



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



MELISSA MACEDO SILVA

**ASSÉDIO MORAL DA GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL E OS IMPACTOS JURÍDICOS E
PSICOLÓGICOS**

PONTES E LACEDA

2025

MELISSA MACEDO SILVA

**ASSÉDIO MORAL DA GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL E OS IMPACTOS JURÍDICOS E
PSICOLÓGICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Universidade do Estado de
Mato Grosso como parte dos requisitos
para conclusão do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel
Pilquevitch

PONTES E LACERDA

2025

MELISSA MACEDO SILVA

**ASSÉDIO MORAL DA GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL E OS IMPACTOS JURÍDICOS E
PSICOLÓGICOS.**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. ME. LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF^a. ESP. LUANA SOUZA NABAS AGUIS, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. ESP. FABIO RIBAS TERRA, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me dar forças e coragem para concluir essa fase em minha vida.

Ao meu orientador, Professor Mestre Lincoln Michel Pilquevitch, que prontamente aceitou o convite, pela sua dedicação e atenção, prestando toda orientação necessária, com sua admirável experiência e conhecimento. Foi uma honra ter trabalhado com ele.

Ao meu marido, Alison, obrigada por todo apoio e compreensão, sem o seu companheirismo não seria possível finalizar esse desafio. Sua presença foi fundamental para que eu mantivesse o equilíbrio e a motivação necessária.

Aos meus pais, que nunca mediram esforços para me apoiar, pela dedicação e o amor incondicional.

Aos meus amigos, que me acompanharam ao longo dessa jornada, por todos os momentos compartilhados.

RESUMO

A mulher foi ganhando espaço na sociedade com o decorrer da história, e com isso foi visto a necessidade de adquirir direitos na área do labor, principalmente no que tange a proteção a maternidade, com a garantia da licença maternidade, e a estabilidade provisória. A princípio eram vistas apenas para o cuidado com a casa, a família. Nesse sentido, será desenvolvido argumentos acerca das proteções aplicadas a funcionária gestante e também a consequências que o assédio moral contra a gestante pode acarretar, provocando danos a segurança e a dignidade no ambiente de trabalho. Este trabalho tem como objetivo geral analisar o assédio moral da gestante no ambiente de trabalho, com ênfase na responsabilidade civil do empregador e nos impactos jurídicos e psicológicos sofridos pela vítima. Como objetivos específicos, propõe-se: investigar o desenvolvimento histórico dos direitos da mulher trabalhadora; delimitar o conceito de assédio moral e suas formas de manifestação contra a gestante; compreender os fundamentos jurídicos da responsabilização do empregador; examinar decisões judiciais relevantes; e avaliar os efeitos emocionais dessa forma de violência durante a gestação. O assédio moral pode trazer consequências irreparáveis na vida da gestante, tanto mental quanto física. Episódios que geram humilhação, pressão psicológica ou discriminação, podem aumentar os níveis de estresse, que pode prejudicar tanto a mulher como também o desenvolvimento do feto. A pesquisa utilizará uma abordagem qualitativa, combinando pesquisa bibliográfica e análise documental, e está estruturada em três capítulos: o primeiro irá abordar a história da mulher e os marcos legislativos no ambiente de trabalho. O segundo capítulo expõe o assédio moral, o dano moral e a responsabilidade civil do empregador, o dever de indenizar quando é comprovado o assédio moral, e a responsabilidade do empregador pelos seus prepostos, e por fim, no terceiro capítulo, apresentará relatos impactantes de gestantes que vivenciaram o assédio moral, a análise da interpretação judicial em relação às indenizações e a discussão de jurisprudências relevantes. Nesse contexto, é fundamental entender que os empecilhos que dificultam a proteção a maternidade, é a distinção do trabalho feminino em decorrência da gestação. É importante que seja feito a discussão sobre o tema, como uma forma de inibir esses efeitos e o valor social da maternidade.

Palavras-chave: Assédio moral, gestante, licença maternidade, proteção a maternidade.

ABSTRACT

Throughout history, women have been increasingly gaining space in society, which has led to the recognition of the need to acquire labor rights, especially concerning the protection of motherhood, with the guarantee of maternity leave and provisional job security. Initially, women were seen as solely responsible for taking care of the house and family. In this sense, arguments will be developed regarding the protections applied to pregnant employees, as well as the consequences that moral harassment against pregnant women can have, causing damage to safety and dignity in the workplace. The general objective of this study is to analyze moral harassment of pregnant women in the workplace, with emphasis on the employer's civil liability and the legal and psychological impacts suffered by the victim. Specific objectives include: investigating the historical development of the rights of working women; defining the concept of moral harassment and its forms of manifestation against pregnant women; understanding the legal foundations of the employer's liability; examining relevant judicial decisions; and assessing the emotional effects of this form of violence during pregnancy. Moral harassment can have irreparable consequences in the life of a pregnant woman, both mentally and physically. Episodes that generate humiliation, psychological pressure, or discrimination can increase stress levels, which can harm both the woman and the development of the fetus. The research will use a qualitative approach, combining bibliographic research and document analysis, and is structured in three chapters: the first will address the history of women and the legislative milestones in the workplace. The second chapter will address moral harassment, moral damages, and the employer's civil liability, the duty to indemnify when moral harassment is proven, and the employer's responsibility for their agents. Finally, the third chapter will present impactful accounts of pregnant women who have experienced moral harassment, an analysis of the judicial interpretation regarding compensation, and a discussion of relevant jurisprudence. In this context, it is essential to understand that the obstacles hindering the protection of motherhood lie in the differentiation of female labor due to pregnancy. It is important to promote discussion on this topic as a way to inhibit these effects and to recognize the social value of motherhood.

Keywords: Moral harassment, pregnant women, maternity leave, maternity protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - A HISTÓRIA E A EVOLUÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
1.1- ANÁLISE DAS MUDANÇAS DO DIREITO DA MULHER.....	11
1.2- PRINCIPAIS MARCOS LEGISLATIVOS ACERCA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL.....	13
1.3- DA LICENÇA MATERNIDADE	15
CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL DA GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO	18
2.1 - CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	18
2.2 - ASSÉDIO À MATERNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
2.3 - A CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL EM VIRTUDE DO ASSÉDIO MORAL	22
2.4 - RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AO DANO MORAL	25
CAPÍTULO 3 - ASSÉDIO MORAL CONTRA GESTANTES: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E RELATOS DE VÍTIMAS	29
3.1 - ASSÉDIO MORAL CONTRA GESTANTES NOS TRTS	29
3.2 RELATOS DE GESTANTES SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho representa um importante marco histórico e jurídico, refletindo as transformações sociais e as lutas pelos direitos das mulheres ao longo do tempo. No decorrer do tempo, a inclusão das mulheres no labor foi apontada por evidentes obstáculos, a começar pela sua ajuda financeira de forma indireta em séculos passados, até a obtenção de direitos que possibilitam a equidade de possibilidades e sua continuidade no ambiente de trabalho.

Consequentemente, é notório que a mulher contemporânea enfrenta uma sobrecarga: além de atuar no mercado de trabalho, também assume, em grande parte, as responsabilidades domésticas e familiares. Deste modo, a Constituição Federal vigente, certifica a proteção a maternidade, englobando essa garantia elencada como direitos fundamentais, mencionado no art. 6º. Dessa forma, esse direito a saúde deverá abranger tanto a mulher grávida e o nascituro, com o intuito de assegurar o crescimento saudável.

Apesar dessas garantias, o assédio moral contra gestantes no ambiente de trabalho ainda é uma realidade recorrente. Mesmo sendo um direito garantido e previsto na carta magna, que prevê a estabilidade no emprego e a licença maternidade, isso não extingue condutas que sejam discriminatórias, que são capazes de impactar a saúde da mulher.

Tornou-se frequente que mulheres sejam abordadas em entrevistas de empregos, se possui filhos, ou se pretendem ter, o que pode influenciar na técnica de seleção, fazendo com que o mercado de trabalho seja mais acessível aos homens. Além de tudo, com o nascimento do bebê, a mãe tem garantido o direito a licença maternidade de 120 dias, e seu salário e emprego é mantido até cinco meses do bebê, então empresas tendem a achar mais benéfico a contratações do sexo masculino, gerando assim uma discriminação de gênero. Ao se deparar com a paternidade, pode ser considerado como algo favorável, mas quando se trata da maternidade, acaba se tornando um peso na carreira e limitações.

Insta salientar, que com o surgimento dos sintomas da gestação, muitas mulheres passam a sofrer comportamentos caracterizados como assédio, com a intenção de desestabilizar a vítima, com o intuito de forçar seu pedido de demissão, tendo em vista que não pode demitir gestante sem justa causa, então é uma forma do

empregador através da pressão psicológica, pressionar a mulher a desfazer o vínculo empregatício.

Ao longo da pesquisa, será explorado a história a respeito dos direitos femininos, adentrar os estudos nas justificativas que abarca a licença maternidade, e finalmente compreender os fatores que levam ao assédio moral da gestante e a responsabilidade do empregador quanto a esse fenômeno.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo geral analisar o assédio moral da gestante no ambiente de trabalho, especialmente no que tange à responsabilidade civil do empregador e aos impactos jurídicos e psicológicos sofridos pela vítima. Como objetivos específicos, propõe-se a investigar o desenvolvimento histórico dos direitos da mulher trabalhadora, delimitar o conceito de assédio moral e suas manifestações contra a gestante, compreender os fundamentos jurídicos que embasam a responsabilização do empregador, examinar decisões judiciais relevantes e avaliar os efeitos emocionais dessa forma de violência no período gestacional.

