como um instrumento de gestão empresarial.

Outrossim, no entendimento de Barros (2007, p. 902 apud FREITAS), caracteriza-se conceitualmente o assédio moral nas relações de trabalho como uma:

(...) situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

Lado outro, conforme Nascimento, citado por Barros (2008, p.177), o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações degradantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

No âmbito do mercado de trabalho em postos de combustíveis, o assédio moral surge como uma preocupação relevante, em que as desigualdades entre homens e mulheres se torna mais crucial. Nesse sentido, Pereira e Santos (2010) destacam que as manifestações de assédio moral podem ocorrer de diversas formas, desde humilhações verbais até ações que visam a isolar socialmente o trabalhador, impactando não apenas o ambiente profissional, mas também a esfera existencial.

Dentro desse panorama, é imperativo compreender os diferentes tipos de assédio moral e suas características distintivas. Conforme salientado por Sarlet (2015), especialista em direitos fundamentais, o assédio moral pode manifestar-se de maneira vertical, quando partindo de superiores hierárquicos para subordinados, ou horizontal, ocorrendo entre colegas de trabalho. Essa distinção é essencial para uma análise aprofundada, visto que os impactos e dinâmicas variam conforme o contexto relacional no ambiente profissional.

Em complemento à definição acima, existem várias espécies de assédio moral no trabalho, e que se diferenciam, considerando o agente coator, as quais podem ser: vertical ascendente, vertical descendente, e horizontal. Reitera-se que os atos podem ser executados de forma individual ou em grupo em face de uma só pessoa ou várias.

O assédio moral vertical envolve situações em que as posições hierárquicas são diferentes, ramificando-se em vertical descendente, que se caracteriza quando o superior hierárquico, se aproveita de sua posição de comando, poder, autoridade para assediar o trabalhador, que encontra-se numa posição hierárquica inferior. Já o assédio moral vertical ascendente ocorre, de forma contrária, ou seja, neste caso o subordinado ou grupo de subordinados se faz de vítima perante o chefe ou superior hierárquico, criando situações constrangedoras, por algum motivo ou interesse.

Nesse viés, o ato praticado por superiores hierárquicos, conhecido como vertical descendente ou *bossing* é mais preocupante, já que este tem poder com relação a tomadas de decisões e, sem dúvida, acarreta o medo constante na vítima de perder o emprego. Este tipo de assédio é o mais prejudicial para saúde da vítima, uma vez que atinge diretamente a sua autoestima, acarretando vulnerabilidade, fragilidade e medo constante de perder o emprego.

O vertical ascendente ocorre mediante atos praticados contra um superior hierárquico, sendo mais difícil de acontecer e acontece quando um empregado ou vários empregados são autores da perseguição contra seu superior hierárquico, no caso, este como a vítima.

O Assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, sem relação hierárquica entre eles, decorrente, na maioria das vezes, de ações internas competitivas, que se instauram dentro da empresa. Por outro lado, o Assédio moral misto acontece quando o assédio moral vertical e horizontal acontecem de forma simultânea. Nesta hipótese, o alvo sofre pela ação do patrão e, também, por colegas sem nenhuma relação de subordinação.

No Brasil, é possível encaixar situações de falta grave patronal que se entrelaçam com situações que se enquadram como de assédio moral, a exemplo de algumas condutas previstas em determinadas normas, tal qual a prevista no art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, em que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear indenização, diante da ocorrência de exigência aos empregados de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; do tratamento com rigor excessivo (dado pelo empregador ou superiores hierárquicos); da submissão dos empregados a perigo manifesto de mal considerável; do descumprimento das obrigações do contrato; da prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os empregados ou pessoas de suas famílias; de ofensas físicas contra os empregados; e da redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Outrossim, os artigos 468 e 469 da Consolidação das Leis do Trabalho proíbem em certas situações a alteração unilateral do trabalho, até para evitar a ocorrência de assédio moral.

Ao mais, a própria Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e 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”. Desse modo, tais disposições constitucionais demonstram que os atos típicos de assediadores, no âmbito moral, são repreendidos desde a norma mais fundamental do ordenamento jurídico brasileiro.

Os dados a respeito das quantidades de denúncias com relação a ocorrência do Assédio moral, que são realizadas pelos empregados das empresas no país estão cada vez mais aumentando; para se ter uma ideia, em média de dez empresas receberam denúncias; e, na grande maioria as vítimas não se identificam; grande parte das denúncias são feitas pela internet (57,13%). Segundo o TST, as consequências são tão sérias que a ocorrência de Transtornos mentais e comportamentais já são a terceira maior causa de afastamento das empresas.

As consequências são devastadoras, ocorrendo queda de produção do empregado, stress, baixa autoestima, contribuindo para atentar contra a dignidade da pessoa humana, pois a vítima desenvolverá inúmeros transtornos emocionais, como depressão, Síndrome de Burnout, pensamentos suicidas, afora que afetará

diretamente todo o ambiente familiar. É necessário que medidas mais graves sejam criadas e aprovadas, no tocante a punição, tal como ocorreu com a inserção de punições mais severas, no âmbito da violência psicológica contra a mulher, diante da Lei n.14.188, de 28 de julho de 2021.

Dessa disso, torna-se necessário abordar a respeito das graves ocorrências de Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Esta síndrome acontece quando a vítima sofre o mais alto nível de esgotamento mental, decorrente dos problemas mentais e psicológicos desencadeados pelo assédio moral no ambiente laboral, levando a falta de motivação para realizar as tarefas laborais e depressão profunda.

Diante do assédio moral, são diversos os malefícios ao assediado como destaca Bechara (2011, p. 143):

[...] destruição da auto estima, alteração da libido, ansiedade, insônia, depressão, angústia, irritabilidade, falta de concentração, sentimento de impotência e de inferioridade, síndrome do pânico, e, em casos mais agudos, desejo da própria morte (risco de suicídio) [...] Com relação à integridade física, a afetação do equilíbrio psíquico pode propiciar o surgimento de danos físicos, tais como taquicardias frequentes, falta de ar, hipertensão arterial, palpitações e problemas gastrointestinais e dores generalizadas. Com relação às relações familiares e sociais, a afetação do equilíbrio psíquico pode criar uma animosidade gratuita entre o assediado e sua família ou seus amigos, o que pode resvalar em divórcio e afastamento do convívio ou em alcoolismo ou vício em drogas. E com relação às atividades produtivas, o desequilíbrio emocional pode redundar em queda da produtividade, absenteísmo ou até incapacidade produtiva.

Verifica-se, portanto, que os efeitos do assédio moral são devastadores, levando a vítima à demissão, por não mais aguentar o terrível clima que vivencia diariamente no ambiente de trabalho. Assim, os danos causados pelo assédio moral à vítima vão muito além dos problemas de saúde (com possibilidade de afastamento para se tratar junto à Previdência Social), já que, no aspecto profissional, pode levá-la inclusive ao desemprego.

