

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MAYNE FERNANDA POTOIRE SALES

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

PONTES E LACERDA 2025

MAYNE FERNANDA POTORE SALES

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia submetida à Faculdade de
linguagem, ciências agrárias e sociais
aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual
do Mato Grosso, para obtenção do título
acadêmico de Bacharela em Direito.

Orientadora: Profª. Maria Rayssa Soares
Francisco

Co-orientador: Prof. Me. Lincoln Michel
Pilquevitch

Pontes e Lacerda 2025

MAYNE FERNANDA POTORE SALES

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

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^a. MARIA RAYSSA SOARES FRANCISCO, ORIENTADORA

UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF^a. MESTRE LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR

UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. FABIO RIBAS TERRA, AVALIADOR

UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

COORDENADOR DO CURSO: PROF. ALEX FABIANO DA SILVA LOPES

UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus, por ter me dado forças nos momentos em que pensei em desistir, por ter guiado meu caminho nos dias difíceis, e por ter me sustentado até aqui. Concluir este trabalho é mais que testemunho de vida, é a verdadeira fidelidade dEle em minha vida.

Agradeço imensamente ao professor e mestre Lincoln Michel Pilquevitch, por ter aceitado trilhar esse desafio ao meu lado. Sua dedicação, orientação, paciência e incentivo durante meus últimos anos de graduação foram fundamentais pra que esse trabalho fosse finalizado. Sou eternamente grata por todo apoio nessa caminhada. À minha orientadora Maria Rayssa Soares Francisco, minha gratidão por todo apoio e cuidado durante esse processo.

A cada pessoa que de forma direta ou indireta, esteve comigo, oferecendo palavras de incentivo, partilhando conhecimentos, dividindo angústias ou simplesmente estando presente: obrigada. Cada gesto teve um valor imenso para mim.

Agradeço também à minha família, que esteve comigo durante todo o percurso e me incentivou a não desistir.

E, por último, mas de uma forma extremamente importante: ao meu pai, que hoje não está mais entre nós, mas que continua fazendo parte de cada conquista da minha vida. Este TCC também é por ele, por tudo que ele representou e representa pra mim. O peso e o amor da sua ausência, por vezes me pararam, mas aos poucos eles se transformaram em força. Pai, essa conquista é nossa!!!

RESUMO

A inserção da mulher no mercado de trabalho marcou avanços significativos, embora ainda enfrente práticas discriminatórias como o assédio moral, que violam sua dignidade e limitam a igualdade. Esta pesquisa analisa o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, suas características e implicações jurídicas e psicossociais. O objetivo geral é examinar como o assédio moral se configura no contexto laboral feminino, seus impactos e mecanismos de proteção, à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Os objetivos específicos incluem resgatar a trajetória histórica da mulher no trabalho e seus marcos legislativos, conceituar o assédio moral e suas manifestações no ambiente feminino, investigar fundamentos legais de proteção psíquica, e analisar decisões judiciais relevantes. O primeiro capítulo traça a evolução da mulher no mercado de trabalho e seus marcos legislativos. O segundo capítulo aborda o conceito de assédio moral, seus elementos e implicações jurídicas, especialmente dano moral e responsabilidade do empregador. O terceiro capítulo analisa relatos, casos e decisões jurisprudenciais relevantes. A pesquisa explora as manifestações, consequências e mecanismos de proteção contra o assédio moral, como a denúncia e boas práticas empresariais. Conclui-se que a efetivação dos direitos das mulheres no trabalho exige um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade para promover um ambiente justo e igualitário. A metodologia adotada baseia-se em pesquisa qualitativa e bibliográfica, com consulta à doutrina especializada, legislação vigente, jurisprudências e súmulas relacionadas ao tema.

Palavras-Chave: assédio moral; mulher; ambiente de trabalho; direitos trabalhistas; igualdade de gênero.