No primeiro capítulo, iremos abordar a grande trajetória das mulheres no mercado de trabalho, marcado por lutas, pela busca da igualdade e proteção jurídica. Logo depois, será apontados as movimentações voltadas aos marcos legislativos que as mulheres adquiriram, invocando a atenção do Estado para melhoria das condições de trabalho oferecido as mulheres, havendo como consequências a elaboração de leis para proteger e promover a garantia do trabalho feminino, em destaque para a proteção da maternidade e entendendo as leis que propõem garantir a segurança no labor e direitos próprios para os trabalhadores gestantes.

No segundo capítulo, será discorrido acerca do assédio moral da gestante. Em princípio, será discutido o conceito do assédio moral e o quanto afeta o bem estar dos trabalhadores, trazendo prejuízos a saúde física e mental. Será discutido os fatores do assédio moral que irão caracterizar ao dano moral, com o intuito de ressarcimento pela dor causada aos funcionários, e por fim, será apontado a responsabilidade do empregador quando for comprovado o assédio moral.

Por fim, no terceiro capítulo, serão analisados relatos de mulheres em estado gravídico que sofreram o assédio moral no ambiente de trabalho e o o o entendimento consolidado pelos tribunais acerca do tema, bem como as decisões judiciais proferidas a título de indenização. Dessa forma, pretende-se compreender a atuação do Judiciário e contribuir para o debate sobre a efetiva proteção à maternidade no ambiente de trabalho.

Para a elaboração deste trabalho, será aplicada técnica de pesquisa bibliográfica e exploratória e natureza qualitativa. O método de pesquisa será dedutivo, com o propósito de estudar o progresso dos direitos conquistados pelas mulheres, compreender os benefícios da licença maternidade e estabilidade provisória, se baseando no entendimento acerca das doutrinas e jurisprudências sobre a demanda.

Dessa forma, o presente trabalho visa contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a proteção da gestante trabalhadora, reforçando a necessidade de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso à dignidade feminina.

CAPÍTULO 1 - A HISTÓRIA E A EVOLUÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, será abordado a história e evolução dos direitos das mulheres no ambiente do direito do trabalho, trazendo os períodos mais relevantes na luta dos direitos femininos, iniciando esse trabalho com os acontecimentos dos séculos XVIII e XIX com a revolução industrial na Europa, o avanço e necessidade da mão de obra feminina nos períodos de 1º e 2º guerras mundiais, a Era Vargas no Brasil no início do século XX até os dias atuais com a Constituição Federal de 1988. Desse modo esse primeiro capítulo mostrará a evolução dos direitos femininos até os dias atuais, para que assim possamos mostrar e contextualizar a importância dessa luta e como ela pode ser utilizada para discutimos a respeito do assédio moral da gestante nos capítulos seguintes.

1.1- ANÁLISE DAS MUDANÇAS DO DIREITO DA MULHER

Os direitos das mulheres é uma história de persistência e transformação, apontado por avanços importantes. As mulheres ficavam em papéis secundários, não tinham voz política, liberdade sobre o seu próprio corpo, ou até mesmo independência jurídica. No entanto, os movimentos femininos foram ocupando espaços de poder e de articulação política, rompendo com diversas barreiras historicamente impostas.

Um dos marcos dessa trajetória foi o direito ao voto. Com o código eleitoral de 1932 do Brasil, o presidente da época, Getúlio Vargas, decretou o direito do voto feminino, um símbolo de emancipação política das mulheres. Alguns que não eram adeptos do voto feminino, diziam que seria o fim da família Brasileira, e que a mulher não tinha competência, tendo em vista que não tinham valor para o Estado como os homens. A Constituição Federal de 1934 assegurava os direitos políticos e beneficiaram o voto da mulher, proporcionando que as mulheres pudessem ter o poder como cidadã, através do seu voto. (Brasil, TSE, 2025).

No que tange ao voto feminino, no século XIX e início do XX, surgiu o movimento sufragista, que enfrentou dificuldades, violência, humilhação e torturas contra as mulheres. Algumas pessoas da época, inclusive algumas mulheres, teciam duras críticas. Diziam que as mulheres não foram criadas para pensar, entretanto para sentir, e que não estavam no contrato social, dessa forma, as mulheres e crianças,

estariam sob o controle dos homens, alimentando ainda mais o modelo patriarcal já existente da época. (Abreu, 2002).

As mulheres tinham suas vidas privadas controladas por leis, que faziam ser obedientes aos pais e maridos, inclusive não podiam administrar os próprios bens, divorciar ou solicitar a guarda dos filhos. Em 27 de agosto de 1962, foi editado o Estatuto da Mulher Casada, (Lei nº 4121/62), que garantia que a mulher não precisaria mais do consentimento do marido para exercer trabalho remunerado, receber herança, e se porventura, se divorciasse, poderia solicitar a guarda dos filhos. Observamos que, esse estatuto veio com o intuito de eliminar a ideia que as mulheres eram incapazes, o que foi enraizado por décadas. (Rodrigues, 2007).

Outra lei veio para beneficiar as mulheres, a Lei 6.515-1977 (Lei do Divórcio), foi um marco de liberdade feminina, viabilizando que escapassem de casamentos abusivos, ou infelizes, pois até então, o casamento era considerado indissolúvel. Apesar das mudanças que foi sendo feita com o decorrer dos anos, muitas mulheres enfrentam dificuldades, seja pela lentidão da justiça, ou pela pressão social por estar deixando relacionamentos.

No mercado de trabalho, a presença feminina foi cercada por diversidade. Durante muito tempo, mulheres foram destinadas as funções domésticas, cuidados com os filhos e o marido, empregos com baixa remuneração e prestígio, reflexo da desvalorização do trabalho feminino. As guerras mundiais obrigaram a fazer uma mudança no cenário, já que as mulheres tiveram que ocupar o lugar dos homens. A Consolidação das Leis do Trabalho foi de suma importância para a luta das mulheres trabalhadoras, garantindo a licença maternidade, e proibindo a demissão sem justa causa pela gravidez. Mesmo com toda a evolução, mulheres ainda ganham menos que os homens, e mesmo quando trabalham foram, seguem sendo responsáveis pelas funções domésticas. (Saffioti, 2015).

As mudanças nas leis foram necessárias, mas não foi o bastante, é necessário transformar a parte cultural, quebrar preconceitos já estabelecidos, e educar as novas gerações, fazendo com que entendam que a igualdade é um direito de todos. Ainda temos um longo caminho para percorrer, embora já tenhamos alcançado grandes vitórias, cada direito adquirido foi fruto de muita luta e resistência, e no futuro muitas outras mulheres terão plena liberdade e igualdade.

1.2- PRINCIPAIS MARCOS LEGISLATIVOS ACERCA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL

No século XIX vivia-se o período da Revolução Industrial, que marcou a intensificação da exploração do trabalho feminino nas grandes fábricas, especialmente como operadoras de máquinas. Essa mão de obra era vista como vantajosa pelos empresários, por aceitarem salários inferiores aos dos homens. As mulheres se sujeitavam a jornadas exaustivas de 14 a 16 horas diárias, em ambientes insalubres e com baixos salários.

Além disso, cabia à mulher a obrigação de realizar afazeres domésticos, cuidar dos filhos, etc. Porém devemos observar que apesar das exaustivas horas de trabalho e baixa remuneração, não havia nenhuma legislação que pudesse ampará-la, mesmo nos períodos gestacionais ou na amamentação. (Martins, 2024).

Com isso, foi necessário que fosse criada legislação que amparasse as mulheres no ambiente de trabalho. Foi somente em 1842 que surgiram as primeiras legislações voltadas à proteção da mulher no ambiente de trabalho, como o *Coal Mining Act*, na Inglaterra, que proibia o trabalho feminino em atividades subterrâneas. Também devemos citar o FACTORY ACT em 1844, limitando a jornada de trabalho feminina a 12 horas diárias e proibindo de ser realizada no período noturno. Em 1878 surge Factory and Workshop Act também na Inglaterra, proibindo o trabalho feminino em atividade perigosas ou insalubres. (Martins, 2024).

Não somente na Inglaterra houve esse avanço na proteção no trabalho feminino, na França no ano de 1874 a legislação avança no intuito de proibir o trabalho da mulher em minas e pedreiras e também de trabalho noturno para menores de 21 anos. Também na França em 1892 foi limitado a jornada trabalhista feminina á 11 horas diárias. Em 1909 surge o direito das mulheres grávidas a licença maternidade de 8 semanas de forma não remunerada, porém um avanço para a época.

Em 1917, o México definiu em sua Constituição a equidade salarial entre homens e mulheres, e também no período gestacional, que não haja obrigação de impor que mulheres grávidas façam serviços que exija um esforço maior, que possa afetar a saúde do nascituro. Assegurava o descanso de 6 semanas antes do nascimento do bebê, e 6 semanas depois, recebendo salário completo e garantia a estabilidade no trabalho. E essa luta pelos direitos das mulheres ganhou força com o

Tratado de Versalhes, que trouxe o equilíbrio sobre a equiparação do salário entre homens e mulheres, e foi aceito por muitos países, inclusive pelo Brasil.

No Brasil, surgiu a Lei Estadual paulista nº 1.596, de dezembro de 1917, em que fosse proibido o trabalho feminino em indústrias, no último mês gestacional e no primeiro mês após o nascimento do bebê. (Martins, 2024).

