



**FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO – FCJP  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**



**JÉSSICA LEINE MOTA DE LIMA**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**JOÃO PINHEIRO/MG  
2022**

**JESSICA LEINE MOTA DE LIMA**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade Cidade de João Pinheiro, para aprovação na disciplina de TCC II.

Orientador(a): José Luiz Rodrigues Pacheco

**JOÃO PINHEIRO/MG  
2022**

Ficha Catalográfica - Biblioteca - FCJP  
Faculdade Cidade de João Pinheiro

## FOLHA DE APROVAÇÃO

JESSICA LEINE MOTA DE LIMA

### ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado junto à Faculdade Cidade de João Pinheiro, em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca examinadora

---

Orientador(a):

---

1º Examinador(a):

---

2º Examinador(a):

JOÃO PINHEIRO/MG

2022

**TERMO DE RESPONSABILIDADE DO ALUNO EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Curso de Direito

Professor (a) de TCC \_\_\_\_\_

Aluno: \_\_\_\_\_

Tema: \_\_\_\_\_

O aluno abaixo assinado declara conhecer as normas de TCC descritas em manual próprio dessa instituição estando ciente da responsabilidade de realizar o seu trabalho com fidelidade às obras utilizadas. Tendo plena consciência das penalidades relacionadas ao plágio comprovado que impedem a conclusão do curso e exigem que curse novamente a disciplina de TCC.

João Pinheiro, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) aluno(a)

Dedico este trabalho a meu filho, que teve grande importância ao decorrer do meu curso, por ser motivação e inspiração para a conclusão, aos meus pais por todo incentivo e confiança, em especial a minha mãe, minha maior fonte de inspiração de garra e determinação. Dedico este trabalho a todo o curso de Direito da FCJP, corpo docente e discente.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha mãe que sempre acreditou no meu potencial até o fim, ao meu pai por toda persistência e apoio dele, ao meu filho que é o meu maior tesouro e incentivo, agradeço a todos por acreditarem no meu sonho e confiarem que seria capaz de concretizar. A Deus por me proporcionar realizar este sonho e ser o meu guia em tudo que faço.

Salientar meus sentimentos de agradecimento aos meus professores, pela paciência e dedicação com seu trabalho, seu conhecimento e sabedoria foram de suma importância para o desenvolvimento do presente trabalho, muito obrigada pela disponibilidade de seu nobre tempo me auxiliando na elaboração desta pesquisa, sempre esteve disposto quando precisei e isso foi essencial para que este trabalho fosse feito da melhor forma possível.

Aos meus amigos, pela compreensão, apoio e conselhos para que eu fosse persistente até o fim, muito obrigado a todos pelo carinho, vocês fizeram a diferença.

*Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio á impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia ser impossível.*

*(Chales Chaplin)*



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
O ASSÉDIO MORAL COMO ATO DISCRIMINATÓRIO CONTRA A MULHER .....	17
O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS.....	19
OS EFEITOS JURÍDICOS MEDIANTE A PRÁTICA DE ASSÉDIO .....	21
CONCLUSÃO .....	24
REFERÊNCIAS.....	28

## ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jéssica Leine Mota de Lima<sup>1</sup>

José Luiz Rodrigues Pacheco<sup>2</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa tem como enfoque o assédio moral contra as mulheres em seu ambiente de trabalho, e trazer os meios de assédio e sua caracterização, além dos meios e caracterização é trago também as consequências para as vítimas e para os autores do assédio. As mulheres vêm ao longo dos tempos lutando para conquistar seu espaço com igualdade e liberdade de forma que não haja preconceito de gênero, e apesar de tantas evoluções ainda é um tema recorrente e importante a ser discutido e analisado. O objetivo dessa pesquisa é que as mulheres se conscientizem cada dia mais sobre o assédio para que não precisem passar por tais situações que podem trazer danos a sua saúde mental e física.

Foi feita uma coleta de dados em julgados com enfoque no TRT3, conseguindo abstrair informações sobre como tem sido a aplicação das leis sobre o assédio. O método a ser utilizado trata-se de uma investigação científica, orientada por uma metodologia especialmente construída para endereçar as perguntas que possam ser respondidas por meio de análise de julgados. A análise de jurisprudência permite a identificação da posição dos decisores em relação ao problema e/ou suas eventuais inclinações em relação às demais possibilidades de solução que porventura não tenham sido adotadas.

A análise de jurisprudência permite a identificação da posição dos decisores em relação ao problema e/ou suas eventuais inclinações em relação às demais possibilidades de solução que porventura não tenham sido adotadas.

Foi possível concluir que as mulheres têm sofrido assédio moral no ambiente de trabalho, mas que as denúncias só acontecem mediante desligamento da empresa, e que geralmente ocorre de forma vertical, acontece quando a vítima sofre assédio por parte de um trabalhador hierarquicamente superior a ela, e que nem sempre os meios de obtenção de prova foram suficientes para a caracterização do assédio. É preciso

---

<sup>1</sup> Jessica L M Lima, graduanda do curso de Direito da Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP

<sup>2</sup> José L R Pacheco, advogado graduado, pós graduado em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho e em Direito Previdenciário. Advogado atuante na comarca.

que haja mais olhares por essa causa pois apesar de indenizadas, existem traumas e doenças psicológicas que podem ser irreversíveis, o ideal é que haja uma conscientização geral nos ambientes de trabalho para que esse tipo de prática se extinga, e que as leis sejam mais severas e mais favoráveis às vítimas.

