



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS

**O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA: UMA QUESTÃO
DE GÊNERO?**

THAMIRIS CARNEIRO BORGES

LAVRAS-MG

2019

THAMIRIS CARNEIRO BORGES

**O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA: UMA QUESTÃO
DE GÊNERO?**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

LAVRAS-MG

2019

THAMIRIS CARNEIRO BORGES

**O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA: UMA QUESTÃO
DE GÊNERO?**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADA EM: 03/09/2019

ORIENTADOR (A)

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/ UNILAVRAS

**LAVRAS-MG
2019**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

B732a Borges, Thamiris Carneiro.
 O assédio moral no âmbito trabalhista: uma questão
 de gênero? / Thamiris Carneiro Borges; orientação de
 Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2019.
 43 f.; il.

 Monografia apresentada ao Unilavras como parte
 das exigências do curso de graduação em Direito.

 1. Assédio moral. 2. Mulher. 3. Consequências a saúde da
 vítima. 4. Trabalhista. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.).
 II. Título.

RESUMO

Introdução: Apresenta um estudo sobre o assédio moral no âmbito trabalhista e a questão de gênero. **Objetivo:** analisar se essa prática no ambiente de trabalho está diretamente relacionada a questão de gênero, ou seja, se as mulheres sofrem ou não mais assédio, uma vez que, pesquisas indicam índices elevados de assédio moral no ambiente laboral nos últimos tempos. **Metodologia:** Para tanto, serão apresentados conceitos, elementos, características, impactos do assédio moral na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Ademais, buscou-se através de pesquisa bibliográfica, as raízes do assédio moral, a evolução da mulher no mercado de trabalho, o assédio moral com mulheres, bem como fez-se necessário a pesquisa sobre relação de gênero. Neste trabalho foi adotada como estratégia metodológica a revisão de literatura bibliográfica, realizada no acervo da Biblioteca do Centro Universitário de Lavras – UNILAVRAS, das Instituições de ensino públicas e privadas, em bibliotecas particulares, bem como em acervos bibliográficos na internet, tais como, Periódicos Capes, Site Sucupira e Scielo, todos com respaldo científico. Fez-se a busca através da coleta de dados nos seguintes materiais bibliográficos: 1) Constituição Federal de 1988; 2) Consolidação das Leis Trabalhistas; 3) Artigos científicos; 4) Jurisprudências; 5) Jornais periódicos; e doutrinas 6) Leis específicas. **Conclusão:** Por fim, de acordo com os fatos analisados na presente monografia, na qual conduzirá o leitor a conclusão de que o assédio moral, infelizmente está presente em todas as esferas, principalmente nas relações trabalhistas, onde as mulheres são um dos principais alvos.

Palavras-chaves: Trabalhista; Assédio Moral; Mulher; Consequências à saúde da vítima.

LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Sintomas de pessoas que foram assediadas no trabalho	21
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL.....	9
2.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR.....	11
2.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	12
2.4 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	13
2.5 ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL	15
2.6 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	16
2.7 COMPORTAMENTOS CARACTERIZADORES	17
2.8 PERFIL DO ASSEDIADOR	18
2.9 CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DA VÍTIMA	20
2.10 RELAÇÕES DE GÊNERO	22
2.11 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	24
2.12 DIREITO DO TRABALHO E A MULHER	25
2.13 ASSÉDIO MORAL E A MULHER.....	27
2.14 VISÃO DOS TRIBUNAIS.....	30
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	33
4 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado na presente monografia é o assédio moral, com o título “O assédio moral no âmbito trabalhista: Uma questão de gênero?”.

Entende-se por assédio moral no âmbito trabalhista, as repetidas práticas ou situações humilhantes, constrangedoras na qual o empregado esteja submetido durante sua jornada de trabalho. Prejudicando sua integridade física, psíquica e, também sua relação com o emprego. O sujeito ativo dessa prática pode ser um superior ou os próprios colegas de trabalho.

A autora Dra. Margarida Barreto menciona quatro características do assédio moral na relação trabalhista, são elas, a repetição sistemática; a escolha de um alvo do grupo; a duração, ou seja, enquanto a jornada, por dias e meses e, também a degradação das condições de trabalho (BARRETO, 2000).

O assédio moral no ambiente do trabalho é um problema antigo, porém o interesse da sociedade sobre esse assunto é recente. Pois nota-se um crescimento da atuação dos órgãos estatais desde o ano 2000, criando normas em âmbito municipal, estadual e federal visando punir essa prática (BARRETO, 2000).

É fato que desde o princípio da humanidade existem práticas violentas inclusas nas relações humanas, em suas mais distintas formas. Com o passar dos tempos o que mudou foi a percepção da sociedade, dando maior importância a preservação da dignidade humana e dos direitos fundamentais.

Cumpr-se salientar a importância do capitalismo no aumento das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho no mundo, uma vez que, visa o lucro com menores custos possíveis, forçando o ritmo de trabalho. Além disso, estimula a competição na sociedade, fazendo com que cada vez mais trabalhadores se sujeitem a situações no trabalho buscando a estabilidade.

Ademais, tem-se que o assédio moral no local de trabalho não é um incidente individualizado e sim um dilema com fatores sociais, econômicos e culturais, percebido em todo o mundo e sendo combatido inicialmente na Europa.

O principal problema a ser apresentado por essa monografia é o alto índice de assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil, como mostrou uma pesquisa divulgada pelo jornal Folha de São Paulo em 15/03/2017, no qual a UnB (Universidade de Brasília) entrevistou 359 funcionários do Itamaraty e 66% deles afirmaram ter

sofrido assédio moral no trabalho, sendo a imensa maioria sofrida por mulheres (PRAZERES, 2017).

O objetivo geral é analisar se a questão de gênero está diretamente ligada a essa prática, isto é, se pelo simples fato de ser mulher configura um agravante na possibilidade de ocorrência de assédio moral. Além disso, expor as consequências desses atos partindo de decisões judiciais trabalhistas.

O objetivo específico é analisar doutrinas, jurisprudências dos Tribunais, leis e, também analisar o contexto atual da sociedade.

Por fim, nota-se que o tema é de extrema relevância para a sociedade, uma vez que, faz parte da realidade de muitas mulheres atualmente no mercado de trabalho, e, além disso, estão em trâmite no Brasil inúmeros projetos de lei com o intuito de reprimir essa prática violenta demonstrando a importância do tema.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Aspectos Históricos do Assédio Moral

É certo que o assédio moral reflete de diversas formas na vida e na saúde do indivíduo. Além disso, tal prática é considerada uma ofensa à Constituição Federal da República de 1988, uma vez que fere dois princípios constitucionais, quais sejam, o da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ambos estão previstos, respectivamente, no artigo 1º, inciso III e IV, ora expostos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;
IV- os valores sociais do trabalho; (BRASIL, 1988).

O assédio moral é um problema tão antigo quanto a própria sociedade. Sendo uma espécie de violência estudada de perspectivas diversas e pouco abordada sob um olhar sociológico e histórico. As primeiras pesquisas foram realizadas na década de 1980, mas foi apenas no início deste século que o tema ganhou notoriedade em diversas disciplinas científicas. (BENDER, ROBERTT, 2018).

Porém, tais estudos ganharam força com a publicação do livro da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, com o tema “assédio moral, a violência perversa no cotidiano” no ano de 1998, na França (BENDER, ROBERTT, 2018).

Nessa obra, a autora discorre sobre as consequências dessa prática, atribuindo o início desse fenômeno como sendo de maneira inofensiva, disfarçada como “brincadeira”, mas propaga-se de maneira perversa, causando inúmeros prejuízos à vida do trabalhador. (HIRIGOYEN, 2002).