Ademais, os efeitos do assédio moral transcendem o ambiente de trabalho, atingindo a esfera extrapatrimonial e existencial do indivíduo. A integridade psicológica e emocional do trabalhador é abalada, comprometendo não apenas seu desempenho profissional, mas também sua qualidade de vida. Nesse sentido, a busca pela igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis deve contemplar não apenas questões salariais, mas também a erradicação de práticas morais violentas que perpetuam desigualdades de gênero.

3.2 Dano Extrapatrimonial, Dano Moral e Existencial no Contexto do Assédio Moral

Primeiramente, visando compreender melhor os conceitos de dano moral que a doutrina apresenta, merece ser destacada a origem da palavra dano. Como ensina Belloni (2009, p. 279), “dano deriva do latim *damnum*, que traz a ideia de dano, estrago, deterioração, prejuízo.”

Assim, dano é um prejuízo causado pela conduta de alguém em relação a outrem, prejuízo este que pode se dar de forma a afetar ou não o respectivo patrimônio. Caso afete o patrimônio, repercutindo na esfera financeira, é tido como dano patrimonial (material), e, caso não afete, é tido como dano extrapatrimonial (moral, estético ou existencial).

O fato é que, para se configurar a responsabilidade civil, a existência do dano ou prejuízo é fundamental, até porque é este elemento que vai gerar a obrigação de indenizar ao agente que o causou.

Gagliano e Pamplona Filho (2008, p. 36) conceituam “o dano ou prejuízo como sendo a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não –, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.”

Depreende-se desse conceito que o interesse jurídico violado pela ação ou omissão do infrator pode ser tanto patrimonial (aquele que acarreta uma diminuição no patrimônio – bem e/ou direitos – da pessoa lesada) quanto extrapatrimonial, sendo que este último é o que vai interessar ao presente estudo por se tratar do dano moral.

Cairo Júnior (2013, p. 883) apresenta o seguinte conceito sobre o dano moral:

O dano moral corresponde ao resultado de uma ação ou omissão que implique, de forma necessária, ofensa a um bem não avaliável economicamente. Quando esse dano efetiva-se em decorrência do cumprimento de obrigações derivadas da execução do contrato de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador, recebe a denominação de dano moral trabalhista, classificado como efeito indireto ou conexo do contrato de trabalho.

Traçado o conceito, percebe-se também que o dano moral pode ser sim relacionado ao contrato de trabalho e, no caso do assédio moral, podem ser afetados direitos da personalidade, a integridade ou até mesmo a vida da vítima assediada.

O ordenamento jurídico brasileiro trabalhista não trata, especificamente, do dano moral. Nesse caso, considerando-se o disposto no art. 8º da CLT¹, aplicam-se as regras do Direito Comum, desde que respeitados os princípios fundamentais. A

jurisprudência, todavia, exerce papel fundamental em decisões sobre o assunto. Por outro lado, há previsão de tutela ao dano moral tanto na Constituição Federal, quanto no Código Civil, previsões estas que podem sim ser aplicáveis para o reconhecimento de eventual dano moral trabalhista.

A relação entre assédio moral no mercado de trabalho e os danos extrapatrimoniais e existenciais associados a essa prática é um tema de relevância no contexto jurídico contemporâneo. Diversos estudiosos têm se debruçado sobre essa problemática, fornecendo análises críticas e embasadas que contribuem para uma compreensão mais profunda dos impactos do assédio moral. Nesse sentido, é válido explorar o dano extrapatrimonial causado por essa forma de violência no ambiente profissional.

A Lei nº 13.467/2017 desempenha um papel fundamental nesse contexto, segundo Cassar (2018):

Foi acrescido o § 6º ao art. 461 da CLT pela Lei 13.467/2017, para impor a multa de 50% do teto do benefício previdenciário a favor do empregado discriminado em virtude do seu gênero ou etnia. Desta forma, se uma empregada ganhar menos que outro empregado, quando presentes todos os requisitos da equiparação, pelo simples fato de ser mulher, além das diferenças salariais, também terá direito à multa (Cassar, 2018, p. 214-215).

Freitas, Heloan e Barreto (2012) enfatizam que o dano extrapatrimonial, no contexto do assédio moral, refere-se às lesões que atingem a esfera íntima e psicológica da vítima, ultrapassando os limites do patrimônio material. No âmbito trabalhista, a abordagem jurídica das medidas de reparação e compensação diante do dano moral é crucial para a efetividade do sistema de proteção aos trabalhadores.

Gonçalves (2021) destaca a responsabilidade civil como um instrumento jurídico apto a promover a reparação do dano moral no contexto trabalhista, proporcionando a compensação adequada às vítimas de assédio moral. A legislação brasileira, respaldada por esse arcabouço teórico, busca assegurar a igualdade formal e material no mercado de trabalho, especialmente no que tange à proteção das mulheres.

Destarte, o dever de reparar o dano está previsto no artigo 927, do Código Civil de 2002, o qual prevê que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, e seu parágrafo único diz que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Desse modo, destaca-se que o Código Civil de 2002, em seu artigo 186, descreve a definição de ato ilícito. Segundo os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo, a responsabilidade civil tem por finalidade, “garantir o direito do lesado à segurança, mediante pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o status quo ante, atendendo a uma necessidade moral, social, jurídica e de justiça”(MELO, 2008, p. 184-185).

Contudo, a reparação do dano, ainda segundo o posicionamento do mesmo autor:

Deve ocorrer mediante o retorno das coisas ao estado anterior em que se encontravam antes do evento danoso ou, quando não for possível esta reposição, converte-se a reparação no pagamento de uma indenização em valor o mais equivalente possível ao bem material e, em se tratando de dano não patrimonial, impõe-se um valor compensatório do bem violado, como é o caso do dano moral (MELO, 2008, p. 185).

Dessa forma, a responsabilidade civil visa a reconstituir conflitos existentes, evitando privilégios.

De início, vale salientar que não existe, no ordenamento jurídico-laboral brasileiro, norma que trate expressa e especificamente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de tramitarem no Congresso Nacional diversos projetos de lei relacionados ao assunto.

Há, contudo, regulamentações da OIT que definem assédio moral e que fornecem uma base aos estudiosos do tema. Além disso apesar disso, alguns dispositivos da CF/1988, do CC/2002, Código Penal (CP) e da CLT obstam de certa forma a impunidade diante de situações que venham a ocorrer no caso concreto.

E, com relação a responsabilidade penal do agressor, é possível que se configurem, com base no CP, os crimes de calúnia, difamação ou injúria (arts. 138, 139 e 140), e constrangimento (art. 146) ou ameaça (art. 147). Tudo a depender do que realmente vier a ocorrer no caso prático.