**PALAVRAS-CHAVE:** ASSÉDIO MORAL. MULHERES. VIOLÊNCIA. TRABALHO. JURISPRUDÊNCIA.

**ABSTRACT:** The present research focuses on moral harassment against women in their work environment, and bringing the means of harassment and its characterization, in addition to the means and characterization, it also brings the consequences for the victims and perpetrators of harassment. Women have been fighting over time to conquer their space with equality and freedom so that there is no gender bias, and despite so many evolutions it is still a recurring and important topic to be discussed and analyzed. The aim of this research is for women to become increasingly aware of harassment so that they do not have to go through such situations that can harm their mental and physical health.

A collection of data on judgments was made with a focus on TRT3, managing to extract information about how the laws on harassment have been applied. The method to be used is a scientific investigation, guided by a methodology specially constructed to address the questions that can be answered through judgment analysis. The jurisprudence analysis allows the identification of the decision-makers' position in relation to the problem and/or their eventual inclinations in relation to the other possible solutions that may not have been adopted.

The jurisprudence analysis allows the identification of the decision-makers' position in relation to the problem and/or their eventual inclinations in relation to the other possible solutions that may not have been adopted.

It was possible to conclude that women have suffered moral harassment in the work environment, but that complaints only happen upon leaving the company, and that usually occurs vertically, when the victim is harassed by a worker hierarchically superior to her, and that the means of obtaining evidence were not always sufficient to characterize harassment. There needs to be more eyes on this cause because, despite being indemnified, there are traumas and psychological illnesses that can be irreversible, the ideal is that there is a general awareness in the work environments so

that this type of practice is extinguished, and that the laws are more severe and more victim-friendly.

**KEY-WORDS:** MORAL HARASSMENT. WOMEN. VIOLENCE. JOB. JURISPRUDENCE.

## **INTRODUÇÃO**

O objetivo da pesquisa é compreender e analisar o assédio moral como ato discriminatório contra a mulher, no âmbito do trabalho. O assédio moral é a exposição de pessoas de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, no exercício de suas funções.

O assediador é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder. A motivação mais constante é a discriminação. De qualquer forma, o motivo revela um desvirtuamento de caráter, pois o assediador “deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem nenhum conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem” (SILVA, 2005, p. 193). Assim, o agressor caracteriza-se por ser um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter e se contenta em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos (SILVA, 2005, p. 192)

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho<sup>3</sup>. Esse tipo de violência tem como objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o indivíduo, e pode acontecer de forma vertical descendente, de forma organizacional, horizontal e vertical ascendente, e se dá por meio de ações diretas (insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

O assédio moral de forma vertical, trata-se de uma prática mais comum no ambiente de trabalho, e é tomado forma quando é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado.

---

<sup>3</sup> MANAUS PT. O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Revista Consultor Jurídico. 28 de Junho de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>

No assédio moral organizacional o empregado sofre um tipo de violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho no qual está inserido, geralmente ocorre em empresas onde há uma certa competição, na qual estimulam seus funcionários a disputarem entre si.

O Assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica na empresa, mas que ainda assim sofre pressões de seus colegas, propagação de boatos, exclusões e disputas entre si.

Por fim, o assédio moral vertical ascendente que embora seja menos comum, ocorre quando o empregado hierarquicamente inferior assedia seu superior.<sup>4</sup>

Nota-se que o assédio moral, além de ser uma conduta contrária à moral, é uma conduta anti-social que contraria o ordenamento jurídico, pois viola o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade de outrem.<sup>5</sup>

Outro ponto importantíssimo à configuração do assédio moral é que a conduta degradante e humilhante praticada pelo assediador não pode apresentar-se como fato isolado, e sim com certa frequência. Portanto, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal, muito menos uma agressão pontual partida do empregado ou superior hierárquico. O ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, importando, dessa forma, a regularidade e repetição sistemática da conduta, capaz de degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima. Um fato isolado, contudo, pode gerar dano moral.<sup>6</sup>

Conduta, qualquer ação ou omissão capaz de causar desequilíbrio no ambiente de trabalho pode caracterizar o assédio moral. Uma conduta imprópria e degradante que provoque na vítima qualquer sentimento de inferioridade e exclusão pode ser apta a caracterizar o assédio moral. Desconsiderar a vítima, isolar, impedi-

---

<sup>4</sup> FALCURE E, Tipos de assédio moral no trabalho. 30 de março de 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>

<sup>5</sup> FALKEMBACH MC, Assédio moral- Diagnosticando as consequências. Analisa os principais elementos caracterizadores do assédio moral, focalizando principalmente as consequências advindas da sua prática reiterada. 20 de março de 2007. Disponível em : <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>

<sup>6</sup> FALKEMBACH MC, Assédio moral- Diagnosticando as consequências. Analisa os principais elementos caracterizadores do assédio moral, focalizando principalmente as consequências advindas da sua prática reiterada. 20 de março de 2007. Disponível em : <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>

la de se exprimir, desacreditá-la no seu trabalho, acusá-la de paranóia caso tente se defender são condutas típicas de um assédio.<sup>7</sup> Porém, antes de caracterizar uma conduta como assédio moral é necessário avaliar a intensidade com que a violência foi praticada e com que frequência (habitualidade). Isto é, muitas vezes, por ansiedade ou até mesmo desconfiança (principalmente quando a vítima já foi alvo de assédio em outras ocasiões), o indivíduo não sabe diferenciar uma simples discussão (fato isolado) da real conduta assediante (que é aquela que ocorre com frequência, de forma silenciosa), nestes casos os problemas estariam ligados mais à personalidade do indivíduo do que à violência no ambiente de trabalho.<sup>8</sup>

Através de uma análise sobre tais aspectos, espera-se chegar a uma forma de proteção do trabalhador, que em sua maioria é uma mulher. O porquê da mulher ser a maior vítima dos assediadores morais é um ponto sensível da pesquisa em tela, posto que a princípio tal predileção por alvo aparenta derivar de um fenômeno ainda mais preocupante: a discriminação de gênero. Proteger o trabalhador não se trata unicamente de garantir seu emprego, melhores condições de trabalho ou o correto pagamento de suas verbas rescisórias segundo a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT).