Vale ressaltar que o mobilizador dessas publicações e estudos acerca deste fenômeno são principalmente as consequências negativas geradas, sejam elas referentes à carreira profissional e, também para a vida do indivíduo.

Ademais, existem inúmeras nomenclaturas adotadas pelo mundo visando definir o assédio moral, são elas:

Mobbing a expressão mais utilizada em algumas partes da Europa, ijime é utilizado no Japão, psicoterror ou acoso moral na Espanha, harcèlement moral na França e assédio moral, violência moral, tortura psicológica ou,

ainda, terror psicológico na Língua Portuguesa. (AALTONEN, RODRIGUES, 2016, p. 77).

Nesse sentido Heloani (2004, p. 02) aduz que:

Por outro lado, analisando a história do Brasil, nota-se a presença de assédio moral desde o período colônia. No quais, índios e negros foram sistematicamente assediados, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes.

Com isso, é certo afirmar que a humilhação no ambiente de trabalho sempre existiu nas mais distintas formas. Tal constatação é explicada, principalmente, pelo próprio sistema macroeconômico, onde o processo disciplinar favorece o aparecimento dessa forma de violência, uma vez que o superior hierárquico detém poder sobre o subordinado. (HELOANI, 2004).

Partindo desse cenário, a pioneira a debater sobre o assédio moral laboral no Brasil foi a Doutora Margarida Barreto, com sua tese de mestrado em psicologia social, defendido no ano de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título “Uma jornada de humilhações”.

A referida autora entende o assédio moral ou violência moral no trabalho como sendo “a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado”. (BARRETO, 2000)

Em contrapartida, nota-se que a prática de violência contra a mulher existe desde as sociedades primordiais, sejam elas físicas, morais ou psicológicas, uma vez que a própria cultura a considerava inferior aos homens em vários aspectos, merecendo, portanto, tratamento diferente.

Diante disso, o sexo masculino considerava-se como um ser superior, dotado de algum elemento somente a ele dado, desprovido do sexo feminino, “justificando”, assim, a relação de hierarquia do homem para com as mulheres, tanto na sociedade, como em sua própria residência junto a sua esposa. (VIANNA, 2000).

Porém, através de muita luta, as mulheres vêm buscando seu espaço na sociedade, e é notória a sua crescente evolução no mercado de trabalho. Contudo, ainda assim, são inúmeras as demandas ajuizadas por mulheres no Poder Judiciário,

visando ao ressarcimento por danos morais sofridos por assédio moral, sendo considerada uma forma sutil de violência contra a mulher

Por fim, salienta-se que o assédio moral é considerado um grande problema trabalhista contemporâneo, uma vez que esse fenômeno está proliferando-se no território nacional.

2.2 Proteção Constitucional do Trabalhador

O Direito do Trabalho começou a surgir nas Constituições Federais dos países em 1917, mais precisamente na Constituição Mexicana. Já em 1919, foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e, desde então, passou-se a expedir convenções e recomendações sobre trabalho e previdência. Na Itália, em 1927, surgiu a Carta Del Lavoro, a qual inspirou outros sistemas políticos, como o Brasil. (MARTINS, 2015).

No Brasil, em 1930, criaram-se as regras trabalhistas com o presidente Getúlio Vargas e, em 1934, foi criada a primeira Constituição que abordava o Direito do Trabalho. Já em 1937, a segunda Constituição foi promulgada, a qual possuía um caráter corporativista e, também se criou a Consolidação das Leis Trabalhistas, através do Decreto lei nº 5452/1943. A seguir, a Constituição de 1946 previa a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, entre outros direitos. Até que foi promulgada a Constituição de 1988, que vigora atualmente. (MARTINS, 2015).

A Constituição Federal de 1988 trouxe no Título II (Dos direitos e garantias fundamentais), em seu Capítulo II (Dos direitos sociais), vários direitos trabalhistas. O artigo 1º nos remete às bases da República Federativa do Brasil, nos seguintes termos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988). (grifos não originais).

De acordo com Moraes, a Constituição de 1988 consagrou diversas regras garantidoras da socialidade e corresponsabilidade entre as pessoas, os diversos grupos e camadas socioeconômicas. (MORAES, 2008).

Por isso, a atual Constituição Federal contribuiu bastante para com o princípio da proteção do trabalhador. (CAPELARI, 2009).

2.3 A Dignidade da Pessoa Humana

Na metade do século XIX, findada a Segunda Guerra Mundial, inicia-se o processo de internacionalização dos direitos humanos. (BARROS, 2010).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada para exercer a função de contribuir para maior justiça social, com uma dimensão humanitária, visando melhorar as penosas condições de trabalho oriundas da Revolução Industrial. (BARROS, 2010).

Além disso, a tutela dos direitos humanos apresenta-se em três pilares jurídicos de proteção, complementares e interdependentes. São eles: a) o eixo global, o qual inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, sociais e culturais.; b) eixo regional; c) eixo nacional. (RIBEIRO, 2011).

Ademais, a Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um fundamento do Estado. Portanto, a dignidade é o fim supremo de todo direito, se revelando na existência daquilo que constitui valor próprio que identifica o homem. (BORBA, 2011).

Assim, proibir qualquer ofensa à dignidade da pessoa humana, inclusive na esfera social, significa respeitar o ser humano. Por essa razão, o Direito se preocupa em proteger e garantir esse princípio fundamental a todo e qualquer cidadão. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 478).

A dignidade da pessoa humana se traduz no respeito que qualquer pessoa merece, isto é, um valor espiritual e moral inerente a qualquer ser humano. (CARVALHO, 2009).

Ademais, o Direito do Trabalho constitui um instrumento fundamental de afirmação da dignidade humana, possibilitando a correção da desigualdade existente entre empregado e empregador no âmbito trabalhista. (ALVES, 2011).

Da dignidade humana, extrai-se a tutela à pessoa de qualquer lesão que possa ocorrer por parte do Estado ou dos particulares. (PEGO; MARCANTONIO, 2011).

Portanto, o trabalhador deve ter resguardado o seu direito ao patrimônio moral, à sua intimidade e à sua vida privada, desde que observados os objetivos da República Federativa do Brasil, estabelecidos no artigo 3º da Constituição Federal de 1988. (BASILE, 2009).

Por outro lado, conforme Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014), um dos meios para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana é respeitar os direitos da personalidade, tais como a honra, a privacidade, a imagem, a liberdade, entre outros.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 12, dispõe acerca dos direitos da personalidade:

Artigo 12. Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques (BRASIL, 1948).

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 481) lecionam que:

Assim, é certo que o dano moral extrapatrimonial ou qualquer tipo de assédio ou prática discriminatória praticado contra o trabalhador ensejará ao ofendido o direito de receber do ofensor uma indenização proporcional à dimensão da ofensa sofrida.

2.4 Conceito de Assédio Moral

A priori, cumpre destacar que o respeito deve ser a base de toda relação de emprego, uma vez que é importante que o trabalhador receba tratamento livre de discriminações e preconceito, tendo sua dignidade humana respeitada. Assim dispõe o artigo 5º da Constituição Federal de 1988:

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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; (...). (BRASIL, 1988).

Dito isso, entende-se por assédio moral no ambiente de trabalho, no seu sentido amplo, a ação ou omissão por um período prolongado, com o fim de desestabilizar psicologicamente a vítima, realizado entre chefes e subordinados e até mesmo entre colegas. (BARROS, 2010).