Na esfera civil, por não haver dispositivo específico sobre o assédio moral, aplica-se, pois, de forma subsidiária, o art. 186, do CC/2002, que assim dispõe: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Dessa forma, a prática do assédio moral é considerada como um ato ilícito, gerando consequências jurídicas tanto para o assediador quanto para a empresa na qual ela ocorreu, principalmente no que diz respeito à reparação do dano. Este assunto, todavia, será melhor detalhado adiante.

No tocante à esfera trabalhista, do ponto de vista do empregado que pratica o assédio contra outro, pode vir a ser dispensado pelo empregador por justa causa, sujeitando-se à previsão do art. 482, b e j, da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
[...]
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
[...]
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa,
ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria
ou de outrem;

A finalidade do dispositivo legal acima citado, possivelmente, é de fazer com que os empregadores atentem para prevenir e reprimir possíveis condutas abusivas dentro do ambiente de trabalho, entre um eventual assediador que seja seu empregado e outro empregado por ele escolhido como vítima, não permitindo que elas ocorram e repelindo as que, porventura, venham a ocorrer. Isso porque, a prática da conduta envolve uma agressão em relação à vítima e o empregador/empresa que, ciente de que o problema está ocorrendo, se omite, permite ou simplesmente ignora a sua ocorrência, compactua com a prática e passa a ter sua parcela de responsabilidade também.

Do ponto de vista do empregado assediado, em sendo afetada sua dignidade psíquica como decorrência da conduta de assédio moral, apesar de não haver uma legislação federal própria e específica sobre o tema, a CLT, em seu art. 483, possibilita a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o término do contrato de trabalho por justa causa provocada pelo empregador. Isso considerando-se que, a depender da conduta praticada para lesar a saúde psíquica da vítima, pode ela vir a enquadrar-se, como salienta Peduzzi (2007, apud MANSUR JÚNIOR, 2010, p. 270), principalmente, em alguma das hipóteses das alíneas a, b, e e g, do art. 483, da CLT, a seguir mencionadas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor

excessivo;

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato

lesivo da honra e boa fama;

[...]

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Em havendo a rescisão indireta por uma das hipóteses mencionadas nas alíneas a, b, e g, acima mencionadas, o empregado tem o direito de pleitear, na Justiça do Trabalho, todas as verbas trabalhistas a que teria direito no caso de o contrato ter sido rescindido sem justa causa por vontade do empregador, além de ter o direito de pleitear, também na Justiça do Trabalho, uma indenização relativa ao dano moral sofrido, e, na esfera penal, eventual responsabilização criminal do agressor, quando for possível.

O STJ, por meio da Súmula nº 387, destaca a licitude da cumulação das indenizações de dano estético e dano moral, evidenciando a abrangência desses danos no escopo de reparação. Além disso, o tribunal reforça a necessidade de constituição de capital ou caução fidejussória para garantir o pagamento da pensão, independentemente da situação financeira do demandado, como atestado pela Súmula nº 313. Essas diretrizes consolidam a preocupação em assegurar a justa compensação às vítimas de assédio moral (Carrion 2022).

Conforme estabelecido pelo TST, "havendo pedido líquido e certo na petição inicial, a condenação limita-se ao quantum especificado, sob pena de violação dos artigos 141 e 492 do CPC/15 (128 e 460 do CPC/73)". Essa determinação destaca a importância da precisão na petição inicial para evitar ambiguidades e garantir uma reparação adequada aos danos sofridos (Carrion, 2022).

No que tange aos aspectos temporais da indenização por danos morais, o TST, por meio da Súmula nº 439, estabelece que "nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor", enquanto os juros incidem desde o ajuizamento da ação. Essa norma busca conferir clareza aos critérios temporais aplicáveis, garantindo a justiça e a efetividade na reparação de danos morais relacionados ao trabalho (Carrion, 2022).

No entanto, a complexidade do assédio moral vai além do dano moral, adentrando no domínio do dano existencial. Gustavo e Oliva Co-Autor (2020) esclarecem que o dano existencial no contexto do assédio moral diz respeito à

violação de direitos fundamentais, afetando não apenas a esfera profissional, mas também a vida pessoal das vítimas. Weyne (2012) fundamenta essa discussão a partir da perspectiva da dignidade humana, salientando que o assédio moral compromete a integridade física e emocional dos trabalhadores, afetando sua qualidade de vida.

Os artigos 223-B a 223-G do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inseridos pela Lei nº 13.467, de 2017, desempenha um papel crucial no tratamento do assédio moral no mercado de trabalho. Estabelecendo as bases para a reparação de danos extrapatrimoniais e existenciais, a norma define claramente as esferas jurídicas tuteladas, como a honra, a imagem, a intimidade, entre outros. Ao considerar aspectos como a natureza do bem jurídico, a intensidade do sofrimento, e a possibilidade de superação física ou psicológica, o texto busca proporcionar um quadro abrangente para avaliação judicial. Além disso, ao permitir a cumulação de pedidos, incluindo danos materiais e extrapatrimoniais, e ao estabelecer parâmetros específicos para a fixação das indenizações, a legislação contribui para a justa reparação dos prejudicados, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso (Brasil, 1943).

A legislação abordada nos artigos 223-B a 223-G do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) encontra respaldo na previsão constitucional que assegura a dignidade da pessoa humana. O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 estabelece como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, princípio que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, a proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho se alinha aos valores constitucionais, pois visa resguardar não apenas os aspectos patrimoniais, mas também a integridade moral e existencial dos indivíduos. A legislação trabalhista, portanto, opera em consonância com a Constituição, proporcionando meios eficazes para coibir práticas prejudiciais, promovendo a justiça social e reforçando a importância da dignidade no contexto laboral.

É imperativo compreender como o dano existencial impacta a vida profissional e pessoal das vítimas, considerando as consequências jurídicas envolvidas. A reflexão proposta por Weyne (2012) sobre o princípio da dignidade humana fornece subsídios para uma análise crítica das implicações éticas e jurídicas do assédio moral no ambiente de trabalho.

No que tange à discussão sobre o dano extrapatrimonial causado pelo assédio moral, é fundamental destacar que sua abordagem não se limita unicamente à esfera trabalhista. Conforme salientado por Freitas, Heloan e Barreto (2012), esse tipo de dano transcende os limites do patrimônio material, atingindo áreas íntimas e psicológicas das vítimas. Assim, ao explorar a dimensão do dano extrapatrimonial, é possível compreender de maneira mais abrangente a complexidade e a extensão dos impactos do assédio moral no ambiente profissional.

Ao considerar o enfoque legal e as medidas de reparação diante do dano moral causado pelo assédio no mercado de trabalho, a contribuição de Gonçalves (2021) destaca a responsabilidade civil como um instrumento jurídico crucial. O arcabouço legal brasileiro, respaldado por essa abordagem teórica, busca garantir a igualdade formal e material no ambiente laboral, especialmente no que diz respeito à proteção das mulheres. No entanto, é relevante ressaltar que a complexidade do assédio moral vai além do dano moral, adentrando no domínio do dano existencial, como destacado por Gustavo e Oliva (2020). Esse tipo de dano engloba a violação de direitos fundamentais, afetando não apenas a esfera profissional, mas também a vida pessoal das vítimas, evidenciando a necessidade de uma abordagem holística na compreensão e enfrentamento do assédio moral.