Com o Decreto nº 21.417-A, de 17-5-1932, houve também algumas mudanças no cenário do trabalho da mulher, começou a ser proibido o trabalho noturno, das 22 horas às 05 horas, impedindo também que carregassem pesos, e reforçando também que as mulheres gestantes não poderiam trabalhar em subterrâneos, ou ambientes perigosos e insalubres, no período gestacional de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. Além do mais, houve a concessão, o descanso diário duas vezes ao dia, durante meia hora a mãe poderia amamentar o filho, pelo período de 6 meses do bebê.

A Constituição Federal de 1934 trouxe em sua redação a vedação da discriminação do trabalho feminino em relação salarial, proibiu também o trabalho em locais insalubres, e a garantia da estabilidade do emprego, e repouso sem prejuízo financeiro. Já a Constituição Federal de 1937 manteve os direitos abordados na anterior, reconhecendo ainda a assistência médica e higiênica a toda mulher gestante, demonstrando que as mulheres passaram a conquistar direitos que antes lhes eram negados.

Dessa forma, um avanço significativo foi conquistado não apenas pelas mulheres, mas por toda a classe trabalhadora: em 1943, foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um marco importante na história dos direitos trabalhistas no Brasil. A partir da CLT, muitos trabalhadores passaram a ter seus direitos reconhecidos, inclusive as mulheres, que passaram a ter a possibilidade de exercer atividades no período noturno, desde que tivessem, no mínimo, 18 anos de idade, embora ainda com restrições em determinadas funções.

A carta magna de 1988 não apenas manteve os direitos das mulheres previstos nas Constituições anteriores, como também os ampliou de forma significativa. Ela representou um marco histórico na consolidação dos direitos fundamentais, trouxe importantes modificações, como a revogação da proibição de que mulheres exercessem atividades insalubres. Também garantiu o direito à licença-maternidade às gestantes, assegurando à mulher o período de 120 dias com o filho, sem prejuízo

de sua remuneração ou de seus direitos trabalhistas. Inclusive, trouxe a valorização da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que proibiu a diferença salarial entre homens e mulheres, independente da função exercida e medidas para contratação por razão do sexo. Para que não haja nenhum tipo de discriminação de gênero, a Constituição também prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e também em obrigações, trazendo um grande avanço para as mulheres trabalhadoras.

Neste contexto, Apesar dos avanços legais ao longo do tempo, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda persiste. Desse modo, mesmo quando a mulher desempenha a mesma função que um homem, o seu salário costuma ser significativamente mais baixo, exercendo a mesma atividade laboral, independentemente se fosse feito da melhor forma possível, seja em linha de produção no qual poderia ser executado com maior experiência com determinado tipo de movimentos, com mais cuidado e delicadeza comparado ao homem, ainda sim o trabalho feminino por vezes não é valorizado e remunerado comparado aos homens.

1.3- DA LICENÇA MATERNIDADE

A maternidade representa um marco significativo na vida da mulher, sendo acompanhada por diversas obrigações e desafios que demandam suporte institucional e jurídico. Nessas circunstâncias, é indispensável que a gestante tenha a garantia que seus direitos serão respeitados, para que haja proteção da saúde e bem-estar de mães e filhos.

Com isso, a Constituição Federal de 1988, garantiu o direito à licença maternidade, regulamentado pela CLT no art. 392, nos diz: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”. (Brasil, CLT, 1943).

Assim, é importante distinguir os conceitos de licença-maternidade, salário-maternidade e estabilidade da gestante, uma vez que se tratam de institutos jurídicos distintos. A licença maternidade é o período que a mãe se ausenta do ambiente de trabalho para cuidar do bebê, é a possibilidade de interrupção contratual. Já o salário maternidade é o pagamento que será feito a funcionaria no período em que estiver em sua licença maternidade, é considerado como um benefício previdenciário. A estabilidade da gestante é o período em que a gestante não poderá ser dispensada

sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Resende, 2023).

Com a promulgação da Lei 11.770/2008, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença maternidade para mais 60 dias, porém o empregador ficará responsável por aderir ao programa, e em compensação terá incentivos fiscais, como por exemplo, dedução de imposto de renda. (Resende, 2023).

Segundo Resende (2023, p. 838) sobre esta possibilidade, há que se esclarecer o seguinte:

- A - é faculdade do empregador, não obrigatoriedade;
- B - o INSS não é responsável pelo pagamento de salário-maternidade em relação a estes 60 dias. Portanto, quem paga é o empregador;
- C - somente pessoa jurídica pode aderir ao Programa. Logo, estão excluídas da possibilidade de ampliação da licença-maternidade as empregadas domésticas e as demais empregadas de pessoas físicas;
- D - a Administração Pública também pode ampliar a licença-maternidade de suas servidoras;
- E - a empregada deve requerer a prorrogação (obviamente, se seu empregador for optante pelo Programa) até o final do primeiro mês após o parto;
- F - o benefício estende-se à mãe adotiva. (Resende, 2023, p. 838).

Observa-se que o objetivo do programa é assegurar que a mãe passe mais tempo com o filho, pois é de conhecimento que o vínculo familiar é importante para o bem estar e saúde do bebê. Dessa forma, fica proibido que a mulher exerça qualquer atividade laboral que seja remunerada durante o período que o bebê esteja sob seus cuidados. Ainda, acerca do Programa Empresa Cidadã, a Lei nº 14.457/2022, introduziu o art. 1ª- A, que será opcional à empregada, ao contrário de alongar a licença maternidade, poderá escolher por diminuir sua carga horária para 50%, no período de 120 dias, e não haverá prejuízos em sua remuneração e será necessário um acordo entre a empregada e o empregador.

Ainda no que se refere à licença maternidade, a mulher terá como direito garantido amamentação quando retornar a suas atividades laborais, até os 6 meses de vida do bebê, terá direito a dois descansos intrajornadas excepcionais, por um período de 30 minutos cada, sem que isso influencie na sua remuneração e na extensão do trabalho cotidiano. (Leite, 2024).

No que tange ao salário maternidade, inicialmente era o empregador que pagava o período de afastamento da mulher gestante, porém isso acabava fazendo com que as contratações de mulheres fossem muito baixas, então como uma forma

de incentivo para as empresas contratarem mulheres, a legislação ficou responsável de definir que a licença maternidade ficaria em função da Previdência Social. (Martins, 2024).

A licença maternidade é uma das garantias que a mulher gestante tem direito, e o pagamento do salário maternidade em empresas privadas é feito diretamente pelo empregador, que depois será ressarcido pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Já empregadas que contribuem diretamente ao INSS, como individuais, facultativas e empregadas domésticas, deverá solicitar o benefício diretamente na agência do INSS.

Assim, observa-se que o trabalho da mulher teve grande estímulo financeiro, quando houve a necessidade de as mulheres irem para as indústrias, mas devemos levar em conta, com o passar do tempo, aceitou-se o valor do trabalho feminino, que ainda nos tempos atuais, é de suma importância para condição econômica e para a sociedade.

É válido ressaltar a relevância da licença-maternidade não apenas para a mulher gestante, mas também para a criança, considerando os cuidados necessários nos primeiros meses de vida tendo em vista que a mãe estará dedicada aos cuidados com o bebê. Sabemos que o vínculo criado entre mães e filhos é crucial para o desenvolvimento saudável da criança. Portanto, os direitos que abrange a mulher passaram por diversos desafios, entretanto, foi primordial para garantir que o trabalho feminino fosse tratado com igualdade no ambiente laboral.

Neste capítulo, foi abordada a trajetória da mulher no mercado de trabalho, revelando importantes avanços legais que buscam garantir igualdade e proteção. A conquista de direitos, como a licença-maternidade, demonstra o reconhecimento das necessidades específicas da mulher trabalhadora, promovendo dignidade e equilíbrio entre trabalho e maternidade. Esses marcos refletem a construção de um ambiente laboral mais justo e inclusivo.

No próximo capítulo, será explorado acerca do assédio moral da gestante no ambiente de trabalho, o que caracteriza o dano moral em virtude ao assédio moral, e a responsabilidade civil do empregador quando a empregada gestante sofrer o assédio, seja por parte do superior ou de colegas de trabalho.

CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL DA GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A inserção da mulher gestante no mercado de trabalho, embora assegurada por garantias constitucionais e legais, ainda é permeada por desafios e violações de direitos. Dentre essas violações, destaca-se o assédio moral, prática que compromete não apenas a dignidade da trabalhadora, mas também sua integridade psíquica e emocional, especialmente durante o período de gestação, que por si só já exige atenção, cuidado e proteção reforçada.

Este capítulo tem por objetivo analisar o fenômeno do assédio moral sofrido por gestantes no ambiente de trabalho, com enfoque nos seus aspectos conceituais, jurídicos e práticos. Para tanto, o item 2.1 apresenta o conceito de assédio moral, destacando suas principais características, modalidades e formas de manifestação nas relações laborais. Em seguida, o item 2.2 irá abordar sobre o assédio a maternidade no ambiente de trabalho, abordando como a gestante é afetada emocional, física e profissionalmente, os mecanismos legais para inibir essa prática. Em seguida, o item 2.3 aborda a caracterização do dano moral decorrente dessa prática, demonstrando como a ofensa à dignidade da gestante pode configurar violação suscetível de reparação judicial. Por fim, o item 2.4 trata da responsabilização do empregador, considerando os fundamentos legais da responsabilidade civil e as implicações jurídicas decorrentes da omissão ou conivência com atos lesivos cometidos contra empregadas gestantes.