Antes de tudo, antes da lide se formar e vir a tomar espaço em pautas de audiências, deve-se objetivar a reparação e prevenção do conflito desde logo, sobretudo no caso da mulher no ambiente de trabalho, alvo cotidiano desta prática que atualmente vem sendo discutida, mas poucas providências vêm sendo tomadas diante de tais condutas. É um fato que as mulheres sofrem mais assédio moral em seus ambientes de trabalho do que os homens, ainda é uma questão cultural machista onde muitas vezes são vistos que os homens estão em posição superior às mulheres, e não apenas na questão do assédio, mas também ao acesso a cargos de maior remuneração. Dito isso, é importante frisar que as mulheres sofrem atos discriminatórios nos ambientes de trabalho, uma vez que ainda é vista por muitos

---

<sup>7</sup> TORRES RCF, Os efeitos jurídicos do assédio moral nas relações de emprego.JUS.COM.BR. 22 de janeiro de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26479/os-efeitos-juridicos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-emprego/2>

<sup>8</sup> TORRES RCF, Os efeitos jurídicos do assédio moral nas relações de emprego.JUS.COM.BR. 22 de janeiro de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26479/os-efeitos-juridicos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-emprego>

como ser inferior, e o fato de terem que conciliar a maternidade e as tarefas domésticas com a profissão, como se fossem obstáculos para exercer suas funções. O preconceito ocorre quando a mulher deixa de receber uma promoção pelo fato de estar grávida ou até por ter filhos em casa, como se não tivessem dedicação ao trabalho pelo fato de serem mães. Fato que não ocorre com os homens, o fato de se tornarem pais não os interfere de serem promovidos ou até mesmo de sofrerem assédio no trabalho, o que configura preconceito com o sexo feminino, o fato das mulheres gestarem ou serem mães não deveriam ser vistos como obstáculos em seu ambiente de trabalho, pois estão igualmente trabalhando e lutando para terem seus direitos preservados.

É de grande importância que tais atos sejam notados e que sejam adotadas medidas que reparem os danos que podem ser causados, apesar que o ideal e que não ocorresse tais práticas e que todas fossem vistas e respeitadas independente do sexo, estado civil, e raça. Essa prática mesmo que não assumida ou denunciada pode causar diversos danos sobre suas vítimas, o assédio pode provocar stress pós traumático, ansiedade, depressão, apatia, perda de autoestima, irritabilidade, perturbações na memória, problemas digestivos, problemas com sono, e podendo até conduzir ao suicídio.

Por esses motivos é importante que sejam notadas e denunciadas tais condutas, e que todos tenham conhecimento tanto dos tipos de assédio quanto dos danos causados, é de suma importância também que saibamos das leis que estão a nosso favor, para que possamos utilizá-la, um dos princípios constitucionais previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, pelo qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.<sup>9</sup> Pelo direito brasileiro, o assédio moral que causa dano à vítima, gera direito de indenizar, devendo o agressor reparar o dano, ou prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, a ser fixado pelo juiz.

Previsto no Art. 223G, § 1 Consolidação das Leis do Trabalho, e seus §§ e incisos trazem parâmetros para que o juiz fixe o montante condenatório, devendo considerar a gravidade do dano causado (leve, médio, grave ou gravíssimo), a reincidência, a situação econômica e social das partes envolvidas, entre outros

---

<sup>9</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988

critérios.<sup>10</sup>

E no mais recente a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa.<sup>11</sup>

<sup>12</sup>A busca da liberdade e direitos continua diária, esse tipo de prática acontece todos os dias, mesmo que silenciosa e oculta, as mulheres precisam se informar e buscar formas de conseguirem sair de um cenário de assédio de forma em que não tenha chegado a sofrerem danos psicológicos e físicos. Sempre buscando trazer seus direitos a seu favor. A Cartilha do Assédio Moral e Sexual no trabalho traz importante informação ao descrever a situação da vítima, explicando que esta é, primeiro, isolada do grupo, sem explicação, para então, num segundo momento, passar a ser hostilizada, desacreditada e ridicularizada. É de suma importância caracterizar o tema sob o prisma jurídico, pois esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior conotação, uma vez que, dependendo da política de uma empresa, os trabalhadores costumemente se tornam os principais personagens dos casos de assédio moral<sup>13</sup>

Como está definido o assédio moral nas relações trabalhistas em Minas Gerais?

É preciso aperfeiçoar os mecanismos do poder público em relação aos processos relacionados à prática do assédio moral, pois se tratando da análise da prova a prática é um fenômeno complexo, que necessita ser dotado de uma série de condutas para ser evidenciado, o que nem sempre conseguem, pela complexidade de todo cenário, às vezes pela ausência de testemunhas, ou pela ausência de provas físicas, ou quando ocorre com a presença de testemunhas, muitas não querem se

---

<sup>10</sup> BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<sup>11</sup> BRASIL, Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001, de 2019, Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. **SENADO**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>

<sup>12</sup> SIMÕES APA, MELO KA, XIII Seminário internacional. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio contra as mulheres. 2016. Disponível em: <https://www.online.unisc.br> .

