



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

**BRASÍLIA
2024
CAROLINA PRADO CHIARATTO**

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Débora Soares Guimarães

BRASÍLIA
2024
CAROLINA PRADO CHIARATTO

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Débora Soares Guimarães

Brasília, 18 de setembro de 2024.

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)
Débora Soares Guimarães

Professor(a) Avaliador(a)
Wagner Pereira Dias

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Carolina Prado Chiaratto

RESUMO

O presente artigo trata sobre o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, tendo como objetivo analisar as causas, consequências e formas de combatê-lo. O método utilizado foi a pesquisa em livros, artigos acadêmicos, legislação e jurisprudências sobre este assunto. A partir dessas pesquisas, foi possível perceber o quanto esta conduta prejudica sua vítima e o ambiente de trabalho como um todo. Percebe-se também que, embora qualquer pessoa possa ser vítima de assédio moral, é mais comum que essa conduta seja direcionada a mulheres, devido ao machismo fazer parte da cultura brasileira. Apesar dos avanços legislativos, ainda existem lacunas importantes na aplicação de medidas para prevenir e proteger as vítimas.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho; mulher.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	7
1.1 Histórico evolutivo no mundo	7
1.2 Histórico Evolutivo no Brasil.....	10
1.3 A mulher no mercado de trabalho na atualidade	13
2. O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO ...	15
2.1 A relação de emprego e suas características	15
2.2 O assédio moral no ambiente de trabalho	16
2.2.1 Conceito e origem	16
2.2.2 Características	19
2.2.3 Efeitos psicológicos	21
2.2.4 Efeitos jurídicos	24
3. O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E O ATUAL ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES	27
3.1 Problematização	27

3.2 Análise de casos.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS.....	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho. O assédio moral é qualquer tipo de conduta repetitiva e intencional, que é considerada como comportamento abusivo. Ele ocorre através de atitudes, gestos, palavras (orais ou escritas) que ofendem a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, excluindo-a de suas funções e degradando o ambiente de trabalho.

Esse trabalho trata, especificamente, sobre o assédio moral contra a mulher. O método utilizado foi a pesquisa em livros, artigos acadêmicos, legislação e jurisprudências sobre este assunto. A partir dessas pesquisas, foi comprovado que mulheres são vítimas mais frequentes de assédio moral no ambiente de trabalho. O objetivo deste artigo é demonstrar os motivos do porquê isto ocorre, sendo os principais, a desigualdade de gênero e as dinâmicas de poder historicamente construídas. Além disso, irá revelar o quanto esse tipo de violência pode ser prejudicial para a vítima e para o ambiente de trabalho como um todo. Será demonstrado também que, embora cause um impacto extremamente negativo, esta prática não é tratada com a devida seriedade pelo ordenamento jurídico brasileiro. Serão discutidas as implicações legais que esta conduta causa e suas medidas preventivas e punitivas previstas na legislação brasileira.

Atualmente, a mulher trabalhadora enfrenta diversos desafios diariamente, sendo um dos principais, o assédio moral. Especificar essa questão é muito importante para que mudanças ocorram, tanto na sociedade quanto no sistema jurídico brasileiro.

O capítulo 1 apresentará a inserção da mulher no mercado de trabalho, demonstrando como foi a evolução da mulher trabalhadora no Brasil e no mundo. Será explicado como a mulher era tratada antigamente, qual era seu papel em sua

família e quais as mudanças que ocorreram após a Revolução Industrial na Europa. Serão reveladas as principais conquistas, que fizeram a mulher deixar de ser vista apenas como dona de casa para uma trabalhadora. Este capítulo também mostra quais as maiores dificuldades que enfrentou nessa jornada. Por fim, é explicado que, embora já tenham tido muitas mudanças, a trabalhadora ainda sofre muito preconceito e violência atualmente, existindo uma certa desigualdade no tratamento entre o sexo masculino e o sexo feminino.

O capítulo 2, inicialmente, explica as diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho e o porquê é necessário especificar o tipo de vínculo trabalhista. Em seguida, é demonstrado o que é assédio moral, sua origem e suas principais características. Por fim, são apresentados os efeitos psicológicos e jurídicos causados pelo assédio moral.

O capítulo 3 traz pesquisas comprovando que a maioria das vítimas do assédio moral são mulheres e explica por que isso acontece. Em seguida, traz os principais entendimentos dos Tribunais Superiores sobre o assunto. Nesses julgados, é possível perceber que o assédio moral ainda não possui um entendimento uniforme em todos os tribunais do Brasil, tendo esta prática, em alguns casos, ser considerada como um *dano in re ipsa* (dano presumido) e em outras, ser necessário provar que houve dano. Por esse e outros motivos, foi concluído que o sistema jurídico não está completamente preparado para combater o assédio moral, especialmente contra mulheres, de maneira efetiva.

Esse tema é extremamente relevante aos dias de hoje. O assédio moral continua não sendo considerado crime, mesmo que tenha mostrado ser bastante prejudicial ao trabalhador. Além disso, é muito importante que se fale sobre a desigualdade entre homens e mulheres no local de trabalho. Apesar de já terem ocorrido diversas mudanças, a trabalhadora ainda passa por muitas dificuldades por causa de seu gênero. Discussões sobre esse tema são essenciais para que os ambientes de trabalho possam se tornar mais justos e saudáveis para todos seus empregados.

1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo demonstra a evolução da mulher no mercado de trabalho. Serão expostas as conquistas mais marcantes que ocorreram no Brasil e no mundo ao longo dos anos que fizeram a mulher ser cada vez mais inserida no mercado de trabalho.

1.1 Histórico evolutivo no mundo

Desde a Grécia Antiga existe a ideia de que as mulheres são inferiores aos homens. Esse pensamento foi compartilhado por muitos pensadores importantes como Aristóteles, Hobbes, Rousseau, entre outros. Isso foi aceito como verdade durante muito tempo e, infelizmente, até hoje existem pessoas que acreditam nessa narrativa.¹

No Período Renascentista, na Europa, a mulher trabalhava em casa ou nos campos, além de ter o dever de cuidar de sua família. A ideia de que o homem era superior a mulher já existia, porém, foi fortalecida no século XIX, quando o papel feminino foi socialmente imposto como dona de casa em tempo integral. Era considerado inadequado pessoas do sexo feminino trabalhando, sendo limitadas a tarefas domésticas. Portanto, o dever de trabalhar e sustentar suas famílias pertencia somente aos homens.²

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, no século XVIII, começou uma nova era, focada na mecanização da produção e a concentração de trabalhadores em fábricas. Porém, este cenário não significou a inclusão da mulher no mercado de trabalho.³

¹MARTINS, Mariana Luana *et al.* Grécia antiga: a posição da mulher sob a ótica masculina. In: SEMINÁRIO CIENTÍFICO DO UNIFACIG, 5., 2019, Manhauçu. **Anais [...]**. Manhauçu: UNIFACIG, 2019. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/semiariocientifico/article/view/1167>. Acesso em: 18 set. 2024.

²LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

³FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. p. 70.

As primeiras indústrias surgiram na Inglaterra e eram, em sua maioria, têxteis. Essas contratavam principalmente homens, considerando que a força física era essencial para o trabalho em máquinas pesadas. A divisão sexual do trabalho foi estabelecida com a mulher restringida aos trabalhos domésticos, enquanto o homem dominava o espaço profissional.⁴

Com as fábricas surgindo na Europa, a demanda de trabalho crescia cada vez mais. Por esse motivo, mulheres com extrema necessidade financeira se tornaram operárias. Com isso, a atuação do sexo feminino foi se tornando indispensável.⁵

A Primeira Guerra Mundial foi um marco muito importante na história da mulher trabalhadora. Com a mobilização em massa dos homens para os campos de batalha, a falta de mão de obra no mercado foi enorme. Por esse motivo, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou. As mulheres passaram a ocupar cargos em fábricas de munições, trabalharam como enfermeiras e em diversos outros setores necessários para a manter a economia e o esforço de guerra.⁶

Entretanto, a inserção feminina não tinha condições favoráveis. As mulheres recebiam salários inferiores aos dos homens, trabalhavam em jornadas mais longas e em ambientes precários, e frequentemente sofriam assédio sexual e moral. Além disso, lidavam constantemente com a falta de reconhecimento profissional e a ausência de oportunidades de ascensão.⁷

As trabalhadoras viviam em extrema miséria, sendo obrigadas a trabalhar sob péssimas condições de higiene, com cargas horárias que chegavam a 17 horas

⁴BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁵BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁶BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. p. 70.

diárias. Por conta disso, ocorreram muitos movimentos em busca de uma melhor qualidade de vida.⁸

No Século XVIII, no período da Revolução Industrial, apareceram as primeiras formas de organização, com grupos de mulheres se unindo para reivindicar melhores condições de trabalho e salários justos. A partir de meados do século XIX, as mulheres começaram a se organizar em movimentos mais estruturados, como sindicatos e associações, com foco em: Melhores condições de trabalho, lutando por leis que protegessem sua saúde e segurança nas fábricas, além de reivindicar redução da jornada e salários justos; Direito ao voto, que foi feito pelo movimento sufragista feminino e foi conquistado por diversos países, como a Nova Zelândia (1893) e a Austrália (1902); e o Acesso à educação, em que Mulheres de classes mais abastadas passaram a se organizar em grupos de apoio à educação feminina.⁹

No Século XX a luta pelo voto feminino se intensificou, resultando em conquistas em países como Reino Unido (1918) e Estados Unidos (1920). Além disso, a partir da primeira metade do século XX, as mulheres conquistaram novos direitos, como acesso a profissões antes consideradas "masculinas" e a participação política.¹⁰

No período da Segunda Guerra Mundial, com os homens em combate, a participação feminina no mercado de trabalho se intensificou em diversos países, impulsionando ainda mais a luta por direitos e igualdade. Porém, a ideologia patriarcal continuava forte, impedindo a ascensão da mulher a cargos de liderança e relegando-a, em grande parte, a funções subalternas e mal remuneradas.¹¹

A década de 1950, marcada pela reconstrução das economias após a Segunda Guerra Mundial, impulsionou a industrialização e a demanda por mão de

⁸FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. p. 75.