ABSTRACT

The entry of women into the labor market has marked significant progress, although they still face discriminatory practices such as moral harassment, which violates their dignity and limits equality. This research analyzes moral harassment against women in the workplace, its characteristics, and its legal and psychosocial implications. The general objective is to examine how moral harassment is configured in the female labor context, its impacts, and protection mechanisms, in light of the Brazilian legal system. Specific objectives include recovering the historical trajectory of women in the workplace and its legislative milestones, conceptualizing moral harassment and its manifestations in the female environment, investigating legal foundations for psychic protection, and analyzing relevant court decisions. The first chapter traces the evolution of women in the labor market and its legislative milestones. The second chapter addresses the concept of moral harassment, its elements, and legal implications, especially moral damages and employer liability. The third chapter analyzes reports, emblematic cases, and jurisprudential decisions. The research explores the manifestations, consequences, and protection mechanisms against moral harassment, such as denunciation and good business practices. It concludes that the realization of women's rights in the workplace requires a joint effort between the State, companies, and society to promote a fair and egalitarian environment. The methodology adopted is based on qualitative and bibliographic research, with reference to specialized doctrine, current legislation, jurisprudence, and summaries related to the topic.

Keywords: moral harassment; women; workplace; labor rights; gender equality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 – A HISTÓRIA E OS DIREITOS DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
1.1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	10
1.2 – PRINCIPAIS MARCOS LEGISLATIVOS EM PROL DOS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS.....	12
1.3 - A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL: IGUALDADE DE GÊNERO E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
2.1 – ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E DISTINÇÕES	17
2.2 – MANIFESTAÇÕES E TIPOLOGIAS DO ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO LABORAL FEMININO	20
2.3 – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E PSICOSSOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL PARA A MULHER TRABALHADORA	22
CAPÍTULO 3 – MECANISMOS DE PROTEÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
3.1 – INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL	25
3.2 – A IMPORTÂNCIA DA DENÚNCIA E OS CANAIS DE APOIO ÀS VÍTIMAS	28
3.3 – BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

A trajetória da mulher no mercado de trabalho é marcada por profundas transformações sociais, culturais e jurídicas. Nas últimas décadas, observou-se um expressivo avanço na participação feminina em diversas áreas profissionais, rompendo barreiras historicamente impostas por estruturas patriarcais que limitavam sua presença aos espaços domésticos. No entanto, apesar do reconhecimento de direitos por diversos instrumentos legais, persistem no ambiente de trabalho práticas discriminatórias, como o assédio moral, que comprometem a dignidade da mulher e revelam as limitações ainda existentes nas garantias de igualdade (Ferrito, 2021).

O assédio moral contra a mulher, por sua natureza insidiosa, configura-se em comportamentos repetitivos, humilhantes e constrangedores, praticados no contexto laboral com o intuito de desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima. Tais práticas, muitas vezes naturalizadas nas relações hierárquicas e interpessoais, evidenciam não apenas a fragilidade das políticas de proteção à trabalhadora, mas também a perpetuação de desigualdades de gênero arraigadas na estrutura das relações de trabalho (Chiesse, 2017).

No Brasil, embora a Constituição Federal de 1988 assegure a igualdade de direitos entre homens e mulheres, o enfrentamento efetivo ao assédio moral exige uma atuação integrada do Direito do Trabalho, da legislação penal, das políticas públicas e da conscientização social. A violência moral contra a mulher transcende a esfera individual, pois repercute diretamente na saúde psíquica, na produtividade, na estabilidade do vínculo empregatício e, sobretudo, na violação de direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico (Piovesan, 2014).

A presente pesquisa justifica-se diante da necessidade de compreender, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, como se configura o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, quais são os elementos caracterizadores do dano moral, e de que forma a jurisprudência vem atuando na responsabilização dos empregadores e na reparação às vítimas. Para tanto, o estudo parte de uma abordagem histórica sobre os direitos da mulher trabalhadora, examina os fundamentos legais da proteção à integridade psíquica da mulher no meio laboral, e, por fim, apresenta uma análise de casos concretos e decisões judiciais relevantes sobre a temática.