<sup>13</sup> SIMÕES APA, MELO KA, XIII Seminário internacional. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio contra as mulheres. 2016. Disponível em: <https://www.online.unisc.br> .



expor e talvez colocar em risco seu trabalho, optam por se silenciar ou ficar do lado da empresa, por medo e necessidade de manter o emprego.

É necessário que seja levado em consideração que o fato do assédio moral ser silencioso, e por muitas vezes sem presença de testemunhas. Neste ponto, é importante que o trabalhador que identifique a prática do assédio comece a catalogar, desde cedo, todo tipo de documento que possa comprovar essa prática.

A pesquisa tem como enfoque investigar o assédio moral contra as mulheres nas relações trabalhistas, presentes nos julgados nas comarcas de MG, entre os anos de 2021 e 2022. Pesquisar na literatura jurídica como se dá assédio moral, quais formas e consequências do abuso, tanto para vítima quanto para o abusador.

Explorar e analisar casos julgados de assédio nas comarcas de MG, investigando como tais condutas têm sido denunciadas, e se as decisões judiciais têm sido benéficas e justas para as vítimas.

O objetivo da pesquisa é trazer dados que mostram que existem diversos tipos de assédio moral dentro dos ambientes laborais, sofridos principalmente pelas mulheres, e se elas têm denunciado tais violências psicológicas e se as mesmas têm tido julgamentos justos pela causa. Essa pesquisa tem também como objetivo de informação dos tipos de assédio e as consequências tanto para o assediador quanto para o assediado, é importante que saibamos identificar e tipificar o assédio no ambiente de trabalho e que temos respaldo das leis a nosso favor.

Entretanto, é inadiável a necessidade de entender se o poder público tem preparo para atender e entender tais conflitos sofridos, tomando providências em forma de conscientização e aplicação das leis para empresas e resguardar as vítimas para que se sintam seguras ao denunciar e que tenham o amparo da lei quando houver situações de assédio moral.

A pesquisa se pautará na metodologia qualitativa, no entanto quando necessário será utilizado instrumentos quantitativos como gráficos e tabelas, sem perder a essência do Direito. A metodologia qualitativa se explica uma vez que procura analisar e interpretar detalhes significativos, apresentando as dificuldades do comportamento humano. Nesse método, o pesquisador utilizará amostras, os dados serão avaliados em seu conteúdo psicossocial e instrumentos coletados, sendo os

instrumentos não estruturados.<sup>14</sup> O método a ser utilizado trata-se de uma investigação científica, orientada por uma metodologia especialmente construída para endereçar as perguntas que possam ser respondidas por meio de análise de julgados. A análise de jurisprudência permite a identificação da posição dos decisores em relação ao problema e/ou suas eventuais inclinações em relação às demais possibilidades de solução que porventura não tenham sido adotadas.

Será feito um recorte temático, onde o objeto da pesquisa se adequaria, para conseguir delimitar a proposta da pesquisa. Limitamos a pesquisa ao TRT3 (Tribunal Regional do trabalho -MG), no qual foi filtrada a pesquisa em; "assédio moral" "mulher" "violência psicológica" foram encontrados 27 julgados. Pautadas nos anos de 2021 e 2022.<sup>15</sup>

Contudo a investigação e análise feita nos julgados, podemos identificar os métodos e as aplicações das leis em cada um dos casos, conseguindo absorver informações sobre os tipos de assédio e as fixações condenatórias feitas, nos julgados filtrados conseguimos delimitar no que traz o enfoque principal da pesquisa, que foi analisado por seções, na primeira seção será falado sobre O assédio moral como ato discriminatório contra a mulher, já na segunda seção sobre as consequências do assédio moral para suas vítimas, por fim, na terceira seção os efeitos jurídicos diante da prática do assédio.

## **O ASSÉDIO MORAL COMO ATO DISCRIMINATÓRIO CONTRA A MULHER**

A luta das mulheres por equidade e respeito na sociedade data de séculos atrás, uma luta construída e baseada em movimentos sociais, denunciando a desigualdade existentes entre as experiências sociais de homens e mulheres, as mulheres vem buscando um espaço igualitário á séculos, de maneira breve, em um

---

<sup>14</sup> MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas,2003

<sup>15</sup> TRIBUNAL REGINAL DO TRABALHO 3º REGIÃO (MG) Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm;jsessionid=E5859290A167BDAB0CD644C497C06924>

contexto ocidental, os direitos das mulheres passaram a ser discutidos no século XVIII, mesmo período em que eclodiu a Revolução Francesa, em 1789, sendo exigida a liberdade, igualdade e fraternidade. a revolução impulsionou diversos questionamentos em relação aos direitos civis políticos da humanidade.<sup>16</sup>

Os reconhecimentos formais da luta histórica por melhores condições de vida, representam a conquista da cidadania para as mulheres, direitos básicos como liberdade, igualdade, vida e os direitos civis e políticos, conquistados internacionalmente<sup>17</sup>

Um dos princípios constitucionais previsto no art.5º, da Constituição Federal do Brasil de 1988, pelo qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - 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;<sup>18</sup>

A mulher ainda se encontra em busca pelo reconhecimento de seu lugar no mercado de trabalho, por exemplo, mulheres são expostas a situações vexatórias, instigadas por maneiras de pensar machistas e obsoletas, configurando assim atos discriminatórios de gênero.