A abordagem proposta busca não apenas elucidar os aspectos técnicos e doutrinários envolvidos na temática, mas também contribuir para a reflexão crítica sobre a necessidade de fortalecimento da proteção à gestante no ambiente laboral, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana, da função social do trabalho e da valorização do trabalho feminino.

2.1 - CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tem sido analisado de maneira profunda nos últimos tempos. O estudo do tema tem ganhado destaque no mundo jurídico, por se tratar de um assunto controverso e que pode causar danos irreparáveis na saúde do trabalhador.

Dessa forma, o assédio moral pode ser compreendido como um conjunto de atitudes vexatórias e reiteradas que geram temor nos subordinados, comprometendo

a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Tais condutas desestimulam o reconhecimento de méritos e estimulam uma competição desleal entre colegas, na tentativa de manutenção de seus postos de trabalho. (Hirigoyen, 2014).

Já Leymann (1996) conceitua acerca do assédio moral, como sendo qualquer comportamento no ambiente de trabalho que seja abusivo, podendo ser atitudes verbais ou escritas, que atentem contra a dignidade do empregado, como por exemplo, pressão psicológica.

Nessa perspectiva, Guedes (2003, p. 32) aborda o assunto como “o assédio moral, na verdade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho”.

Assim, o assédio moral é entendido como conjuntos de atitudes vexatórias e perversas, que pode fazer com que os subordinados sintam receios com a gestão, e os superiores não respeitem a dignidade da pessoa humana do empregado, e a falta de valorização dos bons resultados produtivos do ambiente laboral, e modificando o labor para que os trabalhadores se tornem gladiadores para destacar-se perante aos superiores hierárquicos, fim de garantir sua estadia na empresa.

Alguns autores entendem que o assédio moral é caracterizado como atos repetidos, ou seja, não basta o trabalhador passar por uma única vez por uma situação que lhe cause danos, é necessário que a atitude se perpetue por outras vezes. Para Nehemias Domingos (2007), o assédio moral não é somente quando há situações que possa causar constrangimento, deverá ser atitudes prolongadas e ininterrupta, podendo considerar que dure por seis meses, submetidos a ataques constantes.

A proteção jurídica contra o assédio moral fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Além disso, o direito à saúde (art. 6º) e à honra e imagem (art. 5º, inciso X) também oferecem respaldo à tutela da integridade física e mental do trabalhador.

Nesse cenário do assédio moral, encontra-se o abuso de autoridade decorrente de conduta intencional por parte dos líderes, com o intuito de desonrar o empregado no âmbito pessoal.

A doutrina ao tratar desse assunto, separa em duas correntes: a subjetiva, que define a intenção para caracterizar o assédio moral, a objetiva que denomina a intenção como componente acessório, não sendo obrigatório para representação.

Esclarece Guedes (2003, p. 33), a respeito desse assunto:

Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que um colega desperta em outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos. (Guedes, 2003, p. 33).

A autora se alinha à corrente subjetiva, que entende ser necessária a intenção do agente para a configuração do assédio moral, e essa conduta não é somente despertada por parte da chefia, pode ser praticado por colegas de trabalhos, como uma forma de tentar desqualificar a vítima, ou quando vir do superior hierárquico, como uma forma de retaliação fazendo com que o trabalhador se sinta humilhado e inferior aos demais.

Quando mencionamos acerca do assédio moral, Hirigoyen, (2014) define que existem diferentes tipos de assédio moral, um deles seria o assédio vertical descendente, que acontece quando a pessoa é subordinada ao agressor, que poderá ser o chefe ou até mesmo o supervisor. O agressor utilizará sua postura de superior, para ofender ou humilhar a vítima. Já o assédio horizontal, será cometido por colegas de trabalho, esse colega poderá utilizar diferentes formas, para constranger ou desestabilizar a vítima.

Portanto, ao analisar a temática do assédio moral no ambiente de trabalho, notamos que é necessário implementar um ambiente organizacional seguro, pois para que o empregado desempenhe um bom trabalho, é essencial que a saúde física e mental esteja preservada. É notório e complexo o assunto do assédio moral e as evidências que nos mostra que esse mal está presente nas relações empregatícias, que sensibiliza o trabalhador, causando danos em sua saúde mental, sua dignidade, rendimento, seu seio familiar, e até mesmo em alguns casos, as organizações.

É essencial garantir o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana por meio de normas regulamentadoras eficazes e de mecanismos jurídicos que assegurem a responsabilização dos agressores e a reparação às vítimas.

O papel do Ministério do Trabalho e dos sindicatos deve ser fortalecido por meio de fiscalizações rigorosas, ações preventivas e cláusulas protetivas em convenções coletivas.

2.2 - ASSÉDIO À MATERNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A maternidade é um período importante e único na vida de uma mulher, mas lamentavelmente, na maior parte dos casos, vem rodeado de circunstâncias que geram assédio moral no ambiente laboral. Segundo Hirigoyen (2014) essa pressão psicológica mirada nas mulheres na etapa da maternidade pode suceder da fase gestacional e até mesmo na amamentação, podendo também acontecer após o retorno as atividades laborais.

O assédio moral direcionado a maternidade são diversificados, pode conter intimidação para que a mulher não cogite engravidar, ou a pratica de afronta ou humilhação no período da gestação. Episódios como desencorajamento acerca da licença maternidade, a rejeição em ajustar o labor para as gestantes e as lactantes, e a negativa do direito que a mãe tem de amamentar no ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2014)

Em decorrência da licença maternidade, muitas mulheres após 14 meses, não retornam ao mercado de trabalho. As mulheres que são mais afetadas são as que possuem baixa escolaridade. Quase na totalidade, são dispensadas sem justa causa. (Machado; Pinho Neto, 2016)

Insta salientar, que de acordo com dados recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 2020 e 2023, foram julgadas mais de 419 mil ações relacionadas a assédio moral e sexual em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, sendo 338.814 especificamente sobre assédio moral. Esses números incluem situações como discriminação de gênero e assédio contra gestantes, refletindo uma maior conscientização sobre os direitos trabalhistas e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Nesse contexto, o assédio moral contra gestantes destaca-se como uma forma específica de discriminação que exige atenção, considerando seus impactos físicos, psicológicos e sociais. (Brasil, TST, 2025).

Dessa forma, o assédio moral da gestante em seu ambiente laboral é um dos grandes problemas que as mulheres enfrentam atualmente no mercado de trabalho. É tratado como uma forma de discriminação e também poderá ser considerado uma violência psicológica que poderá acarretar consequências irreparáveis para a vida da mulher gestante.

O assédio moral da gestante possui aspectos legais que são garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhista e também pela Constituição Federal. A CLT

assegura que as gestantes terão os seus direitos respeitados, como a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até após cinco meses do parto, garantir que não haja nenhum tipo de discriminação através de comportamentos que venha desqualificar, humilhar ou criar um ambiente hostil que possa afetar a saúde física ou mental da mulher. Apesar de todas essas garantias, ainda assim na prática, muitas gestantes enfrentam dificuldades, como pressão para pedir demissão ou ser excluídas das atividades.

A psicanalista e psiquiatra Hirigoyen (2014), enfatiza que as consequências do assédio moral contra a gestante podem trazer sequelas graves na saúde mental da mulher, gerando ansiedade, a depressão e até mesmo estresse pós traumático. Aliás, o risco de parto prematuro é muito grande. Ao se tratar do bebê, o estresse que a mãe pode estar passando na gestação, pode afetar a evolução do nascituro, podendo nascer com baixo peso ou problemas que afetam diretamente sua respiração.

Apesar das garantias que as mulheres gestantes tem no ambiente laboral, muitas ainda enfrentam discriminação de gênero, muitas empresas enxergam que é mais vantajoso contratar homens, devido ao período que a mulher precisa ficar afastada de sua função, fazendo com que muitas repensem sobre ter ou não filhos, pois a maternidade acaba se tornando um obstáculo para a mulher. Portanto, o assédio moral contra a gestante no ambiente de trabalho é um reflexo das desigualdades de gênero presentes na sociedade, configurando-se como uma forma de discriminação que afeta a mulher gestante.

Embora a legislação brasileira, por meio da CLT e da Constituição Federal, assegure direitos e garantias específicas às gestantes, como a estabilidade provisória e a proteção contra comportamentos abusivos, a prática demonstra que essas garantias nem sempre são respeitadas. A maternidade, que deveria ser protegida e valorizada, muitas vezes se torna um obstáculo para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de medidas mais eficazes para combater o assédio e garantir um ambiente laboral seguro e digno para todas.

2.3 - A CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL EM VIRTUDE DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral alcança direitos pessoalíssimos do trabalhador, fere a honra, a integridade física e psíquica, e a própria Constituição Federal, em seu artigo 5º, X,

garante que a vítima terá direito a indenização por danos morais e materiais, no que diz:

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: (...) V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Brasil, CF, 1988).

A doutrina apresenta diversas definições sobre o dano moral, mas, apesar de algumas variações, há consenso de que ele se caracteriza pela violação profunda à esfera íntima do indivíduo, provocando sofrimento, dor, humilhação ou constrangimento, inclusive com possíveis reflexos físicos. Por envolver aspectos subjetivos da personalidade, essa lesão não pode ser mensurada financeiramente com precisão. Assim, a indenização tem como finalidade amenizar o sofrimento da vítima, desestimular o desejo de vingança e punir o causador do dano como forma de advertência. (Melo, 2007).

Desse modo, o assédio moral infringe os direitos extrapatrimoniais, enquadrará a merecida indenização por danos morais, tendo em vista que fere direitos que estão vinculados na Constituição Federal.