Diante desse cenário, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, como se configura o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, considerando seus elementos caracterizadores, os impactos na dignidade

da trabalhadora e os mecanismos jurídicos de responsabilização e reparação. Como objetivos específicos, busca-se resgatar a trajetória histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho e os principais marcos legislativos conquistados; conceituar o assédio moral e identificar suas manifestações direcionadas ao público feminino; investigar os fundamentos legais voltados à proteção da integridade psíquica da mulher no ambiente profissional; e, por fim, examinar decisões judiciais emblemáticas que evidenciem a atuação do Judiciário na tutela desses direitos.

O primeiro capítulo traça uma linha do tempo sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e destaca os principais marcos legislativos que impulsionaram a conquista de direitos. No segundo capítulo, aborda-se o conceito de assédio moral, seus elementos constitutivos e as implicações jurídicas decorrentes de sua prática, especialmente no tocante ao dano moral e à responsabilidade do empregador. No terceiro capítulo dedica-se à análise de relatos, casos emblemáticos e decisões jurisprudenciais que elucidam a complexidade e a importância da temática no âmbito do Direito do Trabalho.

Diante da amplitude e relevância da discussão, espera-se que esta pesquisa contribua para o debate acadêmico e profissional sobre a necessidade de garantir ambientes de trabalho mais justos, igualitários e respeitosos para todas as mulheres.

CAPÍTULO 1 – A HISTÓRIA E OS DIREITOS DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo fará uma análise sintética sobre a trajetória histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, destacando os principais desafios enfrentados e as conquistas obtidas ao longo do tempo. Busca-se compreender como fatores sociais, econômicos e culturais influenciaram o processo de inserção e afirmação da mulher como sujeito de direitos no ambiente laboral.

Para tanto, será abordada inicialmente a evolução histórica da participação feminina nas atividades produtivas, desde os períodos em que seu trabalho era invisibilizado até a sua afirmação como força de trabalho essencial na sociedade moderna. Em seguida, serão examinados os principais marcos legislativos que contribuíram para a consolidação dos direitos das mulheres trabalhadoras, tanto no âmbito nacional quanto internacional. Por fim, serão exploradas as garantias constitucionais e infraconstitucionais que asseguram a igualdade de gênero e visam combater as desigualdades ainda existentes no ambiente de trabalho.

Esse capítulo tem como propósito estabelecer uma base sólida para a discussão do assédio moral contra a mulher, demonstrando que, embora os direitos tenham avançado, o ambiente profissional ainda apresenta desafios significativos para a efetivação plena da dignidade e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

1.1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A trajetória da mulher no mercado de trabalho é marcada por um longo processo de exclusão, luta e conquista de direitos, refletindo os valores sociais e culturais de cada época. Tradicionalmente, a mulher foi relegada ao espaço privado, responsável pelas tarefas do lar e pelo cuidado dos filhos, enquanto o homem ocupava o espaço público e produtivo. Esse modelo de divisão sexual do trabalho teve como base ideológica a crença na inferioridade feminina, sustentada por construções patriarcais que limitavam a autonomia da mulher em diversas esferas da vida social (Mitroff *et al.*, 2024).

Durante a Antiguidade e a Idade Média, embora houvesse participação de mulheres em atividades econômicas como agricultura, artesanato e comércio, essa atuação se dava geralmente sob a tutela masculina – seja do pai, do irmão ou do marido. Assim, o trabalho feminino não era reconhecido como produção legítima, tampouco remunerado de forma

igualitária. A mulher era vista como uma extensão da unidade familiar, e não como uma agente econômica autônoma (Cotta; Farage, 2021).