⁹BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

¹⁰BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

¹¹FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.78.

obra qualificada. As mulheres, buscando independência financeira e uma maior participação social, passaram a ingressar em universidades e em profissões tradicionalmente masculinas, como a medicina, o direito e a engenharia.¹²

A partir da década de 1970, a globalização impulsionou a desregulamentação do mercado de trabalho e a flexibilização das relações de trabalho, com o surgimento de novos setores de atividade e profissões. A mulher, em busca de flexibilidade e compatibilização da vida profissional com a vida familiar, ganhou destaque em áreas como o comércio, a educação e a saúde.¹³

1.2 Histórico evolutivo no Brasil

Assim como era na Europa, no período que se antecede a Revolução Industrial, no Brasil Colônia, o trabalho feminino também se concentrava no âmbito doméstico, sendo responsáveis pelos cuidados do lar e criação dos filhos. Algumas mulheres trabalhavam com agricultura, porém seu trabalho era desvalorizado e subordinado ao do homem.¹⁴

No período imperial, houve uma crescente urbanização e industrialização no Brasil. Mesmo assim, a divisão sexual permanecia, restringindo o trabalho feminino a atividades como costura, servidão doméstica e trabalho em fábricas têxteis. Com a abolição da escravidão em 1888, havia escassez de mão de obra e necessidade de reconstruir a economia. Isso impulsionou a busca por trabalhadores, incluindo as mulheres.¹⁵

¹²FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.80.

¹³FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.83.

¹⁴ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Ensaio: Trabalho, Educação e Saúde**, v. 11, n. 2, ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/8nTGWjJrv7MsqfCmLvZhvvL/?lang=pt>. Acesso em: 24 set. 2024.

¹⁵DINIZ, Maria Júlia. Do protecionismo ao retrocesso: a evolução dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil e alterações trazidas pela reforma trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-protecionismo-ao-retrocesso-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-da-mulher-no-brasil-e-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/864458344>. Acesso em: 10 set. 2024.

O Governo Vargas foi responsável pela implementação de uma legislação trabalhista (a Consolidação de Leis Trabalhistas de 1943) que tinha como objetivo proteger os trabalhadores, incluindo as mulheres. Nessa legislação proibiu-se o trabalho feminino noturno, equiparou-se os salários de homens e mulheres e criou-se garantia de licença-maternidade. Além disso, estabeleceram a existência de creches em empresas com mais de 30 funcionárias e proibiram a participação das trabalhadoras em atividades que não condizem com sua natureza física e saúde. Apesar de ter ocorrido uma evolução na legislação, na prática não houve mudanças. Além disso, essas leis ainda mantinham as mulheres na posição de frágeis, considerando que alguns empregos não lhes eram permitidos.¹⁶

No período da Ditadura Militar (1964-1985) houve uma grande instabilidade política e social, o que intensificou a exploração da mão de obra feminina, principalmente em funções precárias e mal remuneradas. O feminismo no Brasil continuou a se desenvolver, lutando por igualdade de direitos e oportunidades.¹⁷

O movimento feminista surgiu e se fortaleceu no Brasil durante os anos de 1970 e 1980, tornando-se ainda mais forte no processo de redemocratização do país. A mulher foi conquistando acesso à educação e novas oportunidades de trabalho. A trabalhadora começou a ocupar posições que anteriormente eram consideradas masculinas, como direito ou medicina.¹⁸

A Constituição Federal do Brasil de 1988 ¹⁹fez diversas alterações na legislação, ampliando e incluindo garantias. Entre elas, é possível citar o Art. 5º, I – homens e

¹⁶ESTEVES, Natália Cabral dos Santos. Conquistas femininas durante o governo vargas. In: ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA, 18., 2020, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPUH-RJ, 2020. Disponível em: https://www.encontro2020.rj.anpuh.org/resources/anais/18/anpuh-rj-erh2020/1600021231_ARQUIVO_ed84ad90e200a49c6a79125700c5dd7f.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

¹⁷DINIZ, Maria Júlia. Do protecionismo ao retrocesso: a evolução dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil e alterações trazidas pela reforma trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-protecionismo-ao-retrocesso-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-da-mulher-no-brasil-e-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/864458344>. Acesso em: 10 set. 2024.

¹⁸ALVES, Maria Elaene Rodrigues. Feminismo e mulheres na resistência à ditadura brasileira de 1964-1985. **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, v. 19, n. 47, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/56080>. Acesso em: 10 set. 2024.

¹⁹BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

mulheres são iguais em direitos e obrigações; Art. 7º, XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. Esses artigos foram muito importantes na igualdade de direito entre homens e mulheres. Foi incluído também garantias para a proteção da maternidade, sendo elas: Art. 7º, XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias; Art. 7º, inciso XIX, que consagrou a licença paternidade no texto constitucional, estabelecendo, no mínimo, cinco dias; e Art. 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, que garante que a gestante tenha estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto). Além disso, a Constituição proibiu o trabalho em lugares insalubres ou perigosos, que prejudiquem o bem-estar da mulher (Art. 7º, inciso XXII), sendo reconhecido que existe uma diferença entre criar regras específicas para o trabalho feminino com o objetivo de preservar sua saúde e criar regras para discriminá-las. Foi reconhecido também que mulheres tem o direito de conciliar trabalho e família, incluindo o direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes em creches ou pré-escolas, conforme o Art. 7º, inciso XXV. Por fim, foi limitado o período de trabalho de 44 horas por semana para mulheres (Art. 7º, inciso XIII) e foi garantido o pagamento de, no mínimo 50% sobre a hora de trabalho normal para horas extras, tanto para homens quanto mulheres (Art. 7º, inciso XVI).²⁰

Apesar da evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho, atualmente ainda existem desafios significativos. Entre eles, estão a desigualdade salarial, a sub-representação em cargos de liderança e o assédio sexual e moral.²¹

²⁰DINIZ, Maria Júlia. Do protecionismo ao retrocesso: a evolução dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil e alterações trazidas pela reforma trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-protecionismo-ao-retrocesso-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-da-mulher-no-brasil-e-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/864458344>. Acesso em: 10 set. 2024.

²¹DINIZ, Maria Júlia. Do protecionismo ao retrocesso: a evolução dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil e alterações trazidas pela reforma trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-protecionismo-ao-retrocesso-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-da-mulher-no-brasil-e-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/864458344>. Acesso em: 10 set. 2024.

1.3A mulher no mercado de trabalho na atualidade

Atualmente, no Brasil, as mulheres ocupam cargos e funções diversificadas, expandindo seu espaço no âmbito público de produção. Além disso, elas estão ocupando, cada vez mais, cargos de chefia e posições gerenciais e políticas, além de áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e a engenharia.²²

Segundo a pesquisa da FIA Business School, as mulheres ocupavam, no ano de 2023, 38% dos cargos de liderança no Brasil. “Chegar a quase 40% demonstra algum avanço no tema, mas as empresas ainda têm desafios importantes pela frente”, afirma Lina Nakata, professora da instituição e uma das responsáveis pelo levantamento.²³

Apesar das mulheres terem conquistado amplo espaço em diversos ramos do mercado, elas continuam sofrendo muito preconceito e segregação. As trabalhadoras são vítimas de desníveis salariais em relação aos homens que ocupam o mesmo cargo, de dominação autoritária (explícita ou velada) e de barreiras culturais que dificultam ou impossibilitam seu crescimento na empresa.²⁴

Embora o percentual de mulheres em cargos de liderança ter aumentado, a maioria das trabalhadoras continuam não alcançando cargos mais elevados nas empresas ou nas instituições privadas ou públicas. Isso ocorre porque suas opções profissionais e possibilidades de progressão nas carreiras escolhidas, são condicionadas por vários fatores, frequentemente associados a valores culturais mantidos pelo patriarcado.²⁵

²²FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.163.

²³MULHERES ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil e são mais bem avaliadas pelo time. **Forbes Brasil**, mar. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/>. Acesso em: 18 set. 2024.

²⁴FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.163.