Por outro lado, alguns autores definem o assédio moral como uma modalidade de agressão psicológica, independente do meio utilizado, como textos, postagens nas redes sociais, e-mails, gestos e atitudes. Tratando-se do ambiente de trabalho, essa agressão, possui caráter continuado, expondo o indivíduo a situações humilhantes e, por isso, constrangedoras do ponto de vista social. Além disso, esse fenômeno está relacionado com o modelo cultural e religioso de cada país.

Segundo os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014), existem dois tipos de assédio moral. São eles: a) O vertical, isto é, quando se utiliza do poder de chefia para a prática de assédio moral contra seu subordinado; b) O horizontal, ou seja, quando praticado entre os próprios colegas de trabalho em razão de inveja, discriminação em virtude de raça, cor, gênero ou até mesmo opiniões políticas.

Posto isso, percebe-se que o assédio se manifesta por meio de ações em série, que, em conjunto, produzem microtraumatismos, que, quando somados, configuram o dano. Significa dizer que o assédio moral é gradativo, processual, pressupondo investidas continuadas por parte do assediador, esvaziando o sentido atribuído à experiência social do trabalho. (VASCONCELOS, 2015).

Além disso, entende-se por assédio moral aquelas condutas abusivas, com natureza psicológica, atentando contra a dignidade psíquica da vítima, de maneira repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, ofendendo a personalidade do indivíduo, sua dignidade ou integridade psíquica. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1267).

Entendido o conceito de assédio moral, cumpre destacar alguns exemplos omissivos e concretos dessa prática, conforme citado por Peduzzi (2007, p. 31):

São exemplos de procedimentos omissivos: a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício

de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades.

Ademais, esse é um tema que abrange o entendimento e a ação interdisciplinar, pois se trata de um problema que ocorre no âmbito ocupacional. Por isso, deve ser percebido e trabalhado preventivamente pela gestão organizacional. Além disso, por gerar consequências de desgaste emocional e sofrimento psíquico, deve ser diagnosticado e tratado por profissionais da saúde e, por configurar prejuízo da vítima, deve ser apurado pelos atores do Direito. (CHRIST, FERRARI, GAUER 2011).

Porém, é importante destacar alguns pontos importantes para a configuração de assédio moral. Primeiramente, a existência de um dano psíquico, psicológico ou emocional à vítima. Além disso, é imprescindível a prova técnica do dano por meio de um laudo médico, que será utilizado em ação de indenização. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014)

Sendo assim, diante de uma situação desumana e debilitante do trabalho, surge a relação do assédio moral com a violação dos direitos do assediado, uma vez que a prática dessa conduta viola os direitos essenciais à existência da pessoa, tais como a dignidade, a integridade psíquica e moral e, até mesmo, a física. (NASCIMENTO, 2012).

Por fim, é importante diferenciar assédio moral de agressão moral, assim como fizeram os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014) em sua obra “Curso de Direito do Trabalho 22º edição”. Essa diferenciação consiste no fato de assédio moral estar fundado na reiteração das práticas abusivas, enquanto a agressão moral é caracterizada pelo ato instantâneo.

2.5 Assédio Moral X Assédio Sexual

São fenômenos parecidos, contudo não se confundem. No assédio moral, a finalidade é “eliminar” a vítima do mundo do trabalho através do terror psicológico, ao passo que, no assédio sexual, a violência acontece em uma relação hierárquica, na qual a subordinação é utilizada como instrumento de obtenção de favores sexuais. Além disso, a modalidade de assédio sexual é bastante perceptível e fácil de ser combatida, pois é tipificado como crime pela Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o item A ao artigo 216 do Código Penal. (PEDUZZI, 2007).

O artigo ora mencionado dispõe acerca do crime de assédio sexual, a seguir exposto:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 2001).

Ademais, o assédio sexual é uma forma de violência que se traduz em diversos tipos de comportamentos, desde um comentário de cunho sexual ou até mesmo uma violação. O requisito base desse tipo de assédio é a falta de reciprocidade e de consentimento a que acresce o teor sexual da conduta, que humilha, ofende e intimida. (MORAIS, 2014).

Além disso, tem-se a Lei nº 12.485/2013, que em seu artigo 2º, prevê um conceito para assédio sexual, isto é, “Considera-se violência sexual, para os efeitos desta Lei, qualquer forma de atividade sexual não consentida” (BRASIL, 2013).

De acordo com a cartilha de 2008 do Ministério da Saúde (*apud* NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1271), definiu-se assédio sexual como “quaisquer manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, vindas de quaisquer pessoas que integre o quadro funcional da empresa.”.

Por outro lado, o assédio moral, como já mencionado, perfaz-se na exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É uma patologia da organização do trabalho e que ainda não encontra previsão legal para os empregados do setor privado no Brasil. (BARRETO, 2000).

Por fim, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o número de vítimas de assédio moral varia de 5 a 8% e, dentre estes 8%, 70% são mulheres (AMAZARRAY, JACQUES, 2006).

2.6 Elementos caracterizadores do assédio moral

É certo que existem várias formas de assediar alguém, mas é mister considerar que aquele que assedia o outro tem por objetivo submeter, sem trégua, a pequenos ataques, repetidos, com atos que deixam na vítima o sentimento de ter sido

maltratada, desprezada, humilhada. Sendo que essa ação repetitiva ou sistematizada pode trazer consequências que atingem a dignidade da pessoa, criando um ambiente humilhante, degradante, desestabilizador e hostil. (ARAÚJO, 2017).

Além disso, de acordo com Padilha, Pichlere Fagundes (*apud* VASCONCELOS, 2015), a conduta de assediar alguém tem origem nos abusos decorrentes da desigualdade, seja ela social, funcional, de gênero ou qualquer outra, e, também se relaciona com as diversidades inerentes às formações coletivas.

De acordo com a visão de Alice Monteiro de Barros, é difícil elaborar um conceito sobre assédio moral, mas há elementos caracterizadores que permitem identificar a ocorrência dessa prática. São eles: a) a intensidade da violência, isto é, deve ser grave na concepção objetiva de uma pessoa sem ser a vítima; b) o prolongamento, ou seja, o caráter permanente dos atos capazes de atingir o objetivo do assediador; c) a finalidade, sendo esta a de atingir o dano psíquico ou moral a vítima e discriminá-la no trabalho; d) dano psíquico permanente ou transitório na vítima, constituindo uma enfermidade. (BARROS, 2010).

Por outro lado, o site “Assédio Moral no Trabalho, chega de humilhação” publicou a seguinte nota:

Um ato isolado de humilhação, não é assédio moral. Este pressupõe:

1. Repetição sistemática;
2. Intencionalidade, forçar o outro a abrir Mão do emprego;
3. Direcionalidade, quando uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório;
4. Temporalidade ocorre durante a jornada de trabalho, por dias e meses;
5. Degradação deliberada das condições de trabalho (*apud* BARRETO, GERVAISEAU, 2011).

Por fim, é importante destacar que algumas práticas não podem ser consideradas como assédio moral no ambiente de trabalho, tais como: situações estressantes ou o estresse gerado por situações de conflitos; conflitos explicitados; gestão despótica; agressões pontuais; más condições de trabalho ou ainda imposições profissionais. Faz-se necessário ressaltar que estas situações podem desencadear o assédio ou ainda serem consequências dele, mas não são conceituadas como assédio moral propriamente dito. (HIRIGOYEN, 2002).

2.7 Comportamentos Caracterizadores

Sob a óptica de Neuza Farias Araújo (2017, p. 02):

No assédio moral, a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Os colegas, por medo do desemprego e da vergonha de serem também humilhados, juntamente com o estímulo constante à competitividade, acabam por romper os laços afetivos com a vítima. Além disso, ao reproduzirem ações e atos dos agressores no ambiente de trabalho, instauram o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima.