De tal modo, o reconhecimento dos direitos humanos das mulheres é uma conquista histórica, mas, ainda, muito precisa ser feito para que esses direitos sejam verdadeiramente consolidados. Com certeza, a mulher conquistou uma nova posição

---

<sup>16</sup> TAVASSI AC, RÊ E, BARROSO MC, MARQUES MD, A história do direito das mulheres. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Equidade. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>

<sup>17</sup> TAVASSI AC, RÊ E, BARROSO MC, MARQUES MD, A história do direito das mulheres. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Equidade. Disponível em : <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988

dentro do ambiente familiar, não existindo mais a figura do chefe de família, agora ela tem a função de co-administradora dos interesses familiares; e, na sociedade civil, começa a assumir novas responsabilidades. Isso tudo, já não autoriza, segundo Guimarães e Moreira (2009, p. 13), que a mulher seja “submetida a qualquer espécie de violência, nem física, nem moral, nem psicológica, nem econômica”.

Pode-se observar que no decorrer da história dos direitos das mulheres, muitos obstáculos foram superados. Todavia, séculos de cultura patriarcal ainda deixam seus óbices à contratação, efetivação, correta valorização e proteção da força de trabalho feminina dentro dos ambientes de trabalho.<sup>19</sup>

As mulheres são alvos mais comuns desse tipo de prática porque são observadas segundo padrões físicos, e até mesmo de renda, sendo analisadas segundo critérios de beleza, vestimenta, altura, peso, estado civil, número de filhos entre outros fatores que discriminam e excluem as mulheres que não se enquadram nos parâmetros desejáveis.<sup>20</sup> A existência da desigualdade de gênero acaba por contribuir para o desencadeamento de fenômenos discriminatórios, sendo um dos motivos que levam ao assédio moral contra as mulheres.<sup>21</sup>

## **O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS**

Juridicamente o assédio moral pode ser considerado como abuso emocional no ambiente laboral de forma maliciosa, marcada pela opressão dos trabalhadores através do medo e ameaça, o clima de terror psicológico no ambiente de trabalho gera na vítima assediada um sofrimento capaz de atingir sua saúde física e psicológica se tornando até um território propício para doenças crônicas. O assédio também é usado a fim de afastar o empregado das relações profissionais, o que gera danos financeiros pelo fato do funcionário se desligar ou ser desligado do vínculo empregatício.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> TAVASSI AC, RÊ E, BARROSO MC, MARQUES MD, A história do direito das mulheres. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Equidade. Disponível em : <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>

<sup>20</sup> CALDAS L C, Assédio moral laboral contra mulher. Jus.com.br. 20 de maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49174/assedio-moral-laboral-contra-a-mulher>

<sup>21</sup> CALDAS L C, Assédio moral laboral contra mulher. Jus.com.br. 20 de maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49174/assedio-moral-laboral-contra-a-mulher>

<sup>22</sup> FALKEMBACH MC, Assédio moral- Diagnosticando as consequências. Analisa os principais elementos caracterizadores do assédio moral, focalizando principalmente as consequências advindas da sua prática reiterada. 20 de março de 2007. Disponível em:

Além dos danos à saúde e financeiros surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo de psicoterror às relações interpessoais da vítima em especial no que se relaciona a família e ao convívio social, todo esse processo sofrido pela vítima atinge a autoestima produzindo intensa sensação de inutilidade e frustração, impondo reações que variam entre vergonha e a violência, que acabam tendo foco secundário a família e o meio social. Esta prática pode ser considerada uma doença do trabalho, equiparando-se ao acidente de trabalho, na forma do artigo 20 da Lei 8.213/91.<sup>23</sup>

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Entre as doenças físicas e psíquicas temos o Burnout. O Burnout, embora originado do estresse, com ele não se confunde, tendo em vista que, na atualidade, o estresse não é algo incomum no ambiente de trabalho, podendo ser passageiro em decorrência da necessidade de adaptação ao trabalho ou ao meio ambiente do trabalho. Por outro lado, o Burnout é um estágio avançado de estresse, marcado pelo esgotamento das forças do trabalhador que, muitas vezes, sequer reage a esse estado de saúde.<sup>24</sup>

Dentre as causas do Burnout encontra-se o assédio moral, conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-18-08-2009 DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.213/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela

---

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>

<sup>23</sup> LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Planalto. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

<sup>24</sup> DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora (TRT 9. 748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: Luiz Celso Napp. 4ª Turma. Publicação: DJPR 18/08/2009) — (BRASIL, 2009).<sup>25</sup>

As consequências de quem sofreu assédio moral não se limitam somente à saúde psicofísica, mas, também, gera repercussões sociais e econômicas, pois a vítima perde a confiança em si, tornando-se exageradamente desconfiada ou simplesmente desmotivada, ficando incapaz de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego.<sup>26</sup>

## OS EFEITOS JURÍDICOS MEDIANTE A PRÁTICA DE ASSÉDIO

Art. 223G, § 1 Consolidação das Leis do Trabalho, e seus §§ e incisos trazem parâmetros para que o juiz fixe o montante condenatório, devendo considerar a gravidade do dano causado (leve, médio, grave ou gravíssimo), a reincidência, a situação econômica e social das partes envolvidas, entre outros critérios.<sup>27</sup>