²⁵UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

A ideia de existir alguns nichos profissionais historicamente reservados aos homens está enraizada em nossa sociedade. Romper com esses costumes é difícil. Tal situação é construída socialmente e gera discriminação e segregação, pois há mecanismos que permitem, ou não, a entrada das mulheres nos nichos profissionais ou ocupacionais tradicional e historicamente reservados aos homens. Rompê-los é difícil. Condições como essas geram discriminação e segregação, reduzindo a expectativa de ascensão na vida da profissional. Além disso, a trabalhadora é obrigada a lidar com a falta de reconhecimento de sua capacidade, baixa remuneração ou, por outro lado, acesso restrito ao mundo do trabalho, muitas vezes limitado a ocupações instáveis, precárias, informais.²⁶

Infelizmente, a visão machista ainda está muito presente no mundo do trabalho. Isso ocorre porque ainda existe a noção de que as posições de comando são espaços masculinos. Grande parte das mulheres ainda possuem dificuldade para se impor, ou se desinteressam por disputas de espaço, enquanto os homens estão longe de cedê-lo por vontade própria. Isso resulta na presença feminina fora dos espaços masculinizados nas empresas, que são, de costume, os postos de comando, e, de outros espaços públicos e de comando, como na política ou no sindicalismo.²⁷

Além de todos esses desafios, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos afazeres domésticos. Sendo assim, os obstáculos à ascensão pessoal se encontram tanto na esfera pública, em especial na profissional, quanto na privada, nas relações intrafamiliares.²⁸

²⁶UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

²⁷UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

²⁸UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

2. O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo inicia explicando as diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho. Em seguida, é demonstrado o que é assédio moral, sua origem e suas características. Por fim, são apresentados os efeitos psicológicos e jurídicos causados pelo assédio moral.

2.1 A relação de emprego e suas características

Para um melhor entendimento da relação de emprego, é necessário diferenciar esta relação da relação de trabalho. A relação de trabalho engloba qualquer atividade que envolva prestação de serviço, com o objetivo do trabalhador receber remuneração. Nessa relação, existem diversas espécies, como o trabalho autônomo, estágio, trabalho eventual, trabalho temporário, trabalho doméstico e a relação de emprego.²⁹

Para a relação de emprego ocorrer, é necessário preencher os requisitos do artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Sendo assim, para ser considerado empregado, a pessoa física deve prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse e mediante salário. A prestação de serviços deve ser *intuitu personae*, o que significa que somente aquela pessoa pode realizar a tarefa, não podendo transferir para terceiros.³⁰

Desta forma, para que se caracterize a relação empregatícia, é fundamental que se configurem os seguintes elementos: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Sendo assim, como foi explicado anteriormente, o serviço deve ser prestado pelo próprio trabalhador (pessoalidade), este deve receber salário (onerosidade) e se submete às ordens do empregador

²⁹MAIDL, Daniel. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho? **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho/405083084>. Acesso em: 18 set. 2024.

³⁰MAIDL, Daniel. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho? **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho/405083084>. Acesso em: 18 set. 2024.

(subordinação) e a prestação de serviço é contínua e eventual (não eventualidade).³¹

Diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego é essencial, pois determina direitos e obrigações de cada parte. Na relação de emprego, os trabalhadores têm direitos específicos, como férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e proteção contra demissão arbitrária. É necessário identificar o tipo de vínculo para garantir a proteção legal aos trabalhadores e certificar que os empregadores estão cumprindo suas obrigações trabalhistas.³²

2.2O assédio moral no ambiente de trabalho

Será explicado o que é assédio moral e qual a sua origem. Em seguida é demonstrado quais os efeitos psicológicos que essa prática causa em suas vítimas e no ambiente de trabalho como um todo. Por fim, serão revelados os efeitos jurídicos que o assediador enfrenta.

2.2.1 Conceito e origem

O assédio moral é qualquer tipo de comportamento abusivo, frequente e intencional que ocorre no ambiente de trabalho. Esses comportamentos podem ser atitudes, gestos, palavras ou escritos e possuem o objetivo de humilhar, desestabilizar ou desqualificar um indivíduo ou grupo de indivíduos. Essa conduta tem um impacto extremamente negativo significativo sobre a vítima, podendo afetar seu bem-estar emocional, psicológico e profissional.³³

³¹OMETTO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332>. Acesso em: 9 set. 2024.

³²OMETTO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332>. Acesso em: 9 set. 2024.

³³BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral**. Brasília: MS, 2008. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20toda%20e,o%20seu%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em: 9 set. 2024.

Na década de 1980, o psicólogo alemão Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing*. Essa palavra foi utilizada para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações. Presume-se que este termo foi usado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, para descrever o comportamento agressivo de animais que querem expulsar um intruso. Na década de 1960, esta palavra foi reproduzida por um médico sueco, Peter Paul Heinemann, para se referir ao comportamento hostil de algumas crianças com relação a outras, dentro das escolas. Na década de 1990, os pesquisadores que estudavam o estresse profissional começaram a fazer uso deste termo.³⁴

Em 1990, Heinz Leymann calculou que 3,5% dos assalariados suecos foram vítimas de assédio. No mesmo período, estimou que 15% dos suicídios ocorreram por causa do *mobbing*. Esta expressão significava ações constantes e repreensíveis, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, podendo causar seu isolamento do grupo no local de trabalho.³⁵

No Brasil, o assédio só teve mais relevância a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em que foi inserida a defesa da personalidade e tornou jurídico o dano moral.³⁶

O assédio moral é algo que sempre existiu na história do trabalhador, porém, só começou a ser discutido há pouco tempo. Antes de 1990, os estudos focavam apenas na área da saúde do trabalho e em estudos sociológicos, que somente analisavam mudanças de estrutura e suas relações de trabalho. Após este período, este assunto começou a ser mais discutido e foi criado o conceito de assédio moral no trabalho.³⁷

³⁴PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

³⁵PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

³⁶ PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

³⁷ PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

No passado, os trabalhadores eram tratados com muita brutalidade, vexações, violentados, castigados, atormentados, tudo para que alcançassem um nível maior de produção no trabalho. Atualmente, o empregado possui diversos direitos que devem ser obedecidos pelo empregador.³⁸

O artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece, que:

1) Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3) Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4) Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.³⁹

Assim a prática de assédio moral é uma violação deste artigo. Além disso, ela viola também a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), que defende os mecanismos de proteção dos Direitos Humanos.⁴⁰

O assédio moral torna um ambiente que deveria ser profissional em um lugar de sofrimento constante para a trabalhadora. As condutas mais comuns consideradas como assédio moral são: não permitir que as gestantes compareçam em suas consultas médicas; exigir que não engravidem; desvalorizar suas opiniões técnicas em suas determinadas áreas de conhecimento; desmoralizar a mulher na frente de outros trabalhadores do sexo masculino; ignorar a presença da trabalhadora; tratar a mulher de forma desrespeitosa e humilhante por causa de seu gênero; constranger ou expor sua intimidade. Essas ações podem causar diversos

³⁸PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

³⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁴⁰PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

danos à saúde mental da mulher e fazer com que, em alguns casos, a trabalhadora precise se demitir por não ver alternativa.⁴¹

2.2.2 Características

O assédio moral é uma forma de violência psicológica, podendo trazer terríveis consequências para suas vítimas e para o ambiente de trabalho como um todo. Este comportamento pode se manifestar de diversas formas. É muito importante entender suas características para reconhecer, prevenir e lutar contra esse problema.⁴²

Como foi dito anteriormente, o assédio moral ocorre de forma repetitiva e persistente. Portanto, um incidente isolado de comportamento inadequado não se configura como este tipo de violência. Para ser considerado assédio moral, deve ocorrer uma série de comportamentos e de forma contínua.⁴³

O agressor geralmente possui a intenção de causar dano emocional, psicológico ou profissional à vítima. Alguns exemplos de condutas que podem ser identificadas como assédio moral são: vigilância excessiva; causar desconfiança entre os trabalhadores; atribuir tarefas impossíveis de serem feitas; desconsiderar opiniões sem justa causa; criticar a vida particular do assediado; chamar atenção do servidor sem justa causa; ser indiferente ou desconsiderar os problemas de saúde do assediado, entre outros.⁴⁴

Existem dois tipos de assédio moral no trabalho, sendo eles o interpessoal ou o organizacional. O Interpessoal é o assédio moral que possui alvos específicos, normalmente entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo, com objetivo

⁴¹ PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

⁴²RORAIMA. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima. **Assédio moral no trabalho**. 24 mar. 2023 Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁴³RORAIMA. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima. **Assédio moral no trabalho**. 24 mar. 2023 Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024

⁴⁴RORAIMA. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima. **Assédio moral no trabalho**. 24 mar. 2023 Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024

de prejudicar e, até mesmo, estimular pedidos de demissão por parte das vítimas. O Organizacional (também chamado de coletivo ou institucional) trata-se de prática sistemática com condutas abusivas e humilhantes, podendo ser sutis ou explícitas, sendo direcionadas para todos os funcionários ou para alvos específicos. O objetivo desse tipo de assédio moral é manipular trabalhadores por meio de uma política organizacional ou gerencial estabelecida pela empresa. O assediador justifica seu comportamento por normas e valores organizacionais. Isso inclui o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, práticas de corrupção, entre outros.⁴⁵

Em muitos casos, o agressor possui um cargo superior ao assediado e utiliza sua posição de poder para intimidar ou manipular a vítima. Isso torna mais difícil o assediado se defender ou buscar ajuda. Apesar de ser muito comum que o subordinado seja vítima do seu superior, existem casos diferentes.⁴⁶

Existem quatro modalidades de assédio moral no trabalho quanto a origem e hierarquia. São eles: o assédio moral vertical descendente, quando praticado pelo superior hierárquico da vítima; assédio moral vertical ascendente, quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico; assédio moral horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia) e, por fim, o assédio moral misto quando combinado com mais de uma destas modalidades.⁴⁷

Uma das características mais marcantes do assédio moral é sua sutileza. Ele não deixa sequelas visíveis na sua vítima e não é exatamente explícito. Por esse motivo, é extremamente comum que ele passe despercebido pelos outros trabalhadores do local. Até mesmo se a vítima tomar coragem para denunciar esse assédio, ainda é possível que nada aconteça e só a prejudique mais. Por causa da sutileza das condutas, é extremamente difícil comprovar que ele aconteceu. Esta denúncia poderia ser desvirtuada ou o empregado poderia ser desligado da

⁴⁵BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 8 set. 2024.