Por outro lado, a magistrada Alice Monteiro Barros (2010) menciona em sua obra alguns comportamentos presentes no assédio moral. São eles: a) Técnica do relacionamento, quando o assediador não dirige o olhar e a palavra à vítima, interrompendo-a frequentemente e ignorando sua presença; b) Técnica do isolamento, quando atribui-se à vítima funções que a isolam ou a deixam sem atividade alguma; c) Técnica de ataque, na qual o assediador pratica atos para desacreditar ou desqualificar a vítima diante de outras pessoas e, por último, a técnica punitiva, isto é, visa colocar a vítima sob pressão.

Os assediados podem não identificar claramente o que está ocorrendo ou não querem se mostrar ofendidas com as humilhações, podendo até levar na brincadeira as desavenças e os maus tratos. Porém, com a continuidade e o aumento da intensidade dessas situações, as pessoas se sentem acuadas, postas em situações constrangedoras e, em alguns casos, podem ser submetidas a manobras hostis e degradantes durante um período maior. (NUNES; TOLFO, 2014, p.168).

Ademais, a manifestação do assediador pode se caracterizar de forma tácita, ou seja, quando se faz por meio de gestos, olhares e palavras, ou então de forma expressa, isto é, quando se porta clara e objetivamente, mostrando a sua estratégia de humilhação do assediado. (OLIVEIRA, 2010).

Portanto, nota-se que tanto os comportamentos omissivos, tais como a indiferença, atitudes de desprezo e o silêncio, quanto atos concretos de rigor excessivo no trato com o empregado, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, imposição de isolamento ao empregado, humilhações, ameaça, constrangimento, exposição a terceiros, restrição da atuação profissional, dentre outras tantas modalidades, configuram o assédio moral. (PEDUZZI, 2007).

2.8 Perfil do assediador

O assediador pode ser um superior hierárquico (assédio moral descendente) ou um subalterno que sonha ocupar o cargo do chefe (assédio moral ascendente), ou

um colega de trabalho possuído pelo espírito de competitividade, inimizade ou inveja (assédio moral horizontal). (BARROS, 2010).

Na linguagem popular pode haver vários tipos de assediadores, entre eles: o mala- babão; o pittpul, o troglodita, o tigrão, o garganta, entre outros. (BARROS, 2010).

Ainda nessa linha de raciocínio, Barreto (*apud* ALVARENGA, 2018, p. 02) cita vários comportamentos que cada um dos tipos de assediadores geralmente apresenta, são eles:

Agressor pitt-bull: é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Agressor mala-babão: é aquele chefe que bajula o patrão e não dá folga aos seus subordinados. É uma espécie de capataz moderno.

Agressor troglodita: é o chefe grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você me obedece”.

Agressor tigrão: esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Agressor garganta: é o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias.

De acordo com os ensinamentos de Grosche (2011) o assédio moral pode apresentar-se de três formas, são elas: 1) verticalmente, isto é, ocorre nas relações autoritárias, como por exemplo entre chefe e subordinado prevalecendo os desmandos, manipulação do medo dentre outras práticas; 2) horizontalmente, ou seja, quando ocorre entre os próprios funcionários de uma mesma categoria, apresentando-se através da pressão por mais produtividade com baixo custo e a competitividade; 3) mista, o próprio nome já diz, é uma mistura das práticas de assédio moral horizontal e vertical, tornando o ambiente de trabalho insuportável para a vítima.

Alice Monteiro Barros (2010) conceitua o assediador como sendo perverso, pois se satisfaz humilhando o outro com o intuito de massacrar alguém mais fraco, para que o medo gere obediência da vítima e dos outros empregados ao redor. A autora também diz que, muitas vezes o assediador é medíocre, mesquinho, porém é inteligente, excessivamente vaidoso, egocêntrico e não suporta críticas.

Além disso, Mello e Simões (2016, p. 10) destacam alguns itens caracterizadores do perfil de um assediador, são eles:

a) ideia grandiosa de sua própria importância; b) fantasias ilimitadas de êxito e poder; c) necessidade excessiva de ser admirado; d) atitudes e comportamentos arrogantes, entre outros. É importante analisar o perfil dos assediadores e identificá-los o mais rapidamente possível, de modo que se possa combater essa prática agressora no ambiente de trabalho o mais rapidamente possível.

Ademais, é certo que o assediador é um manipulador sem ética e sua motivação é ampla, como por exemplo, a inveja, ânsia de poder, discriminação, dentre outros. (BARROS, 2000).

Por fim, Oliveira destaca que algumas empresas aplicam testes em candidatos visando detectar pessoas com este perfil e eliminá-los do plano empresarial. (OLIVEIRA, 2010).

2.9 Consequências à saúde da vítima

De acordo com as lições de Circe Cunha, o indivíduo é considerado totalmente saudável quando, além de suas funções fisiológicas, o seu bem-estar mental também encontra-se em harmonia. Para tanto, é importante a constante preservação da saúde física e principalmente mental do trabalhador. (CUNHA, 2016).

Sendo assim, Alice Monteiro Barros cita que o assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial, capaz de provocar danos à saúde da vítima, podendo ser considerado uma doença do trabalho, equiparando-se ao acidente de trabalho, na forma do artigo 20 da Lei 8.213/91. (BARROS, 2010).

A empresa também sofre consequências do assédio, uma vez que essa prática incide na queda da produtividade, pois o empregado tende a faltar ao trabalho para evitar contato com o assediador, o que gera possibilidade de responsabilização patrimonial e dano da imagem. (GROSCHE, 2011).

Além de afetar os custos operacionais da empresa, o assédio moral leva suas vítimas à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causando sintomas psíquicos e físicos que variam entre uso de drogas, palpitações, tremores, tonturas, falta de ar e falta de apetite. (BARROS, 2010).

A prática de assédio moral pode causar na vítima o agravamento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. A Organização Mundial da Saúde dispõe sobre alguns dos sintomas psicopatológicos, sendo eles

Todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor

depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor, e irritabilidade. Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. Incluem-se no rol dos psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor, e irritabilidade. Os sintomas psicossomáticos incluem todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio, torcicolos, lombagos, queda de cabelo, dores musculares e/ou articulares de origem tensional, e estresse. Finalmente, os sintomas comportamentais se traduzem em reações agressivas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social. Porém, a depressão e o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentes diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. (*apud* FREIRE, 2008, p. 09).

Baseando-se em um estudo de autoria da pesquisadora Margarida Barreto, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, o qual contou com o apoio da Fapesp - Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo, foram ouvidas 870 pessoas e, ao final, constatou-se que todas elas apresentaram sintomas prejudiciais à saúde após serem assediadas no seu ambiente laboral, conforme demonstrado na tabela a seguir (*apud* SPEZIA, 2018, p. 40):

Tabela 1 – Sintomas de pessoas que foram assediadas no trabalho.

Sentimentos comuns	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70

Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	23,3	3.2
Idéia de suicídio	16	100
Tentativa suicídio	0	18
Falta de apetite	13	2

Fonte: Barreto (*apud* SPEZIA, 2018, p. 40)

Nota-se, portanto, que as consequências são significativas, pois comprometem a dignidade do trabalhador e suas relações afetivas e sociais, causando-lhe danos à saúde física e mental, o que aumenta o número de demandas reivindicatórias de direitos trabalhistas e indenizações pelo assédio sofrido. (OLIVEIRA, 2010).