3.3 Convenção n° 190 da Organização Internacional do Trabalho

No contexto do mercado de trabalho, o assédio moral é uma problemática que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, gerando danos extrapatrimoniais e existenciais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece a importância de abordar essa questão, refletindo sobre suas implicações no âmbito profissional e pessoal. A Convenção n° 190 da OIT, adotada em 2019, destaca a necessidade de prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. Este instrumento internacional reforça a importância de garantir um ambiente laboral seguro e saudável para todos, reconhecendo o impacto do assédio moral na integridade física e psicológica dos trabalhadores.

O assédio moral no mercado de trabalho, quando direcionado principalmente às mulheres, torna-se uma manifestação de discriminação de gênero. Bruschini e Lombardi (2016) discutem o trabalho feminino no final do século XX, destacando as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no ambiente profissional. Nesse contexto, Siqueira e Andreoli (2020) contribuem para a discussão ao abordarem os direitos da personalidade das mulheres sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana. Esses autores ressaltam a importância de considerar a dimensão humana na abordagem das questões de gênero, reforçando a necessidade de proteção contra o assédio moral, que não apenas atinge o patrimônio, mas também a essência existencial das trabalhadoras.

Portanto, a Convenção nº 190 da OIT representa um avanço significativo na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e livres de assédio moral. Ao abordar a questão sob a perspectiva dos direitos da personalidade das mulheres, fundamentados na dignidade da pessoa humana, a comunidade internacional busca criar mecanismos eficazes para prevenir e combater o assédio no mercado de trabalho, reconhecendo a importância de preservar não apenas os aspectos patrimoniais, mas também a integridade e a dignidade das trabalhadoras.

4. ADMISSÃO E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NOS POSTOS DE GASOLINA

4.1 Admissão de Mulheres nos Postos de Gasolina

No contexto da busca pela igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis, o subtópico "Admissão de Mulheres nos Postos de Gasolina" destaca-se como um elemento crucial para compreender a dinâmica de participação feminina nesse setor. A análise da presença feminina na seleção e admissão para cargos nos postos de combustíveis revela desafios persistentes e estruturais. Bruschini e Lombardi (2006) ressaltam que as mulheres frequentemente enfrentam barreiras e estereótipos de gênero durante o processo de seleção, refletindo a presença de práticas discriminatórias arraigadas.

A notícia "Um posto de gasolina e suas mulheres frentistas" destaca a presença ativa e competente de seis mulheres frentistas em um posto de gasolina em Venâncio Aires, desmitificando estereótipos de gênero relacionados à profissão. Com uniformes que combinam profissionalismo e vaidade, essas mulheres realizam tarefas tradicionalmente associadas aos homens, como abastecer carros, limpar para-brisas e verificar óleo. A reportagem ressalta a aceitação positiva por parte dos clientes e a constante busca das profissionais por realização pessoal e profissional. Além disso, evidencia o papel da mulher no mercado de trabalho, destacando a confiança e competência demonstradas por elas na função de frentistas, contribuindo para a quebra de barreiras de gênero nesse setor (Folha do Mate, 2016).

O exame dessas práticas discriminatórias evidencia a necessidade urgente de estratégias para promover a igualdade na contratação. Siqueira e Andrecioli (2020) enfatizam a importância de abordar a questão dos direitos das mulheres sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana. Estratégias que visam coibir práticas morais violentas e discriminatórias durante os processos de admissão são essenciais para criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo nos postos de gasolina. A reflexão sobre a relação entre os direitos da personalidade das mulheres e a justificativa baseada na dignidade humana destaca a necessidade de políticas eficazes que promovam a igualdade de oportunidades.

A admissão e participação crescente de mulheres nos postos de gasolina, especialmente como frentistas, desafia estereótipos de gênero. Em Arapiraca, elas já

ocupam 30% das vagas nessa função. Rita Maria, uma jovem de 18 anos, recentemente contratada, compartilha sua experiência positiva, destacando o apoio dos colegas e clientes. Esse aumento na presença feminina é atribuído às mudanças tecnológicas nos veículos, valorizando conhecimento sobre força física. Rita, ao planejar seu futuro com faculdade e cursos, representa não apenas uma nova força de trabalho, mas também a superação de preconceitos e a busca por oportunidades de crescimento (Alagoas, 2012).

Diante desse cenário, torna-se evidente que a admissão e participação da mulher nos postos de gasolina exigem uma abordagem abrangente e proativa. A superação dos desafios identificados demanda não apenas a conscientização sobre práticas discriminatórias, mas também a implementação de políticas e ações afirmativas que reforcem a igualdade de gênero. Ao adotar medidas que promovam a equidade na seleção e admissão, os postos de combustíveis podem contribuir significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, alinhado aos princípios fundamentais dos direitos humanos.

4.2 Participação Ativa no Ambiente Profissional

A participação ativa das mulheres nos postos de gasolina é um aspecto crucial a ser analisado para compreender a dinâmica de gênero nesse contexto específico. Observa-se que, ao comparar diferentes níveis hierárquicos, há uma clara disparidade na representação feminina. Segundo Kergoat (1996), as relações sociais de sexo permeiam a divisão do trabalho, e nos postos de gasolina, isso se reflete na escassa presença feminina nos cargos de liderança. As mulheres, muitas vezes, são concentradas em funções mais operacionais, enquanto os cargos de gestão e decisão são predominantemente ocupados por homens.

Nesse cenário, é essencial avaliar o ambiente de trabalho e as oportunidades de ascensão disponíveis para as mulheres no setor. Sanches e Gebrim (2003) destacam a importância das negociações coletivas para promover condições mais igualitárias. Entretanto, mesmo com avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam barreiras para ascender a cargos de maior responsabilidade nos postos de gasolina.

A falta de representatividade feminina nos níveis hierárquicos mais elevados pode ser atribuída a diversos fatores, incluindo estereótipos de gênero arraigados na

sociedade. Marx (1983) argumenta que a estrutura econômica influencia diretamente nas relações sociais, e a dominação masculina nos postos de gasolina pode ser vista como uma extensão dessa estrutura. Para promover uma participação mais equitativa, é necessário um esforço conjunto para desconstruir esses estereótipos e criar oportunidades igualitárias de desenvolvimento profissional.