⁴⁶BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 8 set. 2024...

⁴⁷BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 8 set. 2024.

empresa. Sendo assim, muitas vezes a vítima se vê obrigada a sofrer sozinha e em silêncio.⁴⁸

2.2.3 Efeitos psicológicos

Além de ser a forma de sustento do ser humano, o trabalho tem um papel muito importante para a autoestima e saúde mental de um indivíduo. Ele promove a socialização, traz realização pessoal e faz com que a pessoa se sinta útil e encontre sentido na vida. Entretanto, se o trabalhador está sofrendo discriminação, isso pode afetá-lo de forma extremamente negativa.⁴⁹

Como foi explicado anteriormente, o assédio moral tem um enorme impacto em suas vítimas e no ambiente de trabalho. Para a vítima, pode causar uma série de problemas de saúde mental e emocional, como estresse crônico, ansiedade, depressão, baixa autoestima, distúrbios do sono, irritabilidade e perda de motivação.⁵⁰

Além de comprometer sua qualidade de vida e bem-estar geral, também prejudica o desempenho profissional do trabalhador. A constante exposição a um ambiente hostil e abusivo normalmente tem como consequência a queda de produtividade, dificuldade de se concentrar, erros no trabalho e problemas em tomar decisão. Isso impacta negativamente sua carreira e as oportunidades de crescer profissionalmente.⁵¹

⁴⁸GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, 2013. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>. Acesso em 9 de setembro de 2024.

⁴⁹GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵⁰GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵¹GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho>

O assédio moral não afeta somente o assediado como pode também criar um clima tóxico e negativo no ambiente de trabalho. Essas condutas abusivas afetam a moral dos funcionários, podendo gerar tensões interpessoais e desencorajar a colaboração entre os membros da equipe, prejudicando o trabalho da organização como um todo.⁵²

É muito comum que vítimas de assédio moral falem ao trabalho com mais frequência, por motivo de saúde ou para evitar o ambiente abusivo. Além disso, é possível que o assédio aumente a rotatividade de funcionários, uma vez que as vítimas se demitam em busca de um ambiente de trabalho mais saudável.⁵³

Segundo os dados do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), os transtornos mentais podem ser considerados a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país. Como foi demonstrado anteriormente, o assédio moral pode causar diversos desses transtornos, provocando um enorme impacto negativo na sociedade brasileira.⁵⁴

O assédio moral pode também prejudicar financeiramente a vítima e a empresa. Para a vítima, os custos podem envolver despesas médicas relacionadas ao estresse e à saúde mental, perda de salário causada pelas ausências no trabalho e a necessidade de encontrar outro emprego. Para a empresa, os custos estão normalmente relacionados a contratação e treinamento de novos

definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵²GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵³GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵⁴SOUZA, Evelyn Loise de. Assédio moral: da obtenção de provas e a responsabilização pessoal. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/a-responsabilizacao-pessoal-no-assedio-moral/>. Acesso em: 8 set. 2024.

empregados, devido à rotatividade e possíveis processos legais e danos à reputação.⁵⁵

A vítima do assédio moral pode desenvolver doenças emocionais, como depressão; estresse; Burnout; e, até mesmo a vontade de suicídio. No dia 6 de março de 2024, o Sindicato dos Trabalhadores na Saúde do Rio Grande do Sul (Sindisaúde-RS) realizou um protesto contra o assédio moral em frente ao Hospital Divina Providência, no bairro da Glória, em Porto Alegre. Eles denunciavam a morte de uma trabalhadora do setor de higienização que, segundo o sindicato, se suicidou após ser vítima de assédio moral. Esse caso é apenas um exemplo para demonstrar como o assédio moral prejudica a saúde mental do trabalhador.⁵⁶

A “Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral e Sexual nos Tribunais de Contas”, feita pelo **Instituto Rui Barbosa (IRB)**, mostra que os danos aos trabalhadores podem ser divididos em psicológicos, físicos, sociais e profissionais. Segundo essa pesquisa, os trabalhadores que sofreram assédio moral sentiram: aumento do stress (37,8%), ansiedade (29,4%), síndrome de Burnout (7,2%), depressão (5,7%), outros sintomas (5,7%) e nenhum sintoma (5,4%).⁵⁷

É necessário que todos no ambiente de trabalho sejam conscientes sobre os impactos do assédio moral, para o ambiente de trabalho possa ser saudável, respeitoso e sem abusos. As empresas precisam estabelecer políticas eficientes para prevenir e combater o assédio moral. A criação de canais seguros para denúncias é essencial para que as vítimas se sintam seguras para denunciar seu

⁵⁵GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵⁶SINDISAÚDE denuncia assédio moral no Hospital Divina Providência. **Brasil de Fato**, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://www.brasilefators.com.br/2024/03/06/sindisaude-denuncia-assedio-moral-no-hospital-divina-providencia>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵⁷ESPÍRITO SANTO. Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo. **Semana da Ética apresenta campanha de combate ao assédio**. Disponível em: <https://www.tcees.tc.br/semana-da-etica-apresenta-campanha-de-combate-ao-assedio/>. Acesso em: 8 set. 2024.

agressor. Com isso, as organizações poderiam reduzir os efeitos prejudiciais dessa prática.⁵⁸

2.2.4 Efeitos jurídicos

Em 2019, foi criado o Projeto de Lei nº 1521 para tipificar como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", sob pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena que corresponde à violência. Atualmente, esse projeto se encontra em tramitação. Apesar dessa prática ainda não ser considerada crime, ela ainda possui consequências jurídicas.⁵⁹

Em 2023, foi sancionada a Lei 14.612, que pune pelas práticas de assédio sexual, moral e discriminação no âmbito do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906, de 1994). Isso faz com que essas práticas sejam passíveis de punição perante a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), sendo consideradas infrações ético-disciplinares. Com isso, o infrator poderá ser afastado do exercício profissional pelo prazo de um mês a um ano.⁶⁰ Além disso, para julgar casos de assédio moral no trabalho, são aplicados fundamentos da Constituição Federal, Código Civil, Código Penal e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Está previsto no inciso V do art 5º da Constituição Federal que "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano

⁵⁸GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁵⁹BRASIL. Senado Federal. **Projeto torna violência psicológica contra a mulher crime com pena de até dois anos**. 12 mar. 2024. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/12/projeto-criminaliza-violencia-psicologica-em-realidade-virtual#:~:text=O%20PL%20261%2F2024%20prev%C3%AA,CCJ\)%2C%20em%20vota%C3%A7%C3%A3o%20final](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/12/projeto-criminaliza-violencia-psicologica-em-realidade-virtual#:~:text=O%20PL%20261%2F2024%20prev%C3%AA,CCJ)%2C%20em%20vota%C3%A7%C3%A3o%20final). Acesso em: 16 set. 2024.

⁶⁰BRASIL. **Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

material, moral ou à imagem;”. Além disso, o inciso X prevê 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.”⁶¹

No Código Civil os artigos 186 e 187 explicam que “comete ilícito toda pessoa que por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa” e “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” Além disso, segundo o artigo 927 dispõe que “*Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”.⁶²

Sendo assim, quando ocorre um caso de assédio moral no ambiente de trabalho, a empresa poderá ser responsabilizada civilmente, cabendo a obrigação de indenizar a vítima, tanto em casos de dano material (em que o assédio prejudicou financeiramente a vítima), quanto em casos de dano moral (ou seja, danos psicológicos ou a sua imagem). A omissão da empresa em adotar medidas de prevenção e combate a essas condutas pode reforçar sua responsabilidade jurídica.⁶³

Apesar do assédio moral normalmente resultar em sanções civis, em casos mais graves, ele poderá ser considerado crime. Se o assediador acusa a vítima de um crime que ela não cometeu, poderá ser enquadrado como calúnia, tendo como pena a detenção de seis meses a dois anos mais a multa, segundo o artigo 138 do Código Penal Brasileiro. Caso o assediador ofenda publicamente a honra da vítima, este poderá ser enquadrado como difamação, conforme o artigo 139, devendo cumprir detenção de três meses a um ano mais multa. Além disso, o assediador pode ser acusado de crime de injúria, caso ofenda a dignidade ou

⁶¹BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

⁶²BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 set. 2024.