O valor da indenização será fixado com base no último salário contratual do ofendido, a depender da gravidade da ofensa: limitada a três vezes o último salário contratual do ofendido, se for de natureza leve; cinco vezes o último salário, quando for de natureza média; vinte vezes, para natureza grave; e cinquenta vezes, para natureza gravíssima. Estando vinculados aos limites mínimos e máximos definidos para cada caso, observado o teto de 50 vezes o salário base do ofendido para a ofensa gravíssima.<sup>28</sup>

E no mais recente a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) Nº

---

<sup>25</sup> DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

<sup>26</sup> FALKEMBACH MC, Assédio moral- Diagnosticando as consequências. Analisa os principais elementos caracterizadores do assédio moral, focalizando principalmente as consequências advindas da sua prática reiterada. 20 de março de 2007. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>

<sup>27</sup> BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<sup>28</sup> ALEXANDRE TG, Direito trabalho 16 de outubro de 2018 Conteúdo Jurídico. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52315/uma-analise-economica-do-art-223-g-1o-incisos-i-a-iv-da-clt>

4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa. E a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001.

A dignidade da pessoa humana de acordo com a Constituição Federal da República de 1988 ganhou um patamar de princípio foi inserida pelo artigo 1º inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito ao lado de outros fundamentos.

A dignidade da pessoa humana é um princípio do Estado Democrático de Direito, que é o Estado que respeita e garante os direitos humanos e os direitos fundamentais dos seus cidadãos. Assim, ela pode ser entendida como um princípio que coloca limites às ações do Estado. Dessa forma, a dignidade da pessoa humana deve ser usada para basear decisões tomadas pelo Estado, sempre considerando os interesses e o bem-estar de todos os cidadãos.

Isso significa que, além de garantir às pessoas o exercício dos seus direitos fundamentais, o Estado também deve agir com cuidado suficiente para que esses direitos não sejam desrespeitados.<sup>29</sup> A carta magna ao valorizar o direito do trabalho e ao proteger a dignidade da pessoa humana. O reconhecimento expresso da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, bem como posição privilegiada no texto constitucional, são, sem sombra de dúvidas, manifestações inequívocas de que para o nosso constituinte este princípio é basilar e informa todo o ordenamento jurídico. A dignidade, como valor inerente à pessoa, é inalienável e irrenunciável.<sup>30</sup>

Um dos casos julgados analisados foi possível ver uma das decisões que foi favorável a vítima e a condenação do assediador, e empresa pela prática. De acordo com o caso julgado do **PROCESSO Nº 0010430-53.2021.5.03.0038**. A autora comprovou que o superior cobrava produtividade, de maneira jocosa e ofensiva, expondo a trabalhadora ao ridículo perante colegas e clientes.

---

<sup>29</sup> Lenzi t, Significado de dignidade da pessoa humana. Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/dignidade-da-pessoa-humana/>

<sup>30</sup> SANTANA RS, A dignidade da pessoa humana como princípio absoluto. Trata do valor absoluto da dignidade da pessoa humana na qualidade de princípio fundamental e sua possibilidade de relativização. Direito Net. 17 de junho de 2010. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>.

A reiteração e a permanência das condutas ofensivas no tempo são capazes de causar danos à honra e à dignidade obreiras, servindo de substrato à reparação civil subjetiva (arts. 186 e 927 do CC/02). O juízo de origem condenou o reclamado ao pagamento de indenização por dano moral, arbitrada em R\$20.000,00.

A indenização é medida, principalmente, pela extensão do dano (art. 944 do CC/02). A doutrina acrescenta que a reparação civil deve ser fixada de acordo com a condição econômica das partes, o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos da conduta, tudo em observância ao princípio da razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem no enriquecimento da vítima ou na ruína do empregador. É assim que tenho por razoável o valor de R\$20.000,00 a título de indenização por danos morais.<sup>31</sup>

O empregador, de acordo com o art.186 do Código Civil,<sup>32</sup> vai ser responsável pela conduta, embora não tenha concorrido para a prática desta, bastando apenas o nexo causal entre a conduta e o resultado obtido, é a chamada responsabilidade objetiva, ou seja, ele é responsável pelo ato ilícito causado independentemente de culpa, neste caso ocorre na culpa presumida (CC, art.933, e parágrafo único do art.927).

O Código Civil, em seu art.934, prevê também o direito de regresso contra o causador do dano, como por exemplo, o empregador que responde inteiramente pelos danos causados pelo empregado assediante.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3º REGIÃO. PROCESSO Nº 0010430-53.2021.5.03.0038. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00103918420195030019>

<sup>32</sup> CC - Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002, institui o Código Civil.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>33</sup> Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677270/artigo-934-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>



## CONCLUSÃO

Como dito na introdução, a violência no ambiente de trabalho não é algo novo, todavia, há uma preocupação mais recente, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do psicoterror no trabalho.<sup>34</sup>

A pesquisa tem como objetivo mostrar que existem diversos tipos de assédio moral sofrido pelas mulheres dentro do ambiente de trabalho, e as consequências que podem causar a suas vítimas, tanto danos à saúde psicológica, física, financeira e social, é trazido também a importância de sabermos tipificar o assédio, que por muitas vezes é silencioso e sem testemunhas e também leva em conta que o assédio também pode se dar por ameaças e intimidações, o que dificulta a denúncia da vítima e até mesmo de provar o ato cometido, é de suma importância que as vítimas tenham conhecimento das leis que as respalda.