O empregado que passa por situações de assédio moral, poderá ter danos materiais, pois como já mencionado anteriormente, o assédio moral afeta diretamente o direito da personalidade, devido a esse fator, a vítima poderá ter custos com médicos e até mesmo medicações, mas também afetará a carreira devido as circunstâncias.

Antes da reforma trabalhista de 2017, não havia previsão que descrevia sobre o dano moral na CLT, quando era necessária uma fundamentação acerca do assunto, utilizava-se o Código Civil e a Constituição Federal.

Com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/17), foram inseridos os artigos 223 A a 223 G da Consolidação das Leis do Trabalho, que aborda o dano moral, e com isso a justiça do trabalho passou a usar a CLT como base, para argumentar em casos que fossem comprovados o dano causado a vítima. O artigo 223-B, por exemplo, dispõe que são passíveis de reparação as condutas que ofendam a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

Além disso, o artigo 223-G estabelece critérios objetivos para a fixação do valor indenizatório, como a intensidade da dor, os reflexos sociais da ofensa e o grau de

dolo ou culpa do ofensor. O parágrafo 1º do referido artigo determina que, havendo cumulação de pedidos, o juiz deve discriminar os valores referentes aos danos materiais e extrapatrimoniais. Já o parágrafo 2º esclarece que a apuração dos danos morais independe da dos prejuízos patrimoniais.

No que diz a respeito do artigo 223 A a 223 G:

Art. 223-A – Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B – Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C – A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D – A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E – São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F – A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G – Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X – o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa. (Brasil, CLT, 1943).

No tocante aos valores que a vítima receberá quando for constatado o dano moral e extrapatrimonial, na CLT os artigos 223-A e 223-G, parágrafos 1º, incisos I, II, III e IV, 2º e 3º, usa como base o último salário do trabalhador, e categoriza a hostilidade com o grau de magnitude causado a vítima, que pode ser leve, médio, grave ou gravíssima. (Brasil, TST, 2025).

O assunto em tela, trouxe discussões no meio jurídico, houve a indagação no STF, e a fundamentação utilizados foram que fere o princípio da isonomia, pois não

daria para se basear no último salário do empregado, tendo em vista que uma pessoa que recebe mais e outra que recebe menos, e sofre o mesmo dano, obteriam valores diferentes de indenização. (Brasil, TST, 2025).

O ministro Gilmar Mendes, analisou com base nas Jurisprudência do STF e dos entendimentos dos Tribunais Superiores, que não tem como a lei definir os valores de dano moral, considerando que esse tabelamento não terá como mensurar a dor, e a angústia que o trabalhador foi exposto. Para Gilmar Mendes, “ o magistrado deverá fazer uma interpretação íntegra do ordenamento jurídico brasileiro e aplicar supletivamente aos casos trabalhistas o Código Civil, desde que não contrarie o regime da CLT.” (Brasil, TST, 2025).

Outra questão apontada pelo ministro, que será essencial analisar com suporte a Constituição Federal, o artigo 223B da CLT deixa claro que a ações propostas por danos morais na esfera trabalhista, só poderá ser feita pela pessoa que sofreu o dano. No seu entendimento, se torna inconstitucional que alguém que seja ligado a vítima de forma íntima, não tenha o direito de acionar o direito a indenização.

Portanto, os vínculos hierárquicos presente no ambiente de trabalho, possibilita a ofensa do princípio da dignidade da pessoa humana, e os direitos personalíssimos do assediado. Desse modo, constata-se que o assédio moral configura lesão a direitos fundamentais e personalíssimos do trabalhador, legitimando o pedido de indenização por danos morais. Além de violar a dignidade da pessoa humana, a prática interfere negativamente na saúde mental e emocional da vítima, podendo gerar consequências patrimoniais e profissionais duradouras. A evolução legislativa e jurisprudencial tem buscado oferecer maior segurança jurídica à reparação desses danos, embora alguns dispositivos ainda necessitem de interpretação conforme a Constituição para garantir o efetivo acesso à justiça e a reparação integral do trabalhador.

2.4 - RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AO DANO MORAL

A responsabilização do empregador por danos morais decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho tem ganhado significativa relevância no campo jurídico, especialmente à luz dos princípios constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais do trabalhador.

A responsabilidade civil compreende na tarefa de indenizar, como uma forma de gratificar o trabalhador que sofreu algum dano, que poderá ser moral ou até mesmo

material. Desse modo, o assediador tem por obrigação reparar o dano através da indenização.

O código Civil de 2002, em seus artigos 186 e 927, determina sobre a responsabilidade civil, neste sentido:

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, CC, 2002).

Nesse sentido, Rui Stoco (2004) conceitua a responsabilidade civil como a obrigação da pessoa física ou jurídica de reparar o dano causado por conduta que infringe um dever jurídico, decorrente do princípio *neminem laedere*, ou seja, o dever de não causar dano a outrem.

Para que se configure a responsabilidade civil é necessária a presença de quatro elementos: conduta (comissiva ou omissiva), nexo causal, dano e, no caso da responsabilidade subjetiva, a culpa.

Existe a responsabilidade civil subjetiva, que consiste quando o agente tem uma ação e omissão, o nexo causal, o dano e também a culpa, mas quando tem todas essas condições, exceto a culpa, estamos perante a responsabilidade objetiva. Por mais que a responsabilidade objetiva não tenham o elemento culpa, isso não inibe o dever de indenizar a vítima.

A responsabilidade civil subjetiva é considerada como principal no Brasil, no qual é baseada na culpa. Contudo, quando se tratar da responsabilidade do empregador pelas ações dos seus subordinados, utiliza-se a responsabilidade civil objetiva.

Por mais que o empregador não tenha a compreensão dos hábitos abusivos, ele não poderá ser dispensado da responsabilidade pelos males causados aos seus funcionários, pois é um dever legal proporcionar e garantir um ambiente de trabalho salubre, e a fiscalização adequada do labor.

Os elementos para caracterizar a responsabilidade civil é indispensável para formar a obrigação de indenizar o lesado. Os elementos cruciais para tal instituto, é ação, culpa, dano e nexo de causalidade.

A ação corresponde a uma atitude humana e vontade própria. Essa conduta ocorre por meio de um ato seja ele omissiva ou comissiva. Um ato omissivo é negativo, e é baseado no que o indivíduo deixou de fazer, que precisava ser feito. A comissão já é um ato positivo, a pessoa faz algo que não era para ser feito, e a determinada situação não deveria ter ocorrido.

Na culpabilidade deve-se observar o dolo e a culpa, ambos são características distintas. O dolo por sua vez, é a vontade e o conhecimento de fazer um ato ilícito. Já a culpa é uma ação inadequada, resultante de uma conduta negligente. Quando se refere a indenização, ambos dispõem de resultados iguais.

Quando se fala em dano, refere-se à condição fundamental para responsabilizar a pessoa que causou um mal. Contudo, o sujeito só terá a obrigatoriedade de ressarcir, quando causar dano a outrem.

O nexo de causalidade entende-se como dever de indenizar pela pessoa que provocou um dano, se existir a conexão entre a ação pela pessoa e o dano que foi causado a vítima. Existem fatores que eliminam a responsabilidade, ou seja, são acontecimentos que impossibilitam que o nexo causal se realize. Como quando o lesionado é culpado exclusivamente, fato de terceiros e etc.

Portanto, é imprescindível reconhecer que, ao negligenciar a fiscalização das relações interpessoais no ambiente de trabalho ou ao tolerar condutas abusivas, o empregador incorre em responsabilidade civil. Isso reforça a necessidade de adoção de políticas internas de prevenção ao assédio e canais eficazes de denúncia, promovendo a cultura organizacional do respeito e da proteção à dignidade do trabalhador.

Ao finalizar este capítulo, concluímos que o assédio moral é um mal existente no labor, especialmente quando se refere a gestante, causando danos em sua saúde física e mental, podendo gerar inseguranças, sentimentos de despropósito no trabalho e na maternidade, a culpa e o sentimento de ser insuficiente. Dessa forma, é primordial que as empresas estejam alinhadas e comprometidas em manter o ambiente de trabalho seguro, pois o não cumprimento podem gerar a responsabilidade de indenizar e ressarcir aquele que for lesado de alguma forma.

No próximo capítulo será abordado relatos de gestantes que sofreram assédio moral, e como os tribunais tem reagido a essa temática, as jurisprudências importantes acerca do assunto, visando garantir que as mães possam ter seus direitos assegurados para que cuidem de seus filhos.

CAPÍTULO 3 - ASSÉDIO MORAL CONTRA GESTANTES: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E RELATOS DE VÍTIMAS

Este capítulo tem como objetivo analisar casos concretos e jurisprudências relevantes que envolvem o assédio moral contra gestantes no ambiente de trabalho. Por meio de relatos reais e decisões judiciais, busca-se compreender como o Poder Judiciário tem reconhecido, avaliado e sancionado essas condutas abusivas, contribuindo para a consolidação da proteção à maternidade e para o fortalecimento dos direitos fundamentais da mulher no contexto laboral.

Portanto, ao abordar situações vivenciadas por gestantes em contextos laborais distintos, pretende-se destacar a gravidade do problema e os mecanismos legais utilizados pelos tribunais para reparar os danos causados, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e digno para as mulheres em período gestacional.

3.1 - ASSÉDIO MORAL CONTRA GESTANTES NOS TRTS

Neste tópico, serão analisadas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), que atualmente somam 24. Para delimitar o escopo desta pesquisa, realizou-se um recorte temporal, abrangendo os últimos 4 anos, e selecionaram-se 6 tribunais para análise.