⁶³GOMES, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/489126339>. Acesso em: 8 set. 2024.

decoro do assediado, conforme o artigo 140, podendo cumprir detenção de seis meses a um ano ou multa.⁶⁴

Outras possibilidades de tipificação do assédio moral no Código Penal seriam: o artigo 129, em caso de lesão corporal; artigo 146, quando o assediador comete crime contra a liberdade individual por constrangimento ilegal; ou artigo 147, se a vítima for ameaçada de alguma forma.⁶⁵

Por fim, é necessário destacar os artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que protege especificamente o trabalhador. O artigo 483 traz diversos casos que são considerados assédio moral e dispõe que, se algum deles acontecer, o empregado poderá considerar o contrato rescindido e requerer sua devida indenização.⁶⁶

Sendo assim, se um superior hierárquico assediar empregado, a empresa responde pela ilicitude. Mesmo que o assédio moral seja praticado por um funcionário do mesmo nível hierárquico da vítima, a empresa poderá ser responsabilizada, pois esta tem a obrigação de fiscalizar e punir qualquer ato indevido de seus empregados. No caso de um funcionário cometer assédio, ele poderá ser dispensado por justa causa, segundo o art. 482 da CLT.⁶⁷

Os processos legais que envolvem assédio moral podem ser extremamente prejudiciais à imagem da empresa, tanto interna quanto externamente. Eles danificam a reputação da organização, afastam potenciais novos funcionários, e dificultam relações com clientes, fornecedores e investidores.⁶⁸

⁶⁴GOMES, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/489126339>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁶⁵GOMES, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/489126339>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁶⁶BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 27 set. 2024.

⁶⁷BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 27 set. 2024.

⁶⁸GOMES, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/489126339>. Acesso em: 8 set. 2024.

Apesar do assédio moral possuir consequências jurídicas, o fato de não existir uma sanção penal específica para ele enfraquece a resposta jurídica. A criminalização é uma medida necessária, que tem o objetivo de produzir efeitos preventivos e assegurar uma tutela mais eficiente de proteção da dignidade moral das vítimas. Além disso, a criminalização diminui a impunidade das condutas. A tipificação do assédio moral é muito importante para enfrentar o problema de maneira efetiva.⁶⁹

3. O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E O ATUAL ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Este capítulo traz pesquisas comprovando que a maioria das vítimas do assédio moral são mulheres e explica o porquê isso acontece. Em seguida, traz os principais entendimentos dos Tribunais Superiores sobre o assunto.

3.1 Problematização

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema muito grave que, como foi mostrado anteriormente, pode causar um grande impacto negativo em qualquer trabalhador, prejudicando sua saúde mental e física, seu desempenho e a qualidade do ambiente profissional. Entretanto, é preciso reconhecer que a maioria das vítimas dessa prática são mulheres. Segundo o estudo “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018, 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens.⁷⁰

⁶⁹GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

⁷⁰MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens e, inclusive, de outras mulheres**. 25 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em: 8 set. 2024.

A Justiça Trabalhista brasileira recebe, mensalmente, uma média de 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho. Com base nas pesquisas do Instituto Patrícia Galvão, 76% das mulheres já foram vítimas. As trabalhadoras relatam ser supervisionadas excessivamente, receberem xingamentos ou comentários inadequados, serem humilhadas publicamente, não terem sua opinião escutada, entre outros.⁷¹

Segundo a pesquisa do Instituto Patrícia Galvão, obtida pelo G1: 40% das entrevistadas revelam que já foram alvo de xingamentos ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que passaram pelo mesmo ocorrido. Além disso, 40% das mulheres disseram já ter seu trabalho excessivamente supervisionado, enquanto para homens, apenas 16% relataram o mesmo. Na pesquisa, também foi descoberto que, para 92% dos entrevistados, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que os homens.⁷²

No estudo da psiquiatra Marie- France Hirigoyen (2005) é comprovado que 70% das vítimas de assédio moral são mulheres, podendo ter uma variação nesses índices dependendo do país. Em países escandinavos e na Alemanha, existem medidas mais concretas para proteger a equivalência de direitos entre homens e mulheres. Entretanto, em países de origem latina, em que a cultura é mais machista, é muito comum que os homens pensem que, quando as mulheres estão trabalhando, elas estão “roubando” seus empregos.⁷³

Como foi demonstrado acima, existem muitas pesquisas que comprovam que o assédio moral no ambiente de trabalho é mais prevalente entre mulheres do que homens. Há diversos motivos do porquê isto é uma realidade. Primeiramente, é preciso destacar que o Brasil, no período da sua colonização, foi construído pelo sistema patriarcal, em que apenas o homem detinha a autoridade, o poder político e econômico.

⁷¹76% DAS MULHERES são vítimas de assédio no trabalho. **A Verdade**, 6 dez. 2023. Disponível em: <https://averdade.org.br/2023/12/76-das-mulheres-sao-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷²VIEIRA, Bárbara Muniz. 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, contra 13% dos homens, diz pesquisa. **G1**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷³ FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012. P.65.

A introdução da mulher ao ambiente de trabalho foi extremamente lenta, levando muitos anos para ela conseguir sua independência.⁷⁴

Apesar de ter ocorrido muitas mudanças ao longo dos anos, o machismo foi normalizado por muitas décadas, fazendo parte da cultura brasileira. A violência contra a mulher foi naturalizada, sendo muito comum sofrer discriminação apenas por ser mulher. Essa questão foi profundamente enraizada na sociedade brasileira, e por isso, demorará décadas de desconstrução dos estereótipos de gênero para formar uma sociedade mais igualitária para homens e mulheres.⁷⁵

Atualmente, a desigualdade de gênero ainda prevalece no ambiente de trabalho. É muito comum ter trabalhadoras igualmente ou até mais qualificadas que homens e terem cargos inferiores a eles ou nem mesmo serem contratadas por serem mulheres. Em uma pesquisa realizada pelo “Infojobs” é revelado que 77% das entrevistadas acreditam que os homens possuem mais chances de avançar em suas carreiras do que elas. Além disso, 54% das mulheres disseram que exercem a mesma função que colegas do sexo masculino, mas recebem uma remuneração menor. Essa dinâmica cria um ambiente propício para o assédio, pois as trabalhadoras ficam mais suscetíveis a abusos de poder por parte de colegas ou superiores.⁷⁶

Segundo uma pesquisa feita pelo LinkedIn, as mulheres têm 13% menos chances de serem consideradas por recrutadores. Um estudo da Harvard Business Review revela que, para que consigam a vaga, é necessário preencher 100% dos

⁷⁴ANDRADE, Letícia Ésther de. A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem das desigualdades entre homens e mulheres. **Núcleo do Conhecimento**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado#:~:text=2.-,A%20CULTURA%20PATRIARCAL%20%C3%89%20TRAZIDA%20AO%20BRASIL,o%20poder%20p ol%C3%ADtico%20e%20econ%C3%B4mico>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷⁵DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **A grande causa da violência contra a mulher está no machismo estruturante da sociedade brasileira**. 10 jul. 2019. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/entrevistas/2019/a-grande-cao-da-violencia-contra-a-mulher-esta-no-machismo-estruturante-da-sociedade-brasileira>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷⁶ALVARENGA, Bianca. 71% das mulheres acreditam ter perdido vagas devido ao gênero. **Consumidor Moderno**, 18 abr. 2024. Disponível em: <https://consumidormoderno.com.br/mulheres-trabalho/>. Acesso em: 18 set. 2024.

requisitos, enquanto os homens são aprovados atingindo apenas 60% dos pontos considerados pelo entrevistador.⁷⁷

Uma pesquisa feita na Universidade da Califórnia em San Diego com Oliver Hahl, professor associado da Carnegie Mellon University revela que as mulheres devem ser superqualificadas para convencer as pessoas de seu compromisso com a carreira. Muitas vezes, mulheres qualificadas não são contratadas pelo fato de serem mães e os empregadores acharem que, por esse motivo, não serão dedicadas ao trabalho.⁷⁸

Muitas empresas não dão a devida importância para a criação de políticas internas que previnem o assédio moral. Isso causa diversos problemas emocionais na trabalhadora, sendo culpabilizada e silenciada. Além disso, quando o agressor não é punido, essa cultura continua sendo perpetuada. A prática do assédio moral cria um ambiente de trabalho hostil para a vítima, que muitas vezes, se sente encurralada e não vê outra opção a não ser se demitir. Para que haja alguma mudança, é necessário a implementação de políticas eficazes e treinamento sobre comportamentos éticos e respeito no trabalho.⁷⁹

A Lei 14.457/22 implementou diversas medidas destinadas à inserção e manutenção da mulher no trabalho. Entre elas, tornou obrigatória a existência de um Canal de Denúncias para todas as empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), com o objetivo de combater o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.⁸⁰ Entretanto, mesmo havendo esse Canal, muitas trabalhadoras não denunciam o assédio, ou por falta de conhecimento dele ou por medo de que só piore sua situação.