O Seminário "Campanha Estadual de Segurança e Saúde - Projeto Postos de Combustíveis" focará nas questões específicas enfrentadas por mulheres que atuam diretamente no abastecimento de veículos. A palestra liderada por Gisele Daflon, auditora fiscal e médica do Ministério do Trabalho, abordará desafios como a falta de afastamento durante maternidade. A iniciativa busca não apenas evidenciar os problemas, mas também propor melhorias nas condições de trabalho, promovendo equidade para funcionárias e empresas (Assessoria de Imprensa SINPOSPETRO, 2016).

No Paraná, a onda de xingamentos, racismo, abusos e mesmo agressões chegou a um patamar tal que foi necessário levantar um debate nacional acerca das condições de trabalho nos postos, por meio da realização de audiência pública, ocorrida na Câmara de Curitiba, dia 29 de novembro de 2023, tendo a Presidente da categoria em Guarulhos, Telma Cardia, que também ocupa a Secretaria da Mulher na Fenepospetro salientado inúmeros problemas, que as mulheres frentistas sofrem (FENEPOSPETRO, 2023).

A agressão a direitos já começa na seleção para contratação, conforme salientou. Isso porque “querem mulheres novinhas, corpo violão, para serem usadas como chamariz nos postos”. Ademais, uma vez contratada, a trabalhadora tem que utilizar uniforme bastante desconfortável. A própria Telma Cardia explica que a: “Calça legg apertada e machuca, pois a jornada dura 7h20 minutos, de trabalho intenso. Quando a companheira está menstruada, esse tipo de vestimenta é ainda mais problemático, até para se fazer a necessária higiene pessoal” (Fenepospetro, 2023).

Nesse viés, os abusos cometidos com relação a mulheres que trabalham em postos são estarrecedores, tendo em vista que o: “assédio moral e sexual são constantes, seja por parte de encarregados, do patrão ou do cliente”, observa Telma. Outro problema real atinge a grávida, pois o bebê é formado nos 3 (três) primeiros meses de gestação. E continua informando que: “a inalação da gasolina faz mal à grávida e ao feto, podendo provocar a morte de bebês ou gerar deformações” (Fenepospetro, 2023).

Ela salientou que medidas precisam serem efetivamente implementadas, neste aspecto, sendo necessário que nos 3 (três) primeiros meses de gestação a Previdência Social bancasse todos os custos. Para tanto, a referida dirigente sindical explicita que: “o patrão até afasta, mas essa companheira perde renda, porque fica sem o Adicional de Periculosidade e o tíquete-refeição”. Segundo Telma, o ministro Carlos Lupi, da Previdência Social, já foi indagado a esse respeito. Por isso, é preciso que os empresários adotem normas e procedimentos que assegurem a dignidade humana (Fenepospetro, 2023).

Para coibir tais práticas abusivas, mormente quando praticadas pelos clientes, faz-se necessário anotar ou fotografar a placa do carro dos agressores, pois tudo isso ajudar a formar prova, anotando as situações de assédio com data, hora, local, testemunhas, filmagens, se for o caso, lavrar Boletim de Ocorrência na Polícia, pois servira como prova.

As punições precisam ser divulgadas e feitas de maneira severa, no intuito de proibir tais práticas, como a ocorreu num posto de combustível da região de Montes Claros, em que foi condenado a pagar indenização por danos morais a uma frentista. A decisão foi da 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros, que reconheceu que o estabelecimento comercial tratava de forma desrespeitosa e constrangedora a trabalhadora.

Segundo a juíza Rosa Dias Godrim, a testemunha ouvida no processo confirmou o assédio moral: “O gerente falava que a frentista tinha a voz de ‘traveco’ e a chamava para ir ao motel. Ele também comentava que a trabalhadora era ‘preta’ e que só contrataria pessoas loiras”. Todos os comentários eram feitos, segundo a testemunha, na frente de clientes.

Para a juíza, essa conduta é ofensiva ao patrimônio imaterial da trabalhadora, o que configura ato ilícito e gera o dever de indenizar. O posto não tinha empregado contratado especificamente para a função de limpeza, serviço que era executado pelas frentistas. Uma testemunha declarou que a trabalhadora era responsável também pela limpeza da pista, da área da gerência e da sala da polícia militar: “Os banheiros femininos também eram limpos pelas frentistas. Já os frentistas homens faziam a limpeza da caixa de esgoto, do lavador de carros utilizado pela PM e dos banheiros masculinos”.

Segundo a magistrada, não se pode concluir que as tarefas desenvolvidas pela empregada se inseriam no conjunto geral de condições estabelecidas na contratação

para o posto de frentista, como dispõe o artigo 456, parágrafo único, da CLT. “São funções totalmente distintas e que não se relacionam à pactuação original, independentemente de serem de maior ou menor qualificação”, pontuou.

Destarte, para servir como tela ilustrativa da ação do Poder Judiciário contra essa maléfica violência que ocorre no ambiente laborativo contemporâneo, porque não citar, como já foi inúmeras vezes citado em diversas literaturas sobre o tema, o pioneiro acórdão que consagrou o assédio moral, orquestrado por Dionísio, advindo do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT/17):

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos em que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividades em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade ao empregado. Recurso improvido (TRT 17ª Região, Processo: RO nº. 1315.2000.00.17.00-1. Data: 20 ago. 2002. Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionísio)

Outro exemplo, sendo mais recente, que pode ser citado sobre assédio moral é o da Vara do Trabalho de Alegrete:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Considerando que a prova produzida é capaz de demonstrar a alegada conduta desrespeitosa à empregada, resta caracterizado o assédio moral, sendo, pois, devida a indenização por danos morais... (3445820105040821 RS 0000344-58.2010.5.04.0821, Relator: MARIA MADALENA TELESKA, Data de Julgamento: 06/10/2011, Vara do Trabalho de Alegrete). Decisão: ALCIDES OTTO FLINKERBUSCH.

A ementa abaixo extraída de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT/15) serve como mais outro exemplo ilustrativo da prática do Poder Judiciário:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. USO DA EXPRESSÃO “LOIRA BURRA” DE FORMA PEJORATIVA. POSSIBILIDADE. De acordo com a melhor com melhor interpretação integrada que se pode dar às normas transcritas nos artigos 186 e 927, ambos do CC, todo empregador está sujeito ao pagamento de indenização decorrente de danos por assédio moral em favor de empregada que, costumeiramente é de maneira pejorativa e discriminatória, era nominada perante os demais colegas de serviço como “loira burra”. Trata-se, com efeito, de situação que macula não só sua imagem perante os demais empregados, mas também fere a própria dignidade de todo e qualquer ser humano do sexo feminino originário dos povos celtas e do norte da Europa,

essa assim entendida como um dos fundamentos constitutivos do Estado Democrático de Direito, consoante inciso III do Art.1º, da CF de 1988. TRT/SP Região16200-63.2007.5.15.0109 – 9ª Câmara 13.255 / 10- PATR. Relator: Desembargador Gerson Lacerda Pistori. DEJT 18 mar. 2010, p. 881.