2.10 Relações de Gênero

Primeiramente, faz-se necessário analisar com atenção a tabela citada acima. Feito isso, resta claro como as mulheres são mais afetadas pelas consequências da prática de assédio moral, uma vez que dos quinze sintomas mencionados, em nove deles, a porcentagem sofrida por mulheres é gritante quando comparada aos homens.

Dito isso, para maior entendimento, é mister diferenciar sexo de gênero, conforme ensina Diaz (*apud* DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013, p. 04):

Sexo refere-se às diferenças biológicas entre homem e mulher, seus aparelhos reprodutores, suas funções diferenciadas decorrentes de seus hormônios. Gênero refere-se às relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres que são o resultado de uma construção social do papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais.

De acordo com Stearns (2007, p. 11):

Falar em gênero é uma forma de enfatizar o caráter social e, portanto, histórico das concepções baseadas nas percepções das diferenças sexuais, profundamente arraigada num domínio masculino milenar, cuja dissolução total ainda não é um horizonte claramente perceptível em curto prazo. Portanto, trata-se de interações entre definições entre masculino e feminino, e das funções designadas para homens e mulheres, em relação a culturas diferentes.

Para Diaz (*apud* DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013, p. 04):

Desde o nascimento, com a descoberta do sexo do bebê, começa a ser construído culturalmente o seu papel na sociedade. As meninas, até com suas brincadeiras infantis, são educadas para serem boas donas de casa, já que brincam de casinha, de boneca, brincadeiras voltadas ao cuidado com a casa e filhos, e são ensinadas a serem dóceis passivas e dependentes.

Além disso, analisando a cultura e até mesmo a infância de cada um, pode-se perceber que aos meninos sempre foi dado maior liberdade, tais como as de brincar na rua, brincar de jogos mais agressivos, demonstrando coragem, força e independência, enquanto para as meninas são ensinadas brincadeiras meigas, fofas e, acima de tudo, os cuidados com a casa.

Em algumas regiões do mundo, como Europa ocidental, Estados Unidos e União Soviética, as mulheres obtiveram um grande avanço e, em virtude disso, consideráveis conquistas. É possível, assim, ver mulheres trabalhando em profissões bem remuneradas nesses locais, todas antes só exercidas por homens. (DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013, p. 05).

Apesar das mudanças do mundo, ainda se vê a destinação das mulheres a atividades que envolvam cuidados com a casa e com a família, enquanto aos homens cabe o papel de provedor de sua família.

A mulher contemporânea oscila entre o cuidado do lar e a profissão, sendo ainda milhões de mulheres prisioneiras do lar, já que não conseguem resolver um grande dilema: conciliar o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas com a profissão. Como são responsáveis pelo funcionamento do lar, algumas vezes as opções são poucas ou ineficientes para ajudá-las a lidar com as questões lar e profissão. (DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013).

Estas diferenciações por gênero são ditadas pelo mercado de trabalho, determinando, assim, que homens e mulheres ocupem lugares desiguais e hierarquicamente determinados e favoreçam a ocorrência de discriminadores em relação às mulheres.

Desse modo, percebe-se que a luta pela igualdade de gênero funda-se tanto na jurisdicionalização e materialização das garantias de direitos, como também na necessidade de reconstruir crenças e valores sociais ultrapassados. (SPEZIA, 2018).

No entanto, é certo que atualmente as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda continuam em alta, tornando o ambiente de trabalho mais hostil à presença feminina e, conseqüentemente, propício à prática do assédio moral dirigido a elas.

Assim, de acordo com uma pesquisa citada por Alkimin, 70% dos casos de assédio são dirigidos às mulheres e 30% aos homens, sendo estes mais resistentes e menos propensos a pedir ajuda externa (*apud* MELLO; SIMÕES, 2016, p. 13).

2.11 A mulher e o mercado de trabalho brasileiro

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, e com a revolução industrial, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. Um intenso crescimento da maquinaria e um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia e um salário inferior ao do homem (KUHNER, 1977).

Assim, complementando a ideia exposta acima, tem-se o entendimento de Martins (2015, p. 583) ao dizer que:

As mulheres pela necessidade de trabalhar sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, recebendo salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além do que lhe era cabível, a fim de manter-se no emprego.

Ademais, esse período da revolução industrial marcou a história do Direito do Trabalho com ganhos para o desenvolvimento industrial mundial, porém os trabalhadores, principalmente mulheres e crianças, foram vítimas de más condições de trabalho, baixos salários, bem como a exploração.

Por outro lado, com a chegada dos séculos XX e XXI e, conseqüentemente, as inovações tecnológicas, o capitalismo e a globalização, ficam claras a impulsão e a especialização das mulheres para o mercado de trabalho. Atualmente, é visível, dia após dia, nas lideranças de grandes empresas e em profissões técnicas, mulheres ganhando espaços (BAYLÃO, SCHETTINO, 2014).

Teixeira (*apud* BAYLÃO, SCHETTINO, 2014, p. 04) menciona que o crescimento da participação feminina se dá por um compilado de fatores econômicos e sociais, veja-se:

Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades de as mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade.

Profundas transformações, fortalecidas pelos movimentos feministas também ocorreram nesse mesmo período, nos padrões de comportamento e no papel da mulher na sociedade, fazendo com que mais mulheres atuassem na vida pública e facilitando a entrada da mulher no mercado de trabalho. A redução do número de filhos por mulher, nos lugares mais desenvolvidos do país, a evolução do nível de escolaridade e o ingresso de mais mulheres nas universidades contribuíram para essa evolução. (DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013).

Apesar da oposição das corporações em abrir espaço para as mulheres, elas conquistaram o seu ingresso à custa de muito esforço. Primeiramente, as mulheres tiveram que atuar nas linhas de produção e, depois, foram subindo lentamente na linha hierárquica, o que despertou a ideia de que não teriam que abandonar seu trabalho para dedicar-se apenas à família. (SINA, 2007).

Além disso, o aumento da escolaridade e a facilidade para ingressar nas universidades possibilitaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. As várias mudanças ocorridas são um dos fatos que explicam não apenas o aumento da atividade feminina, mas também as variações no aspecto da força de mão de obra desse sexo. (BRUSCHINI, 2000).

Porém, os estudos mostram uma trajetória de inserção feminina em novos grupos ocupacionais, contudo ainda falta um longo percurso a percorrer rumo à igualdade com o sexo masculino e à ocupação de espaços no mercado de trabalho. (DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013).

2.12 Direito do Trabalho e a Mulher

O ramo do Direito do Trabalho possui intervenções da concepção patriarcal advinda dos primórdios da sociedade e da divisão das tarefas, trazendo vestígios significativos de discriminação.

Ademais, o Direito do Trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo de sua história. Uma delas foi uma fase de exclusão, uma vez que mulheres não deveriam trabalhar e aquelas que insistiam em fazê-lo o realizavam à margem da lei, sem qualquer proteção legal, pois, nessa época, não havia legislação que regulamentasse a prestação de serviços de mulheres.

Seguindo essa linha de raciocínio, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014) defendem que o Direito do Trabalho passou por diversas modificações ao longo da história, sendo a primeira fase marcada pelas proibições ao trabalho da mulher em várias atividades. Em seguida, a próxima fase foi marcada pelo Direito promocional do trabalho da mulher, ou seja, quando a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessitava de proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem.

Com isso, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, estabelece uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, mais precisamente nos incisos XX e XXX, dispõe acerca da proteção ao trabalho da mulher, visando a coibir qualquer tipo de discriminação, veja-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988).