⁷⁷Mulheres têm 13% menos chances de serem selecionadas por recrutadores. **UOL**, 8 abr. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/04/08/mulheres-tem-13-menos-chances-de-serem-selecionadas-por-recrutadores.htm>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷⁸FAST COMPANY BRASIL. **Mulheres no mercado de trabalho: descompromissadas ou superqualificadas?** Disponível em: <https://fastcompanybrasil.com/worklife/mulheres-no-mercado-de-trabalho-descompromissadas-ou-superqualificadas/>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁷⁹IMPLEMENTANDO políticas eficazes de prevenção ao assédio sexual no trabalho. **Canal da Ética**, 15 maio 2024. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/implementando-politicas-eficazes-de-prevencao-ao-assedio-sexual-no-trabalho/#h-politicas-de-prevencao-ao-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁸⁰BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de julho de 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

O Ministério Público do Trabalho criou uma cartilha sobre a violência contra as mulheres no trabalho. Esse documento tem o objetivo de informar os diferentes tipos de violência contra a mulher, e quais as consequências que podem trazer ao ambiente de trabalho. Nessa cartilha, é explicado que as tarefas destinadas as mulheres normalmente são mais precárias e com remuneração mais baixa. O Auditor Fiscal do Trabalho, Jaudenir da Silva Costa, diz que 87% das denúncias recebidas pelo MTE/SP está ligado a assédio moral, sendo 51% desses atendimentos referentes às mulheres. Ele diz que o problema desse tipo de situação é o silêncio, que decorre, muitas vezes, do assediador ser o coordenador ou supervisor.⁸¹

Foi demonstrado que a mulher precisa lidar com diversos desafios se quiser fazer parte do mercado de trabalho, sendo eles o preconceito, a diferença salarial em relação aos homens; a falta de oportunidades para o crescimento profissional. Além disso, muitas precisam balancear o trabalho com afazeres domésticos e filhos, devido a cultura machista enraizada em nossa sociedade.⁸²

Alguns exemplos de assédio moral contra as mulheres são: impossibilitar ou punir gestantes por comparecer em consultas médicas; exigir que elas não engravidem; desvalorizar suas opiniões nas áreas de trabalho que atuam; desmoralizar a trabalhadora na frente de seus colegas homens; ignorar a presença feminina; tratá-la com desrespeito em razão do sexo; criar constrangimento, expor sua intimidade, entre outros.⁸³

Apesar de não existir legislação específica para punir o assédio moral contra a mulher, a Lei nº 14.188/21 criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Com essa Lei, o Código Penal foi alterado, tendo, atualmente, o artigo 147-B, que dispõe que:

⁸¹MOVIMENTO MULHER 360. **Cartilha sobre violência de gênero**. Jan. 2019. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

⁸²MOVIMENTO MULHER 360. **Cartilha sobre violência de gênero**. Jan. 2019. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

⁸³CALCINE, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. Consultor Jurídico, 5 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 2 jun. 2024.

Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação.⁸⁴

3.2 Análise de casos

O assédio moral ainda não possui um entendimento uniforme em todos os tribunais do Brasil. Por esse motivo, existem julgados que tratam o assédio moral como *dano in re ipsa*, ou seja, não precisa de provas para provar o dano, pois ele é presumido, assim como existem casos em que o Tribunal exige que comprove o dano causado.⁸⁵

Sendo assim, quando o assédio moral é considerado *dano in re ipsa* (dano presumido), o autor só precisa provar que houve a prática do ato ilícito, não sendo necessário comprovar que a situação danificou sua imagem, honra subjetiva ou privacidade.⁸⁶

Segundo os dados do Tribunal Superior do Trabalho, em 2021 mais de 50 mil ações foram ajuizadas com pedidos de indenizações por assédio moral. Conforme o artigo 818, I da CLT e 373, I do CPC, o ônus da comprovação do assédio pertence ao empregado. Sendo assim, o funcionário que passa por essa situação precisaria

⁸⁴BRASIL. Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

⁸⁵ DISTRITO FEDERAL. Tribunal De Justiça Do Distrito Federal E Territórios. **Dano moral “in re ipsa”**. 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d#:~:text=Dano%20moral%20in%20re%20ipsa,de%20prova%2C%20pois%20%C3%A9%20presumido%20.&text=Como%20regra%20geral%20de%20repara%C3%A7%C3%A3o,provar%20o%20preju%C3%ADzo%20que%20sofreu>. Acesso em: 18 set. 2024.

⁸⁶DISTRITO FEDERAL. Tribunal De Justiça Do Distrito Federal E Territórios. **Dano moral “in re ipsa”**. 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d#:~:text=Dano%20moral%20in%20re%20ipsa,de%20prova%2C%20pois%20%C3%A9%20presumido%20.&text=Como%20regra%20geral%20de%20repara%C3%A7%C3%A3o,provar%20o%20preju%C3%ADzo%20que%20sofreu>. Acesso em: 18 set. 2024.

de provas cabais para comprovar o ato, não sendo suficiente oferecer meras alegações.⁸⁷

Na Justiça do Trabalho, a prova testemunhal é a forma mais utilizada para a comprovação dos casos em que o constrangimento ocorreu publicamente. Entretanto, quando o caso não possui testemunhas, é possível provar a conduta com gravações, mensagens ou outros documentos.⁸⁸

Quando o assédio é discriminatório, como no assédio moral contra a mulher, que ocorre por causa de seu gênero, além de uma ação trabalhista, seria possível ajuizar uma ação penal.⁸⁹

Segue abaixo alguns casos de assédio moral contra a mulher e o entendimento de cada tribunal.

No processo nº 1001559-14.2018.5.02 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, SAMARA SILVA DE ASSIS ajuizou reclamação trabalhista em face de ITAU UNIBANCO S.A. pleiteando a indenização por danos morais, devido ao assédio moral que sofreu em ambiente de trabalho. Foram ouvidas duas testemunhas da vítima e uma da ré. A primeira testemunha da reclamante explicou que a gerente geral insultava constantemente a vítima; pedia para que as trabalhadoras usassem blusas decotadas e saias curtas e que assediassem os clientes; pressionava e xingava a trabalhadora; e tinha muitas outras condutas desse tipo. A gerente ameaçava a reclamante de demissão diversas vezes e só depois de muito tempo dispensou a funcionária. A segunda testemunha disse que presenciou a vítima passando mal duas vezes e afirmou que a cobrança de metas passou a ser insana. O depoimento da testemunha da ré foi considerado frágil pelo juiz, pois ela apenas afirmou que não possuía relação próxima com a reclamante e que

⁸⁷SOUZA, Evelyn Loise de. Assédio moral: da obtenção de provas e a responsabilização pessoal. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/a-responsabilizacao-pessoal-no-assedio-moral/>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁸⁸SOUZA, Evelyn Loise de. Assédio moral: da obtenção de provas e a responsabilização pessoal. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/a-responsabilizacao-pessoal-no-assedio-moral/>. Acesso em: 8 set. 2024.

⁸⁹SOUZA, Evelyn Loise de. Assédio moral: da obtenção de provas e a responsabilização pessoal. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/a-responsabilizacao-pessoal-no-assedio-moral/>. Acesso em: 8 set. 2024.

desconhecia a forma de cobranças de metas. A autora alegou que o assédio moral lhe causou depressão grave e síndrome de Burnout. Por esse motivo, foi determinada a realização de uma perícia médica. O juízo nomeou um expert e, em seu laudo foi comprovado dano psíquico temporalmente relacionado ao trabalho na Ré, representando incapacidade laboral total e temporária. O pedido de compensação por danos foi julgado procedente, impondo a multa de R\$ 15.000,00, valor fixado com base no art. 223, da CLT, levando em consideração a extensão dos danos sofridos pela reclamante, a culpa do réu, o dever de responsabilidade social dos entes patronais, o não enriquecimento ilícito, a condição financeira do reclamado e o caráter pedagógico, e não punitivo da medida. Como houve sequela incapacitante total e temporária, foi fixada também a pensão mensal pelo período de 10 anos à reclamante, no importe de 50% da última remuneração da obreira informada na petição inicial, quando na ativa, de R\$ 7.318,00, conforme o art. 950, do Código Civil.⁹⁰

No caso acima, foram exigidas provas cabais para comprovar o dano sofrido pela vítima, sendo o depoimento da autora insuficiente para julgar o pedido como provido. Portanto, o Tribunal não considerou o assédio moral como *dano in re ipsa*.

O processo nº **1001165-67.2020.5.02.0492**, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, trata-se de um agravo de instrumento em que a parte recorrente demonstra inconformismo com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho em que foi denegado seguimento ao recurso de revista interposto. Na inicial, a reclamante alegou a reclamante que, em 2017, passou a sofrer perseguição, pela proprietária da reclamada, que a ofendeu e ordenou aos demais empregados para que evitassem o contato com a autora, sob pena de demissão. Disse também que sofreu acidente de trabalho no estabelecimento, quando um "porco" caiu de uma esteira sobre a reclamante. Além disso, alegou que havia câmeras no banheiro. A reclamada negou as alegações. No depoimento de uma das testemunhas da reclamante, foi alegado que houve uma briga entre a autora e proprietária, em que

⁹⁰SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001559-14.2018.5.02.0082**. Patrícia Therezinha De Toledo. São Paulo, 17 nov. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001559-14.2018.5.02.0082/1#47ab9ff>. Acesso em: 5 de jun. de 2024.

esta chamou a vítima por palavras de baixo calão. Além disso, confirmou que havia uma ordem para os demais funcionários não falassem com a autora. O juízo de origem acolheu o depoimento da reclamante. Neste agravo, a parte ré recorreu, mas o recurso foi improvido. A multa foi fixada em três salários bases R\$ 1.363,92, totalizando R\$ 4.091,76, sendo razoável e compatível com a extensão do dano sofrido.⁹¹

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou procedente o processo Nº TST-RR-1754-24.2016.5.12.0012, que tratava sobre indenização de danos morais por assédio moral no trabalho. A reclamada foi condenada a pagar R\$ 10.000,00 de indenização ao reclamante. O entendimento do Tribunal foi que:

O dano moral é considerado *in re ipsa*, não havendo necessidade de que o Reclamante faça prova objetiva do sofrimento psicológico sofrido. **II.** Caracterizada a conduta abusiva da Reclamada, resta configurado o dano moral sofrido pelo Reclamante. **III.** Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.⁹²

Em ambos os casos do Tribunal Superior do Trabalho, não foi necessário nenhum documento para comprovar que a vítima sofreu danos, apenas depoimentos de testemunhas (no primeiro caso) para confirmar a existência do assédio moral. Sendo assim, é possível entender que o entendimento deste Tribunal é que o assédio moral tem dano presumido (*dano in re ipsa*).

O Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região julgou o processo nº 0000885-96.2022.5.10.0015, em que MARIA ELISEUDA DE SOUSA ARAUJO ajuizou Ação Trabalhista em face de SUPERMERCADO VENEZA LTDA, alegando que sofria perseguição constante por parte da ré, como assédio moral e humilhações sofridas na presença de outros funcionários. A reclamada negou. O pedido de indenização por dano moral foi negado. O entendimento do tribunal foi que, como o dano já é presumido, a empregada precisa mostrar provas cabais de

⁹¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Processo n. 0000885-96.2022.5.10.0015.** Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Relator: Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, 10 set. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#42b4ccb965b6992a82396e8e00e36536>. Acesso em: 9 set. 2024

⁹²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo n. TST-RR-1754-24.2016.5.12.0012.** Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Acórdão regional publicado na vigência da Lei Nº 13.015/2014 [...]. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/681785710>. Acesso em 16 de setembro de 2024.

que os fatos ilícitos ocorreram, não bastando apenas suas alegações. Não houve testemunhas ou documentos nos autos, não evidenciando qualquer ato ilícito por parte da empregadora ou seus prepostos.⁹³

O caso acima mostra o quanto é complicado comprovar o assédio moral. Isso porque, em diversas ocasiões, a conduta é feita de forma discreta ou em situações privadas, como conversas individuais, fazendo com que não existam testemunhas. Mesmo quando há testemunhas, elas podem hesitar em depor por medo de serem punidas no trabalho.⁹⁴

Comprovar que o assédio ocorreu já é difícil, porém, provar que o motivo foi por discriminação do gênero da vítima é ainda mais complicado. Primeiramente, porque em muitos ambientes do trabalho, o machismo é considerado normal. Sendo assim, comentários sexistas ou piadas de mal gosto podem ser vistos como comuns, o que dificulta a identificação de que o comportamento abusivo tem motivação de gênero. Além disso, o assédio, apesar de ser devastador para sua vítima, pode ser também extremamente discreto e sutil, não tendo testemunhas ou documentos para prová-lo.⁹⁵

Por um lado, é necessário haver uma prova inquestionável sobre o fato ocorrido. Por outro, isso faz com que muitas trabalhadoras permaneçam em silêncio sobre o assédio que estão sofrendo, por medo de não conseguirem prová-lo e piorar sua situação. As provas, muitas vezes, são subjetivas, e por isso, seria importante que o sistema jurídico aceitasse provas mais circunstanciais, como testemunhos de colegas, registros documentais de ocorrências, e-mails ou até mesmo gravações de áudio (quando legais). Nos entendimentos dos Tribunais, foi possível perceber que

⁹³DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região. **Processo n. ATOrd 0000885-96.2022.5.10.0015**. Laura Ramos Morais. Brasília, 16 de setembro de 2024. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000885-96.2022.5.10.0015/1#bb17e7d>. Acesso em: 9 set. 2024.

⁹⁴GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

⁹⁵GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

nem sempre essas provas são o suficiente. Aceitá-las poderia ajudar muitas vítimas.⁹⁶

No processo nº 0000458-05.2022.5.10.0014, julgado pelo Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, GABRIELLA DE SOUSA CARVALHO NASCIMENTO ajuizou uma ação trabalhista em face de REDE D'OR SAO LUIZ S.A, alegando ter sofrido assédio moral em razão do seu gênero, com agressões psicológicas preconceituosas, ofendendo sua honra e dignidade. Apenas uma testemunha foi ouvida, e esta corroborou com a versão descrita pela autora em sua petição inicial. O pedido foi deferido e a empresa ficou obrigada de indenizar a vítima por danos morais no valor de R\$ 15.000,00. A parte ré recorreu, porém, o recurso foi negado.

A 3ª Turma do tribunal consignou em ementa:

ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. MACHISMO E MISOGINIA. GRAVIDADE DA CONDUTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. DEVIDA. O imaginário coletivo de nossa sociedade foi formatado a partir de uma lógica patriarcal, que permitiu a naturalização de uma estrutura de privilégio e de dominação de um sexo sobre outro, gerando, a partir disso, uma série de contextos desastrosos de discriminação, de inferiorização e de violência contra a mulher. Já estamos quase no final do primeiro quarto do século XXI, mas ainda nos deparamos com comportamentos desse tipo, que ainda lutam para minorizar as mulheres, os negros, os homossexuais, expressão de uma mentalidade atrasada, estúpida e desprezível, que afronta valores caros para o ser humano: a igualdade e a dignidade. Machismo, racismo, misoginia, homofobia são como fungos, contra os quais não se pode baixar a guarda, exigindo-se um combate incessante e diuturno para não se permitir retrocessos civilizatórios. Trata-se a situação exposta de um caso típico de assédio moral, conjugado com a prática nefasta de discriminação e de violência, ainda que simbólica, que avulta o dano sofrido pela empregada. Pela natureza e frequência das agressões psicológicas, a ofensa moral deve ser enquadrada como de natureza grave, na forma do III do §1º do art. 223-G da CLT. Majoração do quantum indenizatório devido, de modo que possa cumprir as suas finalidades reparatória e pedagógica.⁹⁷

Isso mostra que, apesar de nem sempre ser fácil, é possível provar a ocorrência do assédio moral e a motivação por discriminação de gênero. Porém, em

⁹⁶GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

⁹⁷DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região. **Processo n. 0000458-05.2022.5.10.0014**. Jose Ribamar Oliveira Lima Junior. Brasília, 16 abr. 2024. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000458-05.2022.5.10.0014/2#7309e85>. Acesso em: 24 set. 2024.

razão do entendimento não ser uniforme, para alguns juízes, apenas uma testemunha foi suficiente para provar o assédio (como neste caso), para outros, será necessário provas mais concretas.

Conforme a juíza Adriana Manta afirmou, “Reconhecer as assimetrias é um passo necessário para concretizar o princípio da igualdade”. Sendo assim, comprovar que o comportamento abusivo é causado pela discriminação com o sexo feminino é muito importante para que a conduta seja tratada com a devida seriedade e haja punição mais severa para proteger a trabalhadora. Segundo o artigo 373-A da CLT, é vedada a discriminação no mercado de trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. Por este motivo, os Tribunais podem entender o caso não só como assédio, mas também, como discriminação de gênero. Entretanto, isto não é comum.⁹⁸

Nos julgados acima, é possível perceber que a maioria dos casos de assédio moral é tratada no âmbito da Justiça do Trabalho, o que resulta em indenizações financeiras ou medidas reparatórias, mas sem responsabilização criminal. Apesar de existirem consequências jurídicas, o fato do assediador não enfrentar sanções mais rigorosas passa a impressão de que o sistema jurídico não trata essa conduta com tanta importância.⁹⁹

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi demonstrado ao longo deste trabalho, o assédio moral é um problema extremamente sério que causa um enorme impacto negativo na saúde mental e física do trabalhador, além de afetar a produtividade e o ambiente organizacional como um todo.

⁹⁸BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2024.

⁹⁹GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

Apesar de que qualquer pessoa pode ser vítima desta conduta, diversas pesquisas comprovaram que mulheres enfrentam um risco maior de sofrer assédio. É necessário destacar que essa prática geralmente possui um caráter de gênero, que reflete nas desigualdades sociais e culturais.

Sendo assim, esta conduta é o reflexo de uma sociedade patriarcal, onde a cultura do país favorece a desigualdade de gênero. Por causa disso, as mulheres são constantemente vistas como inferiores, o que pode normalizar ou justificar uma série de comportamentos abusivos. Essa dinâmica reforça a ideia de que o ambiente de trabalho deve ser dominado por homens, além de minimizar comportamentos de assédio moral.

Especificar essa questão é muito importante para que mais pessoas tenham consciência desse fato e lutem pela igualdade de gênero e a garantia de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

Foi revelada uma urgência para enfrentar efetivamente esta questão, que viola gravemente os direitos humanos. É essencial que as instituições implementem políticas de prevenção e combate ao assédio moral, promovendo o respeito para todos os trabalhadores, independente de gênero, raça ou sexualidade. Para mitigar essa prática, empresas devem possuir gestores e colaboradores capacitados e educados sobre a questão. Além disso, devem ser criados canais de denúncia acessíveis e promover campanhas de conscientização para todos os trabalhadores.

Como foi explicado anteriormente, o assédio moral ainda não é considerado crime, tendo sido criado o Projeto de Lei nº 1521/2019, que tipifica essa conduta, mas que este continua em tramitação. Apesar de existirem consequências jurídicas para esta prática, o assédio moral atualmente não é tratado com a devida importância. A vítima, em alguns casos, tem sua vida arruinada, desenvolvendo diversos problemas de saúde que podem ser permanentes. Enquanto isso, o infrator, quando é punido, recebe apenas a obrigação de pagar uma multa ou o afastamento do seu exercício profissional por, no máximo, um ano.