Por fim, faz-se alusão a mais um julgado para ilustrar a ação do Poder Judiciário no combate ao assédio moral, que informa o seguinte na sua ementa

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ASSÉDIO MORAL. PRESSÕES PSICOLÓGICAS EXCESSIVAS. PROVAS IRREFUTÁVEIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. ART. 186 CC. O assédio moral é caracterizado pelo cerco incansável à vítima, minando sua autoestima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração, suas expectativas em melhorias profissionais. Contudo, a indenização por danos morais derivada de assédio somente é cabível quando restar comprovado de maneira cabal a conduta negativa do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongadas no tempo, que fere a dignidade do trabalhador. No caso sob análise, o conjunto probatório produzido nos autos confirmou a tese obreira acerca da conduta ilícita perpetrada pela ré, eis que comprovado o terror psicológico dentro da empresa, caracterizando o assédio moral, de modo a ensejar a condenação ao pagamento da indenização respectiva. DANO MORAL. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. Decisão: ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por maioria, dar provimento ao recurso para reduzir o valor arbitrado a título de dano moral, fixando em R\$15.000,00 (quinze mil reais), com custas minoradas para R\$300,00 (trezentos reais), bem assim para que se apliquem as disposições da Súmula 362 do STJ, no tocante à atualização do débito, vencida, em parte, a Exma. Desembargadora Socorro Emerenciano (que reduzia o valor arbitrado a título de dano moral a R\$7.000,00 (sete mil reais). Recife, 16 de maio de 2013. Firmado por assinatura eletrônica (Lei nº 11.419/2006) SERGIO TORRES TEIXEIRA Relator Ac/ Processo: 0001501-04.2011.5.06.0004. Data do Julgamento: 16 mai. 2013.

Necessário esclarecer que tais precedentes judiciais têm auxiliado os aplicadores do Direito a resolver os conflitos, que envolverem a prática do assédio moral, diante da ausência de uma legislação específica, que regule esta matéria, servindo inclusive como parâmetros futuros para uma pretensa atuação do legislador infraconstitucional.

Além disso, a avaliação do ambiente de trabalho é crucial para compreender as condições enfrentadas pelas mulheres nos postos de gasolina. Questões como assédio, discriminação e falta de suporte para conciliação entre trabalho e vida pessoal muitas vezes afetam negativamente a experiência profissional das mulheres. Nesse sentido, é fundamental que as empresas do setor adotem políticas e práticas que promovam um ambiente inclusivo e respeitoso para todas as colaboradoras.

Para promover a igualdade formal e material da mulher nos postos de gasolina, é crucial repensar as políticas de recrutamento e promoção, buscando eliminar

preconceitos de gênero presentes nas decisões organizacionais. A promoção da diversidade nos cargos de liderança não apenas contribui para um ambiente mais equitativo, mas também enriquece as perspectivas e abordagens no âmbito profissional.

No mais, a implementação de programas de sensibilização e treinamentos para combater o assédio e a discriminação é fundamental. Sanches e Gebrim (2003) ressaltam a importância das negociações coletivas nesse contexto, destacando que a conscientização e o engajamento de todos os colaboradores são essenciais para transformar a cultura organizacional e promover um ambiente de trabalho saudável.

A Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023 representa um marco significativo na busca pela igualdade de gênero no ambiente profissional, sendo particularmente relevante para a admissão e participação ativa da mulher nos postos de gasolina. Ao instituir medidas concretas para garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a legislação visa eliminar discriminações por motivo de gênero, promovendo transparência salarial, fiscalização rigorosa e canais específicos para denúncias. Outrossim, a lei incentiva a implementação de programas de diversidade e inclusão, capacitando gestores e lideranças para fomentar a participação equitativa das mulheres no mercado de trabalho, o que contribui para um ambiente mais justo e igualitário nos postos de gasolina e em diversos setores profissionais (Brasil, 2023).

A avaliação do ambiente de trabalho deve abranger não apenas aspectos tangíveis, como salários e benefícios, mas também a cultura organizacional. É necessário garantir que as mulheres se sintam valorizadas, respeitadas e apoiadas em suas trajetórias profissionais. Ações afirmativas, como políticas de equidade salarial e programas de mentoria, podem contribuir significativamente para melhorar a representatividade e as oportunidades de crescimento para as mulheres nos postos de gasolina.

4.3 Coibição de Práticas Morais Violentas - Estratégias e Desafios

A discussão sobre práticas morais violentas no ambiente de trabalho, especialmente nos postos de gasolina, revela um cenário complexo e desafiador no que diz respeito à admissão e participação da mulher nesse contexto laboral. O

enfrentamento dessas práticas demanda não apenas uma análise das questões culturais arraigadas, mas também a implementação de estratégias jurídicas eficazes. Nesse sentido, a busca pela igualdade formal e material no mercado de trabalho em postos de combustíveis requer medidas específicas para coibir e prevenir tais práticas, promovendo um ambiente mais equitativo.

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho, manifestada muitas vezes por meio de práticas morais violentas, é um fenômeno que desafia a eficácia das leis existentes. Para abordar essa problemática, é relevante considerar a análise de López (2006), que destaca a importância do Direito do Trabalho na proteção e promoção dos direitos das mulheres. A autora ressalta que a legislação deve evoluir para além da mera proteção, buscando ativamente promover a igualdade de gênero.

No contexto específico dos postos de gasolina, as práticas morais violentas podem se manifestar de diversas formas, desde assédio verbal até discriminação salarial. Palar e Silva (2018) abordam o Direito como um instrumento contra a opressão feminina, ressaltando a necessidade de uma abordagem abrangente para enfrentar as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Dessa forma, as estratégias jurídicas devem ser desenvolvidas de maneira a combater não apenas casos evidentes de discriminação, mas também estruturas que possam perpetuar desigualdades de forma mais sutil.

A Lei nº 5.605, de 18 de dezembro de 2009, publicada no DOE-RJ em 21 de dezembro de 2009, desempenha um papel crucial no contexto da admissão e participação das mulheres nos postos de gasolina, estabelecendo a proibição do uso de uniformes que evidenciem o corpo das funcionárias e funcionários. Esta legislação reflete uma importante medida de coibição de práticas morais violentas no ambiente de trabalho, promovendo a igualdade de gênero e protegendo a dignidade dos trabalhadores. Ao estabelecer sanções financeiras e suspensão de atividades para as empresas infratoras, a lei busca criar um ambiente mais inclusivo e respeitoso, alinhando-se com normas que visam erradicar discriminações de gênero no âmbito profissional e assegurar o pleno exercício dos direitos das mulheres no mercado de trabalho (BRASIL, 2009).