Além disso, a Lei nº 5.473 de 1968, em seu artigo 1º, prevê que:

São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros de funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público (BRASIL, 1968).

Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, em seu artigo 446, estabelecia presumida a autorização ao trabalho da mulher casada, o que reforçava a filosofia de inferioridade da mulher perante o homem, sendo considerado um absurdo (BRASIL, 1943). Então, anos depois, esse artigo foi revogado pela Lei nº 7855/89 (BRASIL, 1989).

De acordo com Martins (2015), houve o reconhecimento de direitos às mulheres, como em relação ao fato de a duração do trabalho da mulher ser igual à do homem, isto é, 8 horas por dia e 44 semanais, conforme previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. Além disso, é vedada a distinção salarial por motivo de sexo, conforme disposto no artigo 5º, da Constituição Federal e artigo 377 da Consolidação das Leis Trabalhistas, veja-se: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.” (BRASIL, 1988).

Por fim, ainda baseando-se nos ensinamentos de Sérgio Pinto Martins, menciona este que os motivos de proteção da mulher, tais como licença no período de gravidez, amamentação, pós parto, entre outros, são de cunho conservador e, em vez de proteger as mulheres, acabam discriminando-as. Com isso, percebe-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas ainda possui uma série de artigos discriminatórios que não se justificam aos dias atuais. (MARTINS, 2015).

2.13 Assédio moral e a mulher

Conforme já mencionado anteriormente, o mercado de trabalho ainda não é um ambiente totalmente favorável à presença e ao reconhecimento da mulher, uma vez que esta ainda é vista por muitos como um ser inferior, sendo alvo de discriminação e preconceito.

O assédio moral, quando praticado contra mulheres, na maioria dos casos, torna-se assédio sexual. Além disso, quando já se inicia como assédio sexual e a vítima responde com atitude negativa, o principal comportamento do assediador é humilhar a vítima, desestabilizá-la, configurando o assédio moral. Infelizmente, em qualquer dos cenários, a mulher ainda se encontra numa situação de desestabilização, vulnerabilidade e culpa. Sentindo-se muitas vezes sem saída e com medo de ser marcada no seu meio profissional, acaba “desistindo” do emprego. (MELLO; SIMÕES, 2016).

Ademais, após uma pesquisa nos meios de comunicação online, tais como, jornal O globo, site do Tribunal Regional do Trabalho, carta capital, site do Tribunal Superior do Trabalho dentre outros, percebe-se que inúmeros são os casos publicados pela mídia sobre assédio moral, tendo como principal vítima a mulher.

Importante destacar três notícias, sendo a primeira delas publicada em 25/03/2019, pelo site do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região de Minas Gerais, com o título: “Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres”. Essa matéria trata basicamente da maior ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho, baseando-se em dados decorrentes de um relatório apresentado em uma palestra, realizada na sede do Tribunal Regional do Trabalho em Belo Horizonte pela médica do trabalho do TRT-MG, Ciwannyr Machado Assumpção. Na qual menciona que “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”. (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho)

A segunda notícia foi publicada pelo jornal O Globo com o seguinte título “Assédio no trabalho dificulta ascensão de mulheres nas empresas”. Discutem-se dentre outros pontos, a criação de canais de denúncia para combater os abusos, bem como a adoção de políticas de equidade de gênero nas empresas, uma vez que, inúmeros são os casos de assédio moral sofrido por mulheres nesses ambientes (ALMEIDA; CAVALCANTI; BATISTA, 2018). Na íntegra são citados vários depoimentos de vítimas, como por exemplo:

Sofri muito com isso (assédio). Nunca fiz uma denúncia oficial porque sentia que eu, a parte mais fraca, seria prejudicada — conta Maria Fernanda Teixeira, que fez carreira em multinacionais e hoje é CEO da Intergrow, consultoria para programas de governança corporativa, gestão de riscos e *compliance*.

“Trouxe um paninho para você limpar meu computador”. Em outra situação, um juiz declarou que a banca do concurso estava “de parabéns por ter aprovado uma advogada tão bonita”. Esta mesma moça ouviu de um colega que só tinha conseguido o cargo porque teve “prova oral” no fim do concurso — conta Fabiana Bastos, Procuradora do Estado de Goiás (ALMEIDA; CAVALCANTI; BATISTA, 2018, p. 01).

Ademais, é importante destacar outro depoimento mencionado na notícia, isto é:

Uma em cada três mulheres no mundo sofreu, está sofrendo ou vai sofrer assédio. Não adianta Catherine Deneuve dizer que é um exagero. Exagero são os anos de tolerância e subordinação das mulheres dentro e fora das empresas. A grande questão da Humanidade é resolver a diferença de gênero e da violência culturalmente admitida contra a mulher — diz Raquel Preto, sócia-fundadora do escritório Preto Advogados, em São Paulo (ALMEIDA; CAVALCANTI; BATISTA, 2018, p. 02).

Por último, a terceira notícia a ser apresentada foi publicada pelo site do Tribunal Superior do Trabalho em 04/11/2012 com o título “A mulher e o assédio moral”, na qual trata do aumento de processos que tramitam na justiça do trabalho visando indenização por assédio moral no ambiente de trabalho sofrido por mulheres. Além disso, menciona-se sobre a questão da prova no processo, a legislação brasileira sobre o tema, bem como formas de punição do agressor. Ademais é frisada a questão da desigualdade de gênero ainda presente na sociedade, causando assim um descompasso enorme entre os casos tendo como vítimas homens e mulheres, ao se tratar de assédio moral. (BRASIL, 2012).

Diante o exposto, percebe-se que as mulheres, na maioria dos casos, por diversas razões são o foco dos assediadores em seu ambiente de trabalho.

Ademais, a cartilha disponibilizada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, versando sobre assédio moral e sexual e sua prevenção, prevê que:

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres e os servidores, estagiários ou terceirizados enfermos ou que sofreram acidente de trabalho, que são discriminados e isolados. (CARTILHA, 2016, p.14).

Além disso, essa mesma cartilha menciona quais são as principais condutas praticadas contra as mulheres. São elas:

a) Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho; b) Ameaçar, insultar, isolar; c) Restringir o uso do banheiro; d) Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas; e) Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino; f) Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo; g) Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual, dentre outras. (CARTILHA, 2016, p. 15).

Diante disso, outra cartilha intitulada “assédio moral e sexual no trabalho”, de autoria da Diretoria Geral do Senado Federal, através do Programa pró-equidade de gênero e raça, dispõe, dentre outros assuntos, sobre as mulheres serem alvo de assédio moral. Veja-se:

Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica. Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação, de modo que as

mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras. (CARTILHA DO SENADO FEDERAL, 2011, p. 09).

Outro dado importante é que, para Margarida Barreto (*apud* CARTILHA DO SENADO FEDERAL, 2011) as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada por ela, as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens, uma vez que 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados. Com isso, percebe-se que a prática de assédio moral no ambiente laboral está relacionada à questão de gênero, pois, de acordo com os dados já apresentados, mulheres são, sim, um dos principais alvos dessa prática.

Por fim, em relação ao ordenamento jurídico, infelizmente ainda não há legislação específica para a prática de assédio moral, porém tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre essa questão. Porém, quem assedia pode ser responsabilizado perante as esferas administrativa, em infração disciplinar; trabalhista, de acordo com os artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas; civil, por danos morais e materiais; e a depender do caso, até na esfera criminal, quando houver lesão corporal ou crimes contra honra. (CARTILHA DO SENADO FEDERAL, 2011).