Tanto a doutrina como a jurisprudência já reconhecem que o meio ambiente de trabalho influi na saúde do trabalhador e vice-versa. Assim sendo, não se dúvida de que a prática de assédio moral no contexto laboral desencadeia uma série de transtornos que poderá culminar no afastamento do trabalhador de suas atividades, razão pela qual tal perversidade também passa a interessar ao Direito Previdenciário. Ademais, a jurisprudência também atesta o nexo de causalidade entre assédio moral e transtornos mentais, sobretudo nos casos em que se comprova a conduta danosa, qual seja, o assédio moral, sobrevivendo, portanto, o dever de indenizar<sup>35</sup> Além do objetivo informativo sobre as consequências e danos causados.

Danos estes que podem ser irreversíveis para as vítimas, danos psicológicos podem causar traumas o que pode seguir ao longo da vida de suas vítimas, a necessidade de conscientização da sociedade sobre o tema é imediata, pois todos têm direitos de dignidade e que não sejam feridos.

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural

---

<sup>34</sup> [https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1\\_2.pdf](https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf)

<sup>35</sup> DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

ou em qualquer outro campo da vida pública.<sup>36</sup>

No primeiro momento foi abordado o assédio moral como ato discriminatório contra a mulher, pelo fato da mulher sofrer mais a prática do que os homens e entre outras situações no ambiente de trabalho podemos dizer que o fato de serem mulheres, é um dos principais fatores que elevam essa prática, as mulheres veem uma luta constante sobre seu espaço, liberdade e respeito, uma luta que acontece a décadas e que apesar de muita evolução, ainda há questões a serem discutidas e revistas, e o assédio moral no ambiente de trabalho é uma delas.

No segundo momento foi falado sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e as consequências para as vítimas, o abuso emocional pode causar diversos danos tais como danos psicológicos, que podem agravar em doenças crônicas para as vítimas, o assédio nem sempre parte de cargos superiores para os operacionais, parte também de colegas de trabalho ao espalhar boatos e isolamento do colaborador na empresa, qualquer ato que gere desestabilização emocional na vítima, além dos danos psicológicos e emocionais, existem também os danos financeiros, pois tais atos podem levar a vítima ao desemprego, e até dificuldade em se instalar novamente no mercado de trabalho às vezes até pelos danos psicológicos causados a vítima pode ter dificuldade de se socializar.

Já no terceiro momento foi falado sobre os efeitos jurídicos diante da prática do assédio, que tem como objetivo mostrar o previsto no Artigo. 223G, § 1 Consolidação das Leis do Trabalho, trazem parâmetros para que sejam fixados os montantes condenatórios de acordo com a gravidade dos danos causados, a reincidência a condição social das partes envolvidas. A pressão psicológica sofrida pelo assediado não é materializável, ou seja, é impossível medir a extensão do estrago causado pelo assédio moral sofrido. Somente são visíveis as consequências físicas e psíquicas sobre a mente e o corpo da vítima que sofreu tal dano.

O assédio moral, diferente do que muitos pensam, é silencioso e mais comum do que aparenta. A identificação do problema no ambiente de trabalho bem como a luta contra sua prática pode ser a solução para a diminuição do estrago que tal

---

<sup>36</sup> BARROS, RC, ASSÉDIO MORAL: aspectos configurativos e efeitos deste fenômeno social. Publicado por IbdT Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. 15 de fevereiro de 2019 Disponível em: <https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/676060625/assedio-moral-aspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social>

fenômeno pode ocasionar a uma pessoa.<sup>37</sup> Foi apresentada uma análise de julgado favorável à parte autora, no qual o requerido foi condenado ao pagamento da indenização dos danos morais seguindo artigo 223G, inciso 1 da Consolidação das leis do trabalho.<sup>38</sup> O ordenamento jurídico brasileiro assume a existência do assédio moral e procura proteger a força de trabalho feminina, porém ainda ocorre de tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho assumirem a posição de assediadores, desrespeitando a trabalhadora de modo a lhe causar os mais variados tipos de problemas.

A prática assédio moral é tão antigo quanto o próprio direito do trabalho, o assédio moral é, assim, uma prática cruel que prejudica trabalhadores, e as instituições que dela não tomam ciência, devendo ser prevenida e/ou erradicada através de programas de medidas preventivas e educativas criadas pelas empresas com o objetivo de criar um bom diálogo entre os empregados e entre estes e seus superiores. Para tanto, mostra-se importante a adoção de um código de ética na empresa a fim de orientar o conteúdo das decisões como também o processo de tomada destas decisões. Afinal, a construção de uma melhor relação entre os colaboradores, fazendo do local de trabalho um espaço de cooperação e mútuo desenvolvimento é um ideal a ser alcançado por qualquer sociedade de Direito que preza pela paz social.<sup>39</sup>

Nas pesquisas feitas nos julgados, foi possível notar que não consta em ementa o assédio moral, e que as reclamantes entram com um processo trabalhista normalmente ao sair da empresa, e que só assim são denunciados os assédios sofridos durante o tempo em que esteve na empresa, a maior parte dos assédios sofridos são de cargos superiores para cargos inferiores, e que nem todos foi possível provar o assédio sofrido, por falta de provas materiais ou por falta de testemunhas. De acordo com o levantamento, o principal motivo para as vítimas não denunciarem os abusos é o medo de sofrer alguma retaliação, ou até ser demitido. Para os pesquisadores, esse baixo número de denúncias pode ser atribuído ao fato de mais

---

<sup>37</sup> <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>

<sup>38</sup> CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/676060625/assedio-moral-aspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social>

<sup>39</sup> SIMÕES AP. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio contra as mulheres. Disponível em: <https://www.online.unisc.br> .

de 65% das empresas não possuírem um local seguro para o funcionário registrar esse tipo de reclamação.<sup>40</sup>

O empregador, ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. No ensinamento primoroso de Sônia Mascaro do Nascimento; “O que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.<sup>41</sup>

O fato das mulheres sofrerem mais assédio moral que os homens é uma característica que marca a discriminação de gênero, pelo fato das mulheres ainda serem vistas como um sexo inferior, e vistas como posição de submissão.