A respeito das garantias legais historicamente conquistadas pelas gestantes, ainda se observam condutas empregadoras que se revelam prejudiciais à mãe e ao nascituro. Inúmeras decisões judiciais atestam a persistência do assédio moral contra gestantes em diversos ambientes de trabalho. A seguir, serão apresentados casos emblemáticos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que corroboram o entendimento sobre o tema.

Para ilustrar a persistência do assédio moral contra gestantes, serão apresentadas decisões de diversos TRTs, organizadas em ordem cronológica:

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – São Paulo (SP) (26/05/2021): No processo nº 0011506-84.2018.5.15.0135, o Tribunal manteve a condenação da empregadora e confirmou o valor fixado na sentença de origem (R\$ 9.540,00), reconhecendo que a discriminação sofrida pela trabalhadora em razão do retorno da licença-maternidade configura dano moral. No caso, a trabalhadora, ao retornar da licença, não teve suas tarefas correspondentes à função atribuídas,

caracterizando exclusão típica de assédio moral como retaliação pela gravidez, ou seja, discriminação de gênero com o intuito de humilhar e isolar a empregada.

A decisão frisa que compete ao Estado Brasileiro pôr em prática os direitos das mulheres e combater a violência direcionada contra elas. Além do mais, é evidenciado que o empregador tem responsabilidade de proporcionar o labor respeitável, saudável e reprimir as práticas que podem gerar o assédio moral pelos subordinados.

O Tribunal destacou a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de práticas discriminatórias e abusivas. A não concessão de tarefas à trabalhadora que retorna da licença-maternidade configura dano moral passível de indenização, como forma de compensar o sofrimento gerado e punir/desestimular a repetição da ação.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – Pará (PA) / Amapá (AP) (29/09/2023): O TRT da 8ª Região, no processo nº 0000250-87.2023.5.08.0128, decidiu que houve assédio moral contra a gestante, vítima de tratamento degradante, vexatório e humilhações por parte de seu superior. A trabalhadora era submetida a carregar pesos, subir e descer escadas, não podia sentar e era tratada com palavras ofensivas.

Diante dos episódios diários, a trabalhadora apresentou atestados médicos e laudos que comprovavam o tratamento abusivo, além de testemunhas que confirmaram a conduta do gerente. A empresa alegou pedido de demissão espontâneo, mas o Tribunal entendeu que houve vício de consentimento.

O magistrado reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, assegurada no art. 483, alíneas "b" e "d", da CLT, o pagamento das verbas rescisórias e a indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00, considerando a gravidade do tratamento e o impacto sobre a saúde emocional e dignidade da gestante.

O tribunal manteve a decisão do juízo a quo, ressaltando que as condutas têm ligação com a discriminação estrutural fundada no patriarcado contra as mulheres, sobretudo as gestantes, no ambiente laboral. A decisão foi embasada também no Protocolo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que direciona os magistrados para julgamentos com sensibilidade às desigualdades de gênero, analisando o contexto social de discriminação contra as mulheres, principalmente gestantes. O recurso da reclamada foi improvido, mantendo a condenação por assédio moral.

A jurisprudência do TRT-8 demonstra a importância de analisar os casos de assédio moral contra gestantes sob a perspectiva de gênero, considerando a

discriminação estrutural que afeta as mulheres no mercado de trabalho. O tratamento vexatório e degradante ensejou a rescisão indireta do contrato e a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul (RS) (05/12/2023): Ao julgar o processo nº 0020137-76.2023.5.04.0772, o Tribunal reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma empregada gestante que foi mantida em atividade insalubre, mesmo durante a gravidez. A decisão destaca a importância de se analisar casos como esse sob a perspectiva de gênero, considerando a vulnerabilidade da mulher gestante e a necessidade de proteger seus direitos e os do nascituro.

O Tribunal fundamentou sua decisão no descumprimento, por parte do empregador, das obrigações contratuais e na violação do artigo 394-A da CLT, que proíbe o trabalho de gestantes em atividades insalubres. Ao analisar o caso sob a perspectiva de gênero, a corte considerou as Convenções da ONU e da OEA que tratam da eliminação da discriminação e da violência contra a mulher, ressaltando que a manutenção da gestante em ambiente insalubre configura uma forma de violência e discriminação.

Ademais, o Tribunal entendeu que, embora o valor arbitrado a título de indenização por danos morais no montante de R\$ 5.000,00 se mostre bastante aquém do abalo psicológico sofrido pela gestante, sobretudo diante da extensão do dano, da capacidade econômica do ofensor, do grau de culpa e do caráter pedagógico e punitivo que deve nortear a fixação do quantum indenizatório, a quantia foi mantida para se evitar a *reformatio in pejus*.

A decisão reforça que a proteção à maternidade é um direito fundamental e irrenunciável, e que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para a gestante, sob pena de rescisão indireta do contrato e condenação ao pagamento de indenização por danos morais. O acórdão demonstra o compromisso do TRT-4 com a proteção dos direitos da mulher trabalhadora e com a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais (MG) (30/01/2024): No processo nº 0010631-92.2023.5.03.0129, uma trabalhadora gestante buscou reparação por assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. A gestante relatou que, após a ciência de sua gravidez, passou a ser tratada com rigor excessivo por seu superior hierárquico, sendo submetida a mudanças de função que

exigiam maior esforço físico e sofrendo agressões verbais com expressões como "Gravidez não é doença" e acusações de "corpo mole". Testemunhas confirmaram o tratamento hostil e discriminatório, evidenciando a exposição da trabalhadora a situações vexatórias e humilhantes.

O TRT-3 reconheceu a conduta da empresa como assédio moral e, considerando a discriminação contra a gestante e a violação de sua dignidade, declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho. A indenização por danos morais, inicialmente fixada em R\$ 8.000,00, foi majorada para R\$ 10.000,00, levando em conta a gravidade da conduta, a culpabilidade da empresa e a necessidade de desestimular a prática de atos ilícitos. A decisão ressalta a importância de proteger a trabalhadora gestante de condutas abusivas e discriminatórias, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiás (GO) (01/02/2024): O TRT-18, no processo nº 0010160-93.2023.5.18.0053, reforçou a importância do Direito do Trabalho ao reconhecer cenários de fragilidade do trabalhador e a proteção contra o trabalho da gestante em ambiente insalubre, tendo em vista que tal ato é proibido pela CLT.

A jurisprudência supracitada é de uma decisão do TRT da 18ª região de Goiás, que examinou a ação de um empregador ao condicionar uma trabalhadora gestante em ambiente insalubre. O tribunal concordou que essa prática é proibida, após o julgamento da ADI 5938 pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

A ADI 5938 é uma ação que foi declarada inconstitucional a regra que havia sido estabelecida na Reforma Trabalhista, que até então permitia o trabalho da gestante em local insalubre, por meio de atestado médico. Dessa forma, ficou proibido o trabalho da gestante em ambiente laboral insalubre, independente de qual for o grau de insalubridade.

Com isso, o art. 394-A da CLT foi afetado, deixando expresso que toda gestante deverá ser afastada do trabalho insalubre, e sendo direcionadas para o trabalho salubre.

No caso em tela, a reclamada inconformada recorreu da decisão do juízo a quo, alegando que a trabalhadora utilizava equipamentos de EPI, como uma forma de neutralizar os efeitos, porém através da perícia realizada, foi constatado que a reclamante foi exposta ao químico álcalis cáusticos, mas como estava utilizando o EPI, a exposição foi neutralizada. Além disso, a perícia comprovou que a gestante foi

exposta a ruídos, e o nível foi além do recomendável, e também foi comprovado que a empregada ficou exposta ao calor, não restando dúvidas que exerceu atividades insalubres. Portanto, ficou estabelecido que é direito da trabalhadora receber o adicional de insalubridade de 20% correspondente ao período que foi exposta ao agente nocivo do calor e também 20% a exposição a ruídos.

A autora da ação relata que no período que estava gestante exercia atividade insalubre, e que veio a sofrer um aborto, lhe causando depressão. Contudo, foi entendido pelo tribunal que como não houve comprovação através de exames médicos que demonstrasse que o aborto foi oriundo do trabalho insalubre, porém pelo fato da conduta do empregador de manter a gestante em local insalubre, já é o suficiente para reparação por danos morais, pois ficou claro que foi um ato ilícito.

O caso em tela, reforça ainda mais o entendimento consolidados dos tribunais. No que tange a gestante, é obrigatório o afastamento do local insalubre, e se houver a exigência, o empregador será punido com pagamento de danos morais, como uma forma de proteção a maternidade.

O caso demonstra que a Justiça do Trabalho tem se mostrado atenta aos casos de assédio moral, especialmente quando a vítima é uma gestante ou mulher que é exposta a agente nocivos à saúde tanto dela quanto do feto. A decisão reforça a importância de se garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de discriminação, bem como de se proteger a dignidade e a saúde das trabalhadoras.

Por fim, cabe destacar que o Tribunal, a título de indenização por danos morais, manteve a sentença de primeiro grau, fixando o valor em cinco vezes a última remuneração da reclamante, totalizando R\$ 7.905,90.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Espírito Santo (ES) (09/06/2024): O TRT da 17ª Região (ES) proferiu decisão condenatória no processo nº 0000393-86.2022.5.17.0152, contra uma empresa do setor de navegação e logística, reconhecendo a ocorrência de assédio moral em face de uma funcionária gestante que exercia a função de enfermeira a bordo de uma embarcação. A situação desencadeou-se quando, ao sentir-se mal, a empregada comunicou o fato ao seu superior imediato e solicitou o desembarque, o que foi negado.