2.14 Visão dos tribunais

Em se tratando de assédio moral na relação trabalhista tendo como vítima a mulher, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando de maneira favorável a esta, em diversas decisões que versam sobre o direito ou não à indenização por dano moral, conforme exposto a seguir, no agravo de instrumento ao recurso de revista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS DECORRENTES DE CONCESSÃO A MENOR DE INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. OJ 380 DA SDI-1/TST. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1) DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE JUROS DE MORA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. 2) DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO conhecido, quanto a esses temas. 3) HORAS EXTRAS DECORRENTES DE CONCESSÃO A MENOR DE INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. **4) INDENIZAÇÃO**

POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE TRATAMENTO PSICOLÓGICAMENTE DEGRADANTE E VEXATÓRIO. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CR/88). Porém, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial e, sem a conjugação desses requisitos, não se há falar em responsabilidade do empregador por qualquer das responsabilidades vindicadas. Tais requisitos, em princípio, são: o dano; o nexo causal, que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado; e, regra firmada por assinatura digital em 29/08/2012 pelo sistema Assine Jus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira. Geral, a culpa do empregador, excetuando-se as hipóteses de prescindibilidade de tal requisito, como, por exemplo, aquelas previstas nos arts. 927, parágrafo único, e 933 do CC. Na hipótese dos autos, a Reclamante pautou sua pretensão na alegação de que sofreu assédio moral (consubstanciado no constrangimento moral decorrente de pressões, humilhações e ameaças por parte de seu supervisor). Tendo o Tribunal Regional consignado a ocorrência de pelo menos um desses fatos alegados pela Autora, constatam-se os requisitos legais para a imposição de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral sofrido. Recurso de revista conhecido e provido, nesse aspecto. (PROCESSO Nº TST-RR-115500-49.2006.5.02.0382. Data do julgamento: 28/08/2012. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 3º Turma). (grifos não originais).

Desse modo, percebe-se que a decisão final foi o provimento do recurso de revista interposto por Roseli Maria Barril Camargo em face de Banco Bradesco S.A. e outros, uma vez que, restou demonstrada a ocorrência de elementos caracterizadores da prática de assédio moral, uma vez que Roseli comprovou nos autos ter sofrido inúmeras humilhações e ameaças por parte de seu supervisor durante o período de trabalho.

Por isso, a mesma faz jus ao direito de indenização por danos morais sofridos no valor de R\$ 5.000,00 arbitrados pelo juiz de primeira instância e mantido pelos desembargadores da 3º Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda nessa linha de raciocínio, tem-se também o agravo de instrumento ao recurso de revista apresentado ao Tribunal Superior do Trabalho pelo Banco ABN Amro Real S.A em face de Cristiane Caetano de Castro Moreira, também reconhece o direito a indenização por danos morais sofridos por Cristiane Caetano de Castro Moreira, pois foi alvo de assédio moral no seu ambiente de trabalho. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. **1.DANO MORAL. ASSÉDIO.** VALOR DA INDENIZAÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. INESPECÍFICA. SÚMULA Nº 296, I. (...)

2. (Agravo de instrumento a que se nega provimento. PROCESSO Nº TST – AIRR 972/2007 – 009-23-40.5. Data do julgamento: 12/11/2008, Relator Ministro Caputo Bastos, 7º Turma). (grifos não originais).

Assim, conforme exposto, o agravo de instrumento foi negado pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que os Ministros da Sétima Turma do Tribunal acompanharam e mantiveram a decisão proferida pela Corte Regional do Trabalho, que reconheceu a prática de assédio moral. Isso porque foi demonstrado nos autos, através de provas, a imposição de metas absurdas para a funcionária, além de esta ter sido chamada de “burra”, sendo ofendida e humilhada inúmeras vezes pelo superior hierárquico, que foi condenado ao pagamento de indenização no valor de R\$ 30.000,00.

Portanto, diante a apresentação, a título de exemplo, dessas duas decisões proferidas pelo egrégio Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se que nos casos de assédio moral tendo como vítima a mulher, na grande maioria, esta tem seu direito a indenização reconhecido quando comprovado a presença dos elementos caracterizadores do assédio moral laboral.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

É certo que as mulheres enfrentaram diversas dificuldades no decorrer da história, muitas conquistas foram alcançadas, direitos foram reconhecidos, porém ainda há um longo caminho de muita luta a ser percorrido até que a sociedade como um todo, reconheça a igualdade entre homens e mulheres, principalmente no ambiente laboral.

Partindo dessa realidade e após uma pesquisa nos meios de comunicação online, bem como em jornais de televisão, notou-se o aumento gradativo de casos de assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente praticado contra mulheres, o que despertou atenção.

Por isso e, também devido a importância do tema perante a sociedade, fez-se necessário realizar uma busca aprofundada, através dessa monografia, visando comprovar se a questão de gênero está de fato, ligada a essa prática de abuso laboral.

Assim, discorreu-se sobre diversos aspectos, quais sejam, a evolução histórica do assédio moral, sua definição, características, consequências para a saúde da vítima, o perfil dos assediadores, as relações de gênero, o direito do trabalho e a mulher, a inserção da mulher no mercado de trabalho, a visão dos tribunais sobre o assédio moral contra mulheres, dentre outros se baseando em diversos autores renomados no assunto.

Conforme demonstrado ao longo da monografia, a questão de gênero está intimamente ligada a prática de assédio moral no ambiente laboral, uma vez que, de acordo com diversos dados obtidos através de pesquisas e, também dados publicados pela mídia é certo que mulheres sofrem mais assédio moral do que homens.

A explicação para essa realidade está em diversos pontos, como por exemplo, a sociedade ainda viver resquícios da era patriarcal e conseqüentemente nos ambientes de trabalho vê-se diversas práticas discriminatórias contra mulheres, pois muitos ainda a veem como figura materna tendo como principal dever o cuidado ao lar.

Além disso, existem dois tipos de assédio, são eles, o sexual e o moral. A maioria das pessoas conhecem mais sobre o assédio sexual, vez que, é tipificado pelo ordenamento jurídico como crime, é mais fácil de ser identificado e a mídia divulga várias vezes a ocorrência desse tipo de abuso contra mulheres.

Porém o assédio moral também merece atenção e precisa ser conhecido pela sociedade, pois gera grandes impactos na vida de quem sofre esse tipo de abuso, muitas vítimas desenvolvem doenças psíquicas sérias. E, além disso, a identificação da ocorrência de assédio moral é mais difícil, e quando a sociedade desconhece as práticas caracterizadoras desse tipo de abuso a situação fica ainda pior.

Portanto é de extrema importância o desenvolvimento de trabalhos que discorram sobre assédio moral, trazendo assim mais conhecimento a toda sociedade e principalmente as mulheres, uma vez que, são mais atingidas.

4 CONCLUSÃO

A presente monografia baseou-se no tema assédio moral, sob o título “o assédio moral no âmbito trabalhista: uma questão de gênero?”.

A principal justificativa para essa pesquisa foi o aumento considerável dos índices de assédio moral, principalmente com mulheres, praticado nos ambientes de trabalho no Brasil, o que é alarmante.

Assim, visando atingir a compreensão desse fenômeno, foram definidos como objetivo geral, identificar se a questão de gênero está diretamente ligada a prática desse tipo de abuso, isto é, se as mulheres são mais propícias a sofrer assédio e por qual motivo. Como objetivo específico estabeleceu-se a análise de doutrinas, jurisprudências, artigos científicos, leis e, também o contexto atual da sociedade.

Ao final da pesquisa notou-se que, infelizmente, as mulheres são um dos principais alvos de assédio moral no ambiente de trabalho, conforme mostram os índices já apresentados, sendo que a porcentagem de vítimas mulheres é bem maior do que homens.