Segundo dados do relatório, mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens. Negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com algum tipo de seqüela são as principais vítimas.<sup>42</sup>

O ideal seria uma cultura que conscientize a todos sobre o equilíbrio e bem estar no trabalho, favorecendo os funcionários e também os empregadores, pois a qualidade de vida afeta diretamente no aprimoramento de produtividade, então se estabelecida essa cultura de bem estar no ambiente de trabalho além de gerar satisfação dos funcionários e empregadores, os benefícios virão em forma de produtividade.

Na esfera preventiva, cabe a todos os protagonistas do contexto laboral (incluindo trabalhadores e empregadores, independentemente do grau hierárquico) combater o assédio moral através de diversos mecanismos, como por exemplo, por

---

<sup>40</sup> BARRETO E. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens,

CNN. 09/11/2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/> 09 de Novembro de 2021

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

<sup>42</sup> JUSTIÇA DO TRABALHO DA 3 REGIÃO. Publicado 25/03/2019. Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 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>

meio de programas de combate e prevenção ao assédio moral e da conscientização dos efeitos nefastos dessa prática.<sup>43</sup>

Impende destacar ainda que, apesar de todo esse amparo jurídico, pouca é a efetividade no combate ao assédio moral, não por ineficiência do judiciário, mas por falta de denúncia, muitas vezes por falta de informação ou até por medo, em virtude de todo o histórico infeliz da mulher no ambiente de trabalho.<sup>44</sup>

A própria empresa deve valer-se de meios para identificar, prevenir e repreender o assédio moral. Trata-se de assunto que merece maior destaque e atenção, vez que configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, agindo diretamente sobre os direitos de personalidade do trabalhador, em razão de seu caráter agressivo e humilhante.

Portanto, para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho faz se necessário a edição de leis específicas sobre o assunto, com o intuito de proteger a integridade do trabalhador, e evitar esses casos de humilhação que atualmente não se demonstram muito relevantes para nossos legisladores, bem como o investimento em políticas públicas de informação e prevenção do assédio moral a serem trabalhadas pela empresa e pelo empregador frente à sua equipe de empregados.<sup>45</sup>

## REFERÊNCIAS

MANAUS PT. O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Revista Consultor Jurídico. 28 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>

FALCURE E, Tipos de assédio moral no trabalho. 30 de março de 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>

---

<sup>43</sup> DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

<sup>44</sup> CALDAS L C, Assédio moral laboral contra mulher. Jus.com.br. 20 de Maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49174/assedio-moral-laboral-contra-a-mulher>

<https://jus.com.br/artigos/26479/os-efeitos-juridicos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-emprego/2>

TORRES RCF, Os efeitos jurídicos do assédio moral nas relações de emprego. JUS.COM.BR. 22 de Janeiro de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26479/os-efeitos-juridicos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-emprego>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BRASIL, Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001, de 2019, Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

**SENADO**. Disponível em [:https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758)

SIMÕES APA, MELO KA, XIII Seminário internacional. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio contra as mulheres. BRASIL, Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001, de 2019, Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

**SENADO**. Disponível em [:https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758)

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas,2003

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3º REGIÃO (MG) Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm;jsessionid=E5859290A167BDAB0CD644C497C06924>

TAVASSI AC, RÊ E, BARROSO MC, MARQUES MD, A história do direito das mulheres. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Equidade. Disponível em : <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988

TAVASSI AC, RÊ E, BARROSO MC, MARQUES MD, A história do direito das mulheres. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Equidade. Disponível em : <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>  
CALDAS L C, Assédio moral laboral contra mulher. Jus.com.br. 20 de Maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49174/assedio-moral-laboral-contra-a-mulher>

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Planalto. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

ALEXANDRE TG, Direito trabalho 16 de Outubro de 2018 Conteúdo Jurídico. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52315/uma-analise-economica-do-art-223-g-1o-incisos-i-a-iv-da-clt>

Lenzi t, Significado de dignidade da pessoa humana. Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/dignidade-da-pessoa-humana/>

SANTANA RS, A dignidade da pessoa humana como princípio absoluto. Trata do valor absoluto da dignidade da pessoa humana na qualidade de princípio fundamental e sua possibilidade de relativização. Direito Net. 17 de Junho de 2010. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3º REGIÃO. PROCESSO Nº 0010430-53.2021.5.03.0038. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00103918420195030019>  
CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002, institui o Código Civil.  
Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677270/artigo-934-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>

DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

BARROS, RC, ASSÉDIO MORAL: aspectos configurativos e efeitos deste fenômeno social.

Publicado por IbdT Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. 15 de Fevereiro de 2019  
Disponível em: <https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/676060625/assedio-moral-aspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social>



[CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943](#). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/676060625/assedio-moral-aspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social>

[BARRETO E](#). Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens, CNN. 09/11/2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/> 09 de Novembro de 2021

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

JUSTIÇA DO TRABALHO DA 3 REGIÃO. Publicado 25/03/2019. Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. Disponível em:

[DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional](#). R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

CALDAS L C, Assédio moral laboral contra mulher. Jus.com.br. 20 de Maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49174/assedio-moral-laboral-contra-a-mulher>