A enfermeira havia sido contratada em 2014, e em setembro de 2021, durante sua jornada de trabalho embarcada, sentiu-se indisposta. Ao realizar um teste de gravidez, confirmou seu estado gestacional e informou o comandante, reiterando o pedido de desembarque devido aos sintomas decorrentes da gravidez. Diante da

recusa, não houve outra alternativa a não ser entrar em contato com a médica da empresa, de forma remota relatou os sintomas e a médica identificou que seria necessário seu desembarque, e apesar da confirmação de uma pessoa da área da saúde, só pode desembarcar após 5 dias, quando foi constatado que a vítima estava tendo forte sangramento. Ao ser conduzida ao hospital, foi descoberto o diagnóstico de gravidez ectópica, onde o óvulo fertilizado fica fixado fora do útero da mulher, e essa condição causa risco de morte da mãe.

Em face dos fatos, a trabalhadora ingressou com ação judicial contra a empresa, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que foi deferido. Testemunhas confirmaram que o comandante impediu o desembarque da gestante e que tal conduta era reiterada em relação a outros empregados enfermos. Relataram, ainda, que o ambiente de trabalho era considerado "pesado" e que a postura do comandante era excessivamente rigorosa.

O magistrado Alvino Marchiori Júnior, responsável pela 2ª Vara do Trabalho de Guarapari, identificou que a empregada gestante sofreu assédio moral e deferiu a rescisão do contrato de trabalho, tendo em vista que houve uma culpa por parte do empregador, fixando indenização no valor de R\$ 50.000,00 em favor da empregada. Apesar dos fatos comprovados, a empresa recorreu da sentença proferida pelo juiz, mas não obteve êxito sendo mantida a condenação em 1º instância.

A análise dos casos apresentados revela uma variação nos valores de indenização por dano moral. Embora não seja possível estabelecer uma média exata devido à singularidade de cada caso, observa-se que as indenizações concedidas variam entre R\$ 10.000,00 e R\$ 50.000,00. Essa variação reflete a complexidade na quantificação do dano moral, que leva em consideração a gravidade da conduta, o impacto na vida da vítima, a capacidade econômica do empregador e o caráter pedagógico da sanção. Os valores demonstram a preocupação dos tribunais em compensar a trabalhadora pelos danos sofridos e, ao mesmo tempo, desestimular a reincidência de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Ao final desse capítulo, concluo considerando que apesar do mal que existe no ambiente laboral, conhecido como assédio moral, o entendimento dos tribunais tem sido para garantir e assegurar tanto a mulher quanto a proteção ao direito a maternidade, visando responsabilizar o empregador que não respeite esse momento único na vida da mulher, para que não haja discriminação e garantir que a mãe e o

bebê que é uma parte vulnerável e hipossuficiente na relação de trabalho, tenham o devido respeito e desenvolvimento saudável do nascituro.

Em síntese, este capítulo demonstrou, por meio da análise de casos concretos e jurisprudências, que o assédio moral contra gestantes ainda é uma realidade presente nas relações de trabalho, apesar das garantias legais asseguradas pela Constituição Federal e pela CLT. Os relatos evidenciam a recorrência de condutas abusivas praticadas por superiores e colegas, que comprometem não apenas a saúde física e emocional da trabalhadora, mas também sua dignidade e o desenvolvimento saudável do feto.

Dessa forma, as decisões judiciais analisadas revelam a postura dos tribunais em reconhecer o dano moral e impor sanções aos empregadores, incluindo a rescisão indireta do contrato e indenizações significativas. Tais entendimentos reforçam a importância da jurisprudência como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais e de inibição de práticas discriminatórias, além de ressaltar a urgência de políticas efetivas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho.

3.2 RELATOS DE GESTANTES SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Frequentemente, mulheres gestantes enfrentam situações que geram desconforto no ambiente de trabalho, muitas das quais podem ser consideradas abusivas e, em certos casos, configuram assédio moral. Com o intuito de combater essas práticas, a legislação brasileira estabelece garantias de proteção à maternidade, buscando evitar qualquer forma de discriminação relacionada à condição gestacional.

Contudo, mesmo com as garantias previstas, mulheres ainda tem que passar por situações constrangedoras e invasão da sua privacidade. Devido sua condição vulnerável, ainda existe a prática abusiva de alguns empregadores, visando tornar um momento especial em um verdadeiro caos para a mulher gestante.

Nesse tópico, iremos trazer relatos reais de mulheres que sentiram esse mal durante o período gestacional.

Relato 1: A gestante Nayara, moradora Juiz de Fora (MG), trabalhava como operadora de telemarketing, e quando precisava utilizar o banheiro, devido ao estado

gravídico, que é de conhecimento que nesse período a mulher sente mais necessidade de ir mais vezes ao banheiro, e era repreendida por ser superiores. Quando precisou retornar as suas atividades após a licença maternidade, ainda continuou sendo alvo de abusos, descobriu que seu nome não fazia mais parte do ponto eletrônico da empresa, mesmo quando registrava sua entrada e saída através de ponto manual, ao receber seu salário, notava que eram feitos descontos que tinha relação com faltas. Não bastando tudo que já estava acontecendo, foi alterado seu horário, impossibilitando que pudesse amamentar, algo que era direito e garantido em lei. Diante de tudo que estava sendo submetida, começou a ter pânico de ir para o trabalho, tendo que se sujeitar a uso de remédios antidepressivos, não tinha condições físicas e psicológicas de ter os cuidados que o filho necessitava. Ao tentar conversar e expor a situação ao seu supervisor, a situação se tornou muito pior. Mediante a tudo que vinha passando, decidiu por recorrer a esfera judicial, e quando seu filho completou 6 meses de vida, conseguiu a sua rescisão indireta, podendo assim quebrar o vínculo contratual. Devido a angústia e pressão que sofreu, Nayara se vê receosa ao voltar ao mercado de trabalho. (O Globo, 2014).

Relato 2: A produtora Raquel Corrêa do Rio de Janeiro, sofreu também assédio moral quando estava no terceiro mês gestacional, passou por uma situação constrangedora praticada pelo seu chefe na presença de um cliente, dizendo que ela não parava de ferrar tudo, e com o passar dos dias, o comportamento hostil do empregador foi piorando com o anúncio da gestação. Ela havia engravidado em outro momento, porém com 15 dias do nascimento, o bebê acabou falecendo, e lhe foi concedido o direito a licença maternidade. Raquel relata que o tratamento direcionado a ela era diferente dos demais colaboradores, foi substituído, com a desculpa que ela não tinha mais foco, e aos questionar os motivos, e falaram que imaginavam que possivelmente ela poderia não querer retornar ao trabalho após a licença maternidade ou que poderia ter mais filhos, e que para eles não era atrativo esse perfil, confirmando a discriminação de gênero, ou seja, a mulher só é útil até o momento que decide se tornar mãe. Após todos esses episódios, ela optou por se demitir. (O Globo, 2014)

Relato 3: Carla Borelli uma ex analista de treinamento, precisou mover uma ação contra a empresa operadora de telemarketing em Juiz de Fora em que trabalhava, pois, a gerente criou uma espécie “fila para engravidar” e que era selecionada da seguinte forma: quem já fosse mãe, iria para o final da fila, mulheres que não fosse casada de forma legal, não fazia parte da lista. Ela estabelecido

também que as mulheres que eram consideradas elegíveis para engravidar, deveria comunicar a empresa com 6 meses de antecedência. Todas essas atrocidades eram enviadas por e-mail, uma forma de manipular a vida privada da mulher. Carla ainda ressaltou que presenciou uma trabalhadora gestante sendo submetida a trabalhar por horas seguidas em pé, era notório que quando alguma mulher engravidava, a gerente não gostava. O TST condenou a empresa a pagar a título de indenização, 50.000,000 mil reais a Carla. (O Globo, 2014).

O advogado que atuou na ação movida por Carla, ressaltou que esse tipo de comportamento dos empregadores é uma forma de não dar continuidade no contrato de trabalho, e além do mais, ele frisa que mulheres comissionadas tendem a sofrer mais em relação ao assédio moral, pois para punir a trabalhadora, começam a não passar as informações básicas e isso acaba prejudicando na renda da empregada.

Relato 4: Evellyn Luz, consultora comercial de Sumaré (SP) é um exemplo clássico dessa prática. Começou a trabalhar em uma empresa logística e no período de experiência soube que estava gestante. Após essa descoberta, tudo começou a mudar para Evellyn, as sugestões de negócios direcionada a ela, eram rejeitados pelos superiores, como ela era comissionada, isso refletia no seu salário. Com esses ocorridos que lhe foram causados, voltaria a trabalhar em uma empresa que respeitasse mais a maternidade. (O Globo, 2014).

Portanto, os relatos apresentados evidenciam a crueldade e o despreparo de muitas empresas ao lidar com a maternidade de suas colaboradoras. As atitudes discriminatórias provocam desestabilização física e psicológica, podendo desencadear quadros de estresse, depressão, ansiedade e até síndrome de burnout. A sensação de inutilidade e o sofrimento psicológico tornam o ambiente de trabalho insustentável.

Dessa forma, é essencial que os empregadores sejam conscientizados sobre os impactos do assédio moral na vida da gestante. Medidas preventivas, como a qualificação de gestores e supervisores, devem ser adotadas para eliminar tais práticas e promover um ambiente laboral respeitoso e inclusivo.