O uso adequado do uniforme e Equipamento de Proteção Individual (EPI) para proteger os funcionários de postos de combustíveis, especialmente no contexto da admissão e participação das mulheres nesse ambiente. No Estado do Rio de Janeiro, as empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente quatro uniformes por ano, sem

descontos salariais. Apesar disso, a Lei Estadual que responsabiliza as empresas pela lavagem dos uniformes não é cumprida. Essa lacuna evidencia a necessidade de fiscalização para assegurar o cumprimento das normas, promovendo ambientes de trabalho seguros e equitativos e coibindo práticas morais violentas (Assessoria de Imprensa SINPOSPETRO, 2016).

Diante desse panorama, propõe-se a implementação de estratégias jurídicas que visem não apenas punir práticas morais violentas, mas também prevenir sua ocorrência. A criação de políticas internas nas empresas, alinhadas com a legislação vigente, pode ser uma abordagem eficaz. Essas políticas devem abranger treinamentos regulares sobre igualdade de gênero, sensibilizando os colaboradores para a importância do respeito mútuo e da equidade no ambiente profissional.

A atuação dos órgãos reguladores também desempenha um papel crucial na coibição dessas práticas. É essencial que esses órgãos estejam atentos às denúncias e tenham mecanismos ágeis para investigação, aplicando sanções quando necessário. Além disso, a conscientização da sociedade sobre a gravidade das práticas morais violentas no ambiente de trabalho é fundamental para criar uma cultura de repúdio a tais comportamentos.

A implementação dessas propostas não está isenta de desafios. A resistência cultural e a persistência de estereótipos de gênero podem dificultar a aceitação e a efetividade das políticas de igualdade no ambiente de trabalho. Portanto, é imperativo promover campanhas de conscientização que desconstruam esses estereótipos e destaquem a importância da diversidade para o desenvolvimento sustentável das organizações.

É válido salientar que a atuação do sistema judiciário desempenha um papel central na efetivação dessas estratégias. A jurisprudência deve refletir uma postura firme contra práticas morais violentas, estabelecendo precedentes que desencorajem comportamentos discriminatórios. A análise crítica das decisões judiciais à luz do Direito do Trabalho, como proposto por López (2006), é fundamental para garantir que as normas existentes sejam interpretadas de maneira a promover a igualdade de gênero.

A interseccionalidade também deve ser considerada nas estratégias jurídicas, levando em conta as múltiplas formas de discriminação que as mulheres podem enfrentar, como aquelas relacionadas à raça, classe social e orientação sexual. Dessa

forma, as políticas e leis devem ser sensíveis às diferentes realidades e desafios enfrentados pelas mulheres em diversos contextos.

Além das ações legais, é essencial fomentar a colaboração entre as empresas, os órgãos reguladores e a sociedade civil. A criação de parcerias pode resultar em iniciativas mais eficazes, compartilhando boas práticas e promovendo a troca de experiências. A transparência e a prestação de contas por parte das empresas são aspectos fundamentais para garantir o cumprimento das políticas de igualdade e coibição de práticas morais violentas.

5. CONCLUSÃO

Ao final deste estudo, pode-se concluir que a busca pela igualdade formal e material da mulher no mercado de trabalho em postos de combustíveis e a coibição de práticas morais violentas representam desafios significativos, mas essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A análise dos três capítulos, que abordaram a inserção da mulher no mercado de trabalho à luz dos direitos humanos, as práticas morais violentas no ambiente de trabalho e a participação das mulheres nos postos de gasolina, permitiu uma compreensão abrangente das complexidades envolvidas nesse tema.

No primeiro capítulo, ficou claro que as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho persistem, destacando-se a dualidade entre igualdade formal e material. Superar esses obstáculos requer uma abordagem que vá além da legislação, englobando a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e a conscientização coletiva.

No segundo capítulo, o estudo destacou a gravidade das práticas morais violentas, como o assédio moral, o dano extrapatrimonial e o dano existencial, enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho. Essas práticas não apenas prejudicam o bem-estar das trabalhadoras, mas também impactam negativamente a sua carreira e a sua participação no mercado de trabalho. A coibição dessas práticas exige a implementação de mecanismos de prevenção eficazes, a aplicação rigorosa das leis existentes e a promoção de uma cultura organizacional que repudie tais comportamentos.

No terceiro capítulo, foi evidenciado que a participação das mulheres nos postos de gasolina ainda é limitada, e a presença delas nesse setor é desproporcional em relação aos homens. A análise das razões por trás dessas desigualdades revelou a existência de estereótipos de gênero arraigados e preconceitos que dificultam o acesso das mulheres a empregos nesse setor. Para superar essas barreiras, é necessário o desenvolvimento de políticas de inclusão, o estabelecimento de cotas e a promoção de programas de capacitação e conscientização.

A pesquisa também permitiu traçar uma série de diretrizes para a promoção da igualdade de gênero e a coibição de práticas morais violentas no mercado de trabalho em postos de combustíveis. Essas diretrizes incluem a revisão e aprimoramento das legislações existentes, o estabelecimento de políticas de inclusão e diversidade, a

sensibilização de empregadores e trabalhadores para a importância da igualdade de gênero, e a implementação de mecanismos eficazes para prevenir e punir o assédio moral e outras práticas morais violentas.

Em suma, a igualdade de gênero no mercado de trabalho e a coibição das práticas morais violentas são questões interconectadas que exigem uma abordagem abrangente e multifacetada. Este estudo contribuiu para a compreensão dessas questões e forneceu insights valiosos para a formulação de políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero e criem ambientes de trabalho mais justos e inclusivos nos postos de combustíveis. A igualdade de gênero não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também um imperativo para o desenvolvimento sustentável e a construção de uma sociedade mais equitativa.

Em conclusão, a hipótese que orienta esta pesquisa emerge como uma abordagem robusta e abrangente para a compreensão e resolução dos desafios enfrentados pelas mulheres na busca pela igualdade formal e material no mercado de trabalho em postos de combustíveis. Ao propor a implementação de políticas e práticas que vão além da mera não discriminação de gênero, visando também à criação de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, a abordagem desta pesquisa reconhece a complexidade da questão e a necessidade de medidas estruturais, motivo pelo qual resta confirmada a hipótese.

Além disso, ao destacar a importância da coibição efetiva de práticas morais violentas, a pesquisa ressalta a necessidade de enfrentar não apenas aspectos formais, mas também as dinâmicas culturais e comportamentais que perpetuam a desigualdade de gênero. Assim, acredita-se que essa abordagem oferece uma base sólida para a promoção da equidade de gênero no contexto específico dos postos de combustíveis, contribuindo significativamente para a transformação positiva da experiência profissional das mulheres nesse setor.

REFERÊNCIAS

CADA vez mais cresce o número de mulheres frentistas em postos de combustíveis. **Sete segundos**, Arapiraca, dez. 2012. Disponível em: <https://www.com.br/arapiraca/noticias/2012/10/20/15441-cada-vez-mais-cresce-o-numero-de-mulheres-frentistas-em-postos-de-combustiveis>. Acesso em: 5 dez. 2023.