A explicação para essa realidade se baseia em inúmeros pontos, dentre eles é na construção da própria sociedade, que apesar de caminhar para o reconhecimento do papel da mulher, bem como futuramente se alcançar a igualdade entre homens e mulheres principalmente no ambiente laboral, infelizmente nos dias atuais ainda ocorre discriminação e violência contra elas.

Desse modo foram atingidos tanto o objetivo geral como o específico, pois, através de pesquisa feita nos meios pré-definidos, chegou-se à conclusão de que o assédio moral laboral está ligado a questão de gênero. Além disso, foi encontrada uma resposta para o problema proposto na introdução, vez que restou demonstrado o motivo dos altos índices de assédio moral contra mulheres atualmente no Brasil.

Portanto, através de todos os dados apresentados nesse trabalho, é possível dizer que o mesmo possibilitou um maior entendimento sobre como ocorre o assédio moral laboral, suas implicações na saúde da vítima, as formas de combate, bem como saber de qual maneira os Tribunais (Regional e Superior) do Trabalho vem decidindo nesses casos. Agregando assim, conhecimento a sociedade sobre um tema que é relativamente novo e merece devida atenção diante dos graves prejuízos causados na saúde das vítimas.

Por isso, propõe-se a pesquisas futuras a realização de pesquisa de campo através de entrevistas com mulheres, buscando um maior entendimento e análise dos ambientes de trabalho em que ocorrem mais assédio e assim buscar encontrar um meio de prevenção e combate.

REFERÊNCIAS

AALTONEN, Alex. RODRIGUES, Miriam. A reação ao assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Carreiras e Pessoas**, São Paulo, abr. 2013.

ALMEIDA, Cássia; CALVANCANTI, Glauce; BATISTA, Henrique Gomes. Assédio no trabalho dificulta ascensão de mulheres nas empresas. **O GLOBO**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265>>. Acesso em: 24 jun. 2019.

ALVARENGA, Leidyane. **O perfil do agressor de assédio moral e a inércia das vítimas**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63394/o-perfil-do-agressor-de-assedio-moral-e-a-inercia-das-vitimas>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

ALVES, Amauri Cesar. A eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas. **Revista LTr**. São Paulo, v.75, n.10, p. 1209-1218, out. 2011.

AMAZARRAY, M.R e JACQUES, M. G. C. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, 2006, 20 (1), 93-106.

ARAÚJO, Neuza Farias. **Assédio moral no trabalho e gênero. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**, Florianópolis, 2017.

BARRETO, Margarida; GERVAISEAU, M. B. A. **Assédio Moral no Trabalho, chega de humilhação!** s.p., ago. 2011. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUC. São Paulo: 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 87 f. Dissertação (mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da USP, 2011.

BAYLÃO, André Luis da Silva. SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BENDER, Mateus. ROBERTT, Pedro. **O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica**. 2018. 16f. Dissertação (doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Eficácia dos direitos fundamentais e revalorização do contrato de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr. v.75, n.11, p. 13511359, nov. 2011.

BRASIL. Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

_____. Cartilha do Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 15 fev.2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 08 jan. 2019.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

_____. **Lei n. 5.743**, de 10 de julho de 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5473.htm>. Acesso em: 15 jul. 2019.

_____. **Lei n. 7855**, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 31 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres.** Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticiasinstitucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>> Acesso em 20 jun. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **A mulher e o assédio moral.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3008783>. Acesso em: 20 jun. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1155004920065020382 115500-46.5.02.0382. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 29 de agosto de 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22276345/recurso-de-revista-rr-1155004920065020382-115500-4920065020382-tst/inteiro-teor-110630320>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRUSCHINI, Cristina. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil.** São Paulo: Editora Marco Zero, 2000.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grade. s.p., nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646>. Acesso em: 17 ago. 2018.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional.** 15.ed., Belo Horizonte: DelRey, 2009.

CHRIST, Helena Diefenthaler FERRARI, Regina. GAUER, Gabriel José. Assédio Moral no Trabalho: a Questão de Gênero. **XII Salão de Iniciação Científica PUCRS**, 2011.

CUNHA, Circe. **Assédio moral, um terrorismo psicológico.** Correio braziliense, 2016. Disponível em:<<http://blogs.correiobraziliense.com.br/aricunha/assedio-moral-um-terrorismo-psicologico/>>. Acesso em: 28 nov.2018

DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos. LUZ, Rosangela Cardoso da. QUERINO, Luciane Cristina Santos. **“Revista eletrônica dos discentes da faculdade Eça de Queirós”**. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Ano 2013. Disponível em: <<http://e-faceq.blogspot.com.br/>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e a saúde mental do trabalhador**. Scielo, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009>. Acesso em: 23 nov. 2018.

GROSCHE, Milton Del Trono. O assédio nas relações de trabalho e seu impacto na gestão de pessoas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr.v.15, n.3, p. 333-340, março 2011.

HELOANI, José Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia, n. 22, p.101-108, 2004.

HELOANI, José Roberto. **Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE eletrônica, v. 3, n. 1, Jan./Jun. 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KUHNER, M. H. **O Desafio atual da mulher**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
MELLO, Kauana Andrielle. SIMÕES, Ana Paula Arrieira. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres. **XIII Seminário Internacional de demandas sociais e políticas na sociedade contemporânea**. Santa Catarina, 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Apelação Cível n. 1.0000.18.062126-0/001. Relator: Des. (a) José Arthur Filho. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0000.18.062126-0%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar>>. Acesso em: 16 maio 2019.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAIS, Tatiana. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **Rede de investigação das condições de trabalho**. Porto, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Jornal Carta Forense**, São Paulo, 25 nov. 2012.

NUNES, Thiago Soares. TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **Revista Carreiras e Pessoas**, Santa Catarina, jul. 2014.

OLIVEIRA, Ana Cláudia. **Aspectos probatórios do assédio moral na Justiça do Trabalho** – Interpretação constitucional no Estado Democrático de Direito, Belo Horizonte; PUC MINAS, 2010.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista TST**. Brasília, vol. 73, n.2, abr/jun 2007 p. 24-45. Disponível em: <<http://aplicação.tst.jus.br/dspace/btistream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyelpeduzzi.pdf?sequence=>>>. Acesso em: 29 set. 2018.

PEGO, R. F.; MARCANTONIO, D. J. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. **Revista LTr**, vol. 75, n.2, p. 197-203, fev. 2011.

PRAZERES, Leandro. Pesquisa aponta assédio moral contra 66% dos funcionários do Itamaraty. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <<https://m.folha.uol.com.br/mundo/2017/03/1866656-gritos-e-agressao-com-cafe-pesquisa-revela-assedio-moral-no-itamaraty.shtml>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

RIBEIRO, Fábio Túlio Correia. Quem é o homem trabalhador, esse sujeito detentor de direitos sociais de que fala a constituição, e o que significa dizer que ele tem dignidade?. **Revista TST**, vol. 77, n.3, p.33-58, jul/set 2011.

SINA, Amália. **Mulher e trabalho: os desafios de conciliar diferentes papeis na sociedade**. São Paulo Editora Saraiva. 2005.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007.
SPEZIA, Alexandre. **Assédio Moral contra Mulheres: Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo**. (dissertação apresentada á Universidade de Brasília como requisito parcial

para a obtenção do grau de Mestre. Orientadora: Prof Dra. Neuza de Farias Araújo) Brasília, 2018.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Revista Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, 2015.

VIANNA. José de Segadas. **Instituições do direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. vol. 1.