Ao longo deste capítulo, buscou-se analisar o assédio moral contra gestantes sob duas perspectivas complementares: a jurisprudencial e a vivencial. A análise de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho revelou a crescente atenção do Poder Judiciário em relação a essa problemática, com o reconhecimento

do dano moral e a imposição de sanções aos empregadores que praticam ou toleram condutas abusivas.

Os relatos das vítimas, por sua vez, trouxeram à tona a crueldade e o impacto devastador do assédio moral na vida das gestantes, evidenciando a persistência de práticas discriminatórias e a necessidade de medidas preventivas e repressivas mais eficazes. A análise conjunta da jurisprudência e dos relatos das vítimas permitiu uma compreensão mais abrangente do fenômeno do assédio moral contra gestantes, demonstrando que se trata de uma grave violação dos direitos fundamentais da mulher e da proteção à maternidade, que exige uma resposta firme e coordenada da sociedade, do Estado e dos empregadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o assédio moral contra a gestante no ambiente de trabalho, com foco na responsabilidade civil do empregador e nos impactos jurídicos e psicológicos sofridos pela vítima. Para tanto, buscou-se investigar a evolução histórica dos direitos da mulher trabalhadora, delimitar o conceito de assédio moral e suas manifestações durante a gestação, compreender os fundamentos jurídicos da responsabilização do empregador, examinar decisões judiciais relevantes e avaliar os efeitos emocionais dessa violência.

Ao longo dos capítulos, foi possível constatar que os objetivos propostos foram atingidos, revelando que, embora existam avanços legislativos importantes na proteção à maternidade (como a licença-maternidade, a estabilidade provisória e a vedação à demissão arbitrária), tais garantias nem sempre são respeitadas na prática. Infelizmente, o assédio moral contra gestantes ainda é uma realidade recorrente, caracterizado por atitudes humilhantes, discriminatórias e desumanas, muitas vezes com o objetivo de forçar a rescisão contratual indireta.

A presente pesquisa possibilitou uma investigação sobre o trabalho da mulher, e os direitos que foram sendo adquiridos com o decorrer do tempo, quando foi visto a necessidade de garantir que as mulheres tivessem direitos no labor, e a eliminação de pensamentos de gerações passadas, que estabeleciam que mulheres deveriam cuidar dos filhos e do lar, e eram inferiorizadas em relação aos homens.

A economia e a modernização foram grandes aliados para que de forma gradual fosse introduzido o trabalho feminino, com oportunidades antes nem pensadas para as mulheres. Essas mudanças proporcionaram lutas pelos direitos das mulheres e igualdade de gênero na esfera mundial.

No entanto, a análise da jurisprudência demonstrou que o Poder Judiciário tem reconhecido tais condutas como ilícitas, aplicando a responsabilização civil do empregador com base no dever de garantir um ambiente de trabalho digno, saudável e isento de discriminações. As decisões analisadas evidenciam que o assédio pode provocar sérios danos à saúde física e emocional da mulher, impactando inclusive o desenvolvimento do feto.

Todavia, é apropriado salientar que houveram progressos, que colaboraram para melhorar o cenário da gestante no ambiente de trabalho. Podemos destacar

alguns pontos que foram favoráveis para a mulher gestante. Primeiramente, houve uma maior conscientização dos direitos gestacionais, as leis e as regulamentações foram evoluindo para ratificar a proteção a maternidade, banindo a discriminação e assegurando o direito da licença maternidade sem prejuízo da remuneração. Medidas essas são fundamentais para instituir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

É evidente que houve uma mudança gradativa, mental e social ligados a maternidade e a inserção da mulher no mercado de trabalho, cada dia mais, é reconhecido que o estado gravídico não impede que a mulher desempenhe seu trabalho de forma hábil e competente, e que coopera para o ambiente de trabalho.

O assédio moral da gestante é uma problemática que precisa ser tratada no ambiente de trabalho, é necessário urgentemente que sejam adotados métodos na cultura organizacional para inibir os efeitos que podem causar na vida da gestante e também do nascituro. Esse assédio viola diretamente os direitos humanos, que afeta a dignidade, a saúde mental e física da gestante.

As empresas tem um papel fundamental para combater esse tipo de assédio, é necessário que haja políticas internas para combater e prevenir, e oferecer um suporte especializado e médico a gestante, e também implementar um ambiente que respeite a diversidade, e cumprir de forma rigorosa a legislação, para que assim sejam respeitados os direitos da gestante.

Este trabalho contribui para o debate acadêmico e jurídico ao demonstrar a importância da proteção efetiva da gestante no ambiente laboral. Sugere-se que futuras pesquisas aprofundem o estudo das políticas públicas de enfrentamento ao assédio e da eficácia das normas trabalhistas existentes, bem como que se promova o debate sobre a ampliação da licença-maternidade e o fortalecimento da atuação institucional no combate à discriminação de gênero no trabalho.

Portanto, é necessário maior conscientização da sociedade e implementação de políticas que visam garantir os direitos das gestantes e lactantes, e fortalecimento da fiscalização trabalhista, para que dessa forma irá garantir uma experiência laboral segura e digna no período gestacional.

REFERÊNCIAS

ABREU, Zina. **Luta Das Mulheres Pelo Direito De Voto- Movimentos Sufragistas na Grã-Bretanha E Nós Estados Unidos**. Arquipélago, Portugal: UMA, v. 2, n. 5°, 2002. Disponível em: https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/380/1/Zina_Abreu_p443-469.pdf. Acesso em Maio de 2025.

ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e feminismo: a luta da mulher pelo voto no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1980. 215 p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Planalto, 1943.

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

BRASIL. Senado Federal. **Divórcio demorou a chegar no Brasil**. Fonte: Agência Senado. Tatiana Beltrão | 04/12/2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/divorcio-demorou-a-chegar-no-brasil/divorcio-demorou-a-chegar-no-brasil>. Acesso em: 29 de mar. 2025.

BRASIL, Tribunal Superior Eleitoral (TSE). **Voto da Mulher**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/servicos-eleitorais/glossario/termos/voto-da-mulher>. Acesso em: 31 de mar. 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Tabelamento de dano moral na CLT não é teto para indenizações, decide STF**. Disponível em: [https://tst.jus.br/-/tabelamento-de-dano-moral-na-clt-n%C3%A3o-%C3%A9-teto-para-indeniza%C3%A7%C3%B5es-decide-stf#:~:text=A%20Reforma%20Trabalhista%20\(Lei%2013.467,m%C3%A9dia%2C%20grave%20ou%20grav%C3%ADssima\)](https://tst.jus.br/-/tabelamento-de-dano-moral-na-clt-n%C3%A3o-%C3%A9-teto-para-indeniza%C3%A7%C3%B5es-decide-stf#:~:text=A%20Reforma%20Trabalhista%20(Lei%2013.467,m%C3%A9dia%2C%20grave%20ou%20grav%C3%ADssima)). Acesso em: 10 de abri. De 2025.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES). **Empresa é condenada a indenizar trabalhadora grávida vítima de assédio moral**. Disponível em: <https://www.trt17.jus.br/web/comunicacao/w/n623-empresa-e-condenada-a-indenizar-trabalhadora-gravida-vitima-de-assedio-moral>. Acesso em: 28 de abri. De 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). **Gestante vítima de piadas e simulação de violência física deve ser indenizada**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50769833>. Acesso em: 29 de abri. De 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). **Bancária que sofreu assédio moral após gravidez será indenizada**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/bancaria-que-sofreu-assedio-moral-apos-gravidez-sera-indenizada>. Acesso em: 29 de abri. De 2025.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

CASTRO, Isis Gabriella. **Movimento Sufragista: o que foi e qual o impacto no Brasil? Politize!** Publicado em Julho de 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-sufragista-o-que-foi-e-qual-o-impacto-no-brasil/>. Acesso em: 30 de mar. 2025.

FUJITA, Gabriela. **Guerra destruiu figura do "homem herói" e consagrou mulher no trabalho.** UOL. Publicado em Maio de 2015. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2015/05/08/guerra-destruiu-figura-do-homem-heroi-e-consagrou-mulher-no-trabalho.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 30 de mar. 2025.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTR, 2003a.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais.** Tempo Social, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts>. Acesso em: 31 mar. 2025.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Imprensa: Rio de Janeiro, Bertrand Russel, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 31 mar. 2025.

LEYMANN, Heinz. **The Content and Development of Mobbing at Work.** *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184, 1996.

MACHADO, Cecilia; NETO, Valdemar Pinho Rodrigues. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil.** FGV, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 08 de maio de 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**, 6ª Edição (2025) JusPodivm

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: direito de família, Volume 6**. Editora: Saraiva; 28ª edição (1 janeiro 2007).

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SOBREIRA, Ana Taísa Marcelino Barrozo. SANTOS, Adriano Michael Videira. **Responsabilidade Civil do empregador nos casos de assédio moral na relação empregatícia**. Ciências sociais, Volume 27, edição 128/Nov 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/responsabilidade-civil-do-empregador-nos-casos-de-assedio-moral-na-relacao-empregaticia/>. Acesso em: 15 abri. 2025.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6ªed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

TINOCO, Dandara. **Gestantes são vítimas de abusos de patrões durante gravidez ou depois da licença**. O Globo saúde. Publicado em dezembro de 2014. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/gestantes-sao-vitimas-de-abusos-de-patroes-durante-gravidez-ou-depois-da-licenca-14827770>. Acesso em 29 de mai. 2025.