ASSESSORIA DE IMPRENSA DO SINPOSPETRO - RJ. **Seminário sobre segurança e saúde vai destacar trabalho da mulher no posto de combustível**. Campanha Estadual de Segurança e Saúde - Projeto Postos de Combustíveis, 1, 9:30-16:30. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro, Centro. 2015 (On-line). Disponível em: <https://fsindical.org.br/mulher/seminario-sobre-seguranca-e-saude-vai-destacar-trabalho-da-mulher-no-posto-de-combustivel>. Acesso em: 02 dez. 2023

ASSESSORIA DE IMPRENSA SINPOSPETRO - RJ. **Uso adequado do uniforme protege frentista no ambiente laboral**. 2016 (On-line). Disponível em: <https://fsindical.org.br/forca/uso-adequado-do-uniforme-protege-frentista-no-ambiente-laboral>. Acesso em: 3 dez.2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 mai. 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000243/artigo-223b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Disponível em: 4 dez.2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Regulamento. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Seção 1, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203%20DE%20JULHO%20DE%202023&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20igualdade%20salarial,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 2 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 maio 1999. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/mulei9799.htm#:~:text=LEI%20N.,9799&text=Insere%20na%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis, trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: 4 dez. 2023.

BRUSCHINI, M. C.; LOMBARDI, M. R. **Mulheres, trabalho e família**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2006.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, [S. l.], v. 17, n. 18, p. 157-196, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644559>. Acesso em: 4 dez. 2023.

CARRION, V.; CARRION, E. **CLT: Comentários à consolidação das Leis Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

CASSOL, P. D.; SILVA, M. B. O. DA .; DINARTE, P. V.. “A vida mera das obscuras”: sobre a vitimização e a criminalização da mulher. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 810–831, abr. 2018.

CHRISTEN, E. M. S. Arras, dote e herança: a mulher aristocrata e o patrimônio familiar na Provença (final do século X - início do século XII). **Cadernos Pagu**, [S. l.], v. 11, p. 361-387, 2013. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634639>. Acesso em: 4 dez. 2023.

DIAS, S. A. Conciliação entre a vida familiar e profissional: experiências e práticas de conciliação e representações sociais face ao “Sentido dos Direitos”. **Plural**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 87-108, 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/76358>. Acesso em: 15 jun. 2023.

FENEPOSPETRO. **Assédio sobre as frentistas é ainda pior, alerta Telma**. dez. 2023 (On-line). Disponível em: <https://fenepospetro.org.br/2023/12/02/assedio-sobre-as-frentistas-e-ainda-pior-alerta-telma/>. Acesso em: 12 dez. 2023.

FOLHA DO MATE. **Um posto de gasolina e suas mulheres frentistas**. Jornal Gazeta do Sul, Venâncio Aires, mar. 2016 (On-line). Disponível em: <https://folhadomate.com/noticias/um-posto-de-gasolina-e-suas-mulheres-frentistas/>. Acesso em: 5 dez.2023.

FREITAS, M. E. D.; HELOAN, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo. Cengage Learning Brasil, 2012.

FREITAS, M. C. **Assédio Moral Trabalhista na Indústria da Moda: como coibir tal prática e suas consequências nefastas?** 2018. Monografia (Bacharelado em Direito) - FADIC, Recife, 2018.

FREITAS, M. C. **Reconhecimento e regulamentação do assédio moral no setor privado: concretização do princípio da dignidade humana**. [S. l.], [20--].

GOMES, C. M. Gênero como categoria de análise decolonial. **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 65–82, jan. 2018.

GONÇALVES, C. R. **Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

GUSTAVO, T.; OLIVA CO-AUTOR, M. D. **Fundamentos do direito civil**: teoria geral do direito civil. São Paulo: Saraiva, 2020.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. *In*: LOPES, M. J. M. et al. (org.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Nova Fronteira, 1983.

NASCIMENTO, P. F. M. **Assédio moral na seara hospitalar**: quais as consequências para a saúde dos trabalhadores, os direitos fundamentais violados e a tutela jurídica destes? 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2016.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, T. S. C.; BORGES, P. C. C.; CORDEIRO, E. X. Discriminação de gênero e direitos fundamentais: desdobramentos sócio-históricos e avanços legislativos. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 125–144, 2014. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/233>. Acesso em: 15 jun. 2023.

LOPEZ, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, [S. l.], n. 26, p. 405–430, jan. 2006.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MATOS, M. I. S. Do público para o privado: Redefinindo espaços e atividades femininas (1890-1930). **Cadernos Pagu**, [S. l.], v. 4, p. 97-115, 2008. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1764>. Acesso em: 10 nov. 2023.

MONTEBELLO, M. A proteção internacional aos direitos da mulher. **Revista da EMERJ**, [S. l.], v. 3, n. 11, 2000.

PALAR, J. V.; SILVA, M. B. O. D. O Direito como instrumento contra a opressão feminina. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 721–748, abr. 2018.

PICCIANI, J.; MOREIRA, G.; PANDELÓ, I. Lei nº 5.605 de 18/12/2009. Publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro em 21 dez 2009. **Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro**, dez. 2009. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=158476>. Acesso em: 30 nov. 2023.

REIS, S. S.; OLIVEIRA, V. S. A proteção internacional do direito do trabalho das mulheres: análise dos instrumentos interamericanos de proteção. **Revista do**

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 299-317, 2022.

PEREIRA, M. S. X.; SANTOS, M. L. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: Superando os estereótipos entre homem e mulher. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, [S. l.], v. 5, n. 2, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/7051>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 17, n. 49, p. 99–116, set. 2003.

SARLET, W. I. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 10. ed. São Paulo: Livraria do advogado, 2015.

SILVA, M. F. **Assédio moral trabalhista na indústria da moda**: como coibir tal prática e suas consequências nefastas? 2018. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2018. Disponível em: <https://54.94.8.198/index.php/academico/article/view/940>. Acesso em: 13 dez. 2023.

SIQUEIRA, D. P.; ANDRECIOLI, S. M. Direitos da personalidade das mulheres sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana como axioma justificante. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, [S. l.], v. 8, n. 15, p. 290–307, 2020. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9764>. Acesso em: 19 jun. 2023.

TOSI, L. Mulher e ciência: a revolução científica, a caça às bruxas e a ciência moderna. **Cadernos Pagu**, [S. l.], v. 10, p. 369-397, 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4786705>. Acesso em: 19 jun. 2023.

WEYNE, B. C. **O princípio da dignidade humana**: reflexões a partir da filosofia de Kant. Saraiva: São Paulo, 2012.

XAVIER, K. S. V. **O dano decorrente do assédio moral**: na relação de emprego bancário. 2014. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2014. Disponível em: <https://54.94.8.198/index.php/academico/article/view/940>. Acesso em: 13 dez. 2023.