A situação atual é extremamente injusta para trabalhadores, sendo necessária a criação de legislações mais rigorosas e específicas a essa prática, e

que haja a fiscalização da aplicação dessas leis. Além disso, é crucial que as instituições incentivem as boas relações de trabalho e o cooperativismo; avaliem frequentemente as relações sociais do órgão ou empresa e, por fim, que se atentem às mudanças de comportamento de seus funcionários.

Neste trabalho, foi revelado que, em muitos casos, as vítimas hesitam em denunciar os incidentes, por medo de retaliação ou por acreditar que suas queixas não serão tratadas com seriedade. A ausência de políticas claras e eficazes contribui para que essa prática continue. É muito importante que todos sejam conscientizados sobre o assédio moral e que haja um diálogo aberto sobre suas consequências.

Como a causa de mulheres serem vítimas mais frequentes desse tipo de conduta é devido à desigualdade gênero, levará décadas de desconstrução dos estereótipos para que a sociedade seja mais igualitária. Isso porque a cultura machista faz parte do país. A mudança será difícil, mas não impossível. É muito importante que mulheres reconheçam seus direitos, se posicionando contra abusos e buscando apoio.

Para a erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho, todos os indivíduos, empresas e instituições precisam fazer sua parte, conscientizando sobre questões de gênero, implementando políticas eficazes e criando um ambiente onde todos sejam respeitados.

REFERÊNCIAS

76% DAS MULHERES são vítimas de assédio no trabalho. **A Verdade**, 6 dez. 2023. Disponível em: <https://averdade.org.br/2023/12/76-das-mulheres-sao-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 18 set. 2024.

ALVARENGA, Bianca. 71% das mulheres acreditam ter perdido vagas devido ao gênero. **Consumidor Moderno**, 18 abr. 2024. Disponível em: <https://consumidormoderno.com.br/mulheres-trabalho/>. Acesso em: 18 set. 2024.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Ensaio: Trabalho, Educação e Saúde**, v. 11, n. 2, ago. 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/8nTGWjJrv7MsqfCmLvZhvvL/?lang=pt>. Acesso em: 24 set. 2024.

ALVES, Maria Elaene Rodrigues. Feminismo e mulheres na resistência à ditadura brasileira de 1964-1985. **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, v. 19, n. 47, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/56080>. Acesso em: 10 set. 2024.

ANDRADE, Letícia Ésther de. A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem das desigualdades entre homens e mulheres. **Núcleo do Conhecimento**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado#:~:text=2.-,A%20CULTURA%20PATRIARCAL%20%C3%89%20TRAZIDA%20AO%20BRASIL,o%20poder%20pol%C3%ADtico%20e%20econ%C3%B4mico>. Acesso em: 18 set. 2024.

BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 27 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de julho de 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral**. Brasília: MS, 2008. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20toda%20e,o%20seu%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 8 set. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto torna violência psicológica contra a mulher crime com pena de até dois anos**. 12 mar. 2024. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/12/projeto-criminaliza-violencia-psicologica-em-realidade-virtual#:~:text=O%20PL%20261%2F2024%20prev%C3%AA,CCJ\)%2C%20em%20vota%C3%A7%C3%A3o%20final](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/12/projeto-criminaliza-violencia-psicologica-em-realidade-virtual#:~:text=O%20PL%20261%2F2024%20prev%C3%AA,CCJ)%2C%20em%20vota%C3%A7%C3%A3o%20final). Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo n. TST-RR-1754-24.2016.5.12.0012**. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Acórdão regional publicado na vigência da Lei Nº 13.015/2014 [...]. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/681785710>. Acesso em 16 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Processo n. 0000885-96.2022.5.10.0015**. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Relator: Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, 10 set. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#42b4ccb965b6992a82396e8e00e36536>. Acesso em: 19 set. 2024

CALCINE, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. **Consultor Jurídico**, 5 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DINIZ, Maria Júlia. Do protecionismo ao retrocesso: a evolução dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil e alterações trazidas pela reforma trabalhista. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-protecionismo-ao-retrocesso-a-evolucao-dos-direitos-trabalhistas-da-mulher-no-brasil-e-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/864458344>. Acesso em: 10 set. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **A grande causa da violência contra a mulher está no machismo estruturante da sociedade brasileira**. 10 jul. 2019. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos->

discursos-e-entrevistas/entrevistas/2019/a-grande-cao-da-violencia-contra-a-mulher-esta-no-machismo-estruturante-da-sociedade-brasileira. Acesso em: 18 set. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal E Territórios. **Dano moral “in re ipsa”**. 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d#:~:text=Dano%20moral%20in%20re%20ipsa,de%20prova%2C%20pois%20%C3%A9%20presumido%20.&text=Como%20regra%20geral%20de%20repara%C3%A7%C3%A3o,provar%20o%20preju%C3%ADzo%20que%20sofreu>. Acesso em: 18 set. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo n. ATOrd 0000885-96.2022.5.10.0015**. Laura Ramos Morais. Brasília, 16 de setembro de 2024. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000885-96.2022.5.10.0015/1#bb17e7d>. Acesso em: 9 set. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo n. 0000458-05.2022.5.10.0014**. Jose Ribamar Oliveira Lima Junior. Brasília, 16 abr. 2024. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000458-05.2022.5.10.0014/2#7309e85>. Acesso em: 24 set. 2024.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo. **Semana da Ética apresenta campanha de combate ao assédio**. Disponível em: <https://www.tcees.tc.br/semana-da-etica-apresenta-campanha-de-combate-ao-assedio/>. Acesso em: 8 set. 2024.

ESTEVES, Natália Cabral dos Santos. Conquistas femininas durante o governo Vargas. *In*: ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA, 18., 2020, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPUH-RJ, 2020. Disponível em: https://www.encontro2020.rj.anpuh.org/resources/anais/18/anpuh-rj-erh2020/1600021231_ARQUIVO_ed84ad90e200a49c6a79125700c5dd7f.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

FAST COMPANY BRASIL. **Mulheres no mercado de trabalho: descompromissadas ou superqualificadas?** Disponível em: <https://fastcompanybrasil.com/worklife/mulheres-no-mercado-de-trabalho-descompromissadas-ou-superqualificadas/>. Acesso em: 18 set. 2024.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez Editora, 2012.

GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção. **JusBrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-definicao-e-medidas-de->

prevencao/2034917851#:~:text=Clima%20organizacional%20deteriorado%3A%20O%20ass%C3%A9dio,e%20o%20trabalho%20em%20equipe. Acesso em: 8 set. 2024.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI, 2013. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>. Acesso em 9 de setembro de 2024.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília-DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 23 set. 2024.

GOMES, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/consequencias-juridicas-do-assedio-moral/489126339>. Acesso em: 8 set. 2024.

IMPLEMENTANDO políticas eficazes de prevenção ao assédio sexual no trabalho. **Canal da Ética**, 15 maio 2024. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/implementando-politicas-eficazes-de-prevencao-ao-assedio-sexual-no-trabalho/#h-politicas-de-prevencao-ao-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

MAIDL, Daniel. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho? **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho/405083084>. Acesso em: 18 set. 2024.

MARTINS, Mariana Luana *et al.* Grécia antiga: a posição da mulher sob a ótica masculina. In: SEMINÁRIO CIENTÍFICO DO UNIFACIG, 5., 2019, Manhauçu. **Anais [...]**. Manhauçu: UNIFACIG, 2019. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/semiariocientifico/article/view/1167>. Acesso em: 18 set. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região. **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens e, inclusive, de outras mulheres**. 25 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias->

institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres. Acesso em: 8 set. 2024.

MOVIMENTO MULHER 360. **Cartilha sobre violência de gênero**. Jan. 2019. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

MULHERES ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil e são mais bem avaliadas pelo time. **Forbes Brasil**, mar. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/>. Acesso em: 18 set. 2024.

Mulheres têm 13% menos chances de serem selecionadas por recrutadores. **UOL**, 8 abr. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/04/08/mulheres-tem-13-menos-chances-de-serem-selecionadas-por-recrutadores.htm>. Acesso em: 18 set. 2024.

OMETTO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332>. Acesso em: 9 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 set. 2024.

PERES, Sidnei Gonçalves. Evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho. **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-do-assedio-moral-no-mundo/2400247262>. Acesso em: 25 set. 2024.

RORAIMA. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima. **Assédio moral no trabalho**. 24 mar. 2023 Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001559-14.2018.5.02.0082**. Patrícia Therezinha De Toledo. São Paulo, 17 nov. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001559-14.2018.5.02.0082/1#47ab9ff>. Acesso em: 5 de jun. de 2024.

SINDISAÚDE denuncia assédio moral no Hospital Divina Providência. **Brasil de Fato**, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/06/sindisaude-denuncia-assedio-moral-no-hospital-divina-providencia>. Acesso em: 8 set. 2024.

SOUZA, Evelyn Loise de. Assédio moral: da obtenção de provas e a responsabilização pessoal. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/a-responsabilizacao-pessoal-no-assedio-moral/>. Acesso em: 8 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

VIEIRA, Bárbara Muniz. 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, contra 13% dos homens, diz pesquisa. **G1**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2024.