Foi com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Europa, que ocorreu uma inserção mais expressiva da mulher no mercado formal de trabalho. As fábricas, em sua busca por mão de obra abundante e barata, passaram a empregar mulheres e crianças em larga escala. Essa inserção, porém, foi marcada por intensa exploração: jornadas exaustivas, ausência de direitos trabalhistas, ambientes insalubres e salários irrisórios eram comuns. A mulher era duplamente penalizada: além de enfrentar a precarização das condições de trabalho, ainda precisava manter sua função tradicional no ambiente doméstico, acumulando funções e responsabilidades (Pires, 2018).

Esse contexto gerou a mobilização de movimentos feministas e sindicais, que passaram a denunciar as condições degradantes de trabalho feminino e a reivindicar direitos básicos, como a limitação da jornada de trabalho, licenças para maternidade, creches nas fábricas, direito ao voto, igualdade salarial e acesso à educação formal. No final do século XIX e início do século XX, esses movimentos ganharam força, com destaque para eventos históricos como a greve das operárias têxteis em Nova York, em 1857, e a criação do Dia Internacional da Mulher, instituído oficialmente pela ONU em 1977 (Leite; Heuseler, 2018).

No Brasil, a participação da mulher no mercado de trabalho também foi impactada por transformações sociais e econômicas. Durante o período colonial e imperial, o trabalho feminino era associado principalmente às tarefas domésticas, à agricultura de subsistência e ao trabalho escravizado. Com a urbanização e a industrialização, iniciadas de forma mais consistente no final do século XIX, cresceu o número de mulheres atuando em fábricas, oficinas e no setor de serviços. No entanto, de acordo com Leal (2025), a falta de regulamentação legal e a cultura patriarcal perpetuavam a discriminação e a informalidade do trabalho feminino.

Foi somente com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que a mulher começou a ter seus direitos trabalhistas reconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro. A CLT passou a prever normas específicas para a proteção do trabalho da mulher, como a proibição de atividades insalubres durante a gravidez, intervalos para amamentação, licença-maternidade e vedação de demissão sem justa causa durante a gestação. Apesar de representarem um avanço, essas normas também carregavam um viés de tutela, tratando a mulher como um ser frágil a ser protegido, o que, em muitas ocasiões, servia de justificativa para sua exclusão de certos postos de trabalho (Menezes Júnior; Queiroz., 2015).

A Constituição Federal de 1988 representou um divisor de águas ao adotar uma perspectiva mais igualitária e cidadã. Em seu artigo 5º, inciso I, estabelece que "homens e

mulheres são iguais em direitos e obrigações", assegurando a igualdade de gênero como um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito. Além disso, o artigo 7º, inciso XX, garante à mulher o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e proíbe a discriminação em função do sexo. Essa nova perspectiva fortaleceu a criação de políticas públicas voltadas à promoção da equidade no ambiente de trabalho (Brasil, 1988).

Apesar dos avanços legislativos e constitucionais, a mulher continua enfrentando inúmeros desafios no mercado de trabalho contemporâneo. De acordo com o 3º Relatório de Transparência Salarial, publicado em abril de 2024 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as mulheres brasileiras receberam, em média, 20,9% a menos que os homens, mesmo quando desempenham funções equivalentes e possuem a mesma formação. A desigualdade persiste mesmo em setores com forte presença feminina, indicando um problema estrutural nas relações de trabalho e nas políticas salariais das empresas (Agência GOV, 2024; O globo, 2024; Contábeis, 2024).

Além disso, a presença feminina em cargos de liderança é significativamente menor, e muitas mulheres enfrentam barreiras estruturais para a ascensão profissional, como a falta de políticas de apoio à maternidade e à conciliação entre vida pessoal e profissional. Para agravar a situação, em muitos ambientes de trabalho, as mulheres continuam a ser alvo de diversas formas de violência simbólica e institucional, incluindo assédio moral e assédio sexual (Brighenti; Jacomossi; Silva, 2015).

Dessa forma, ao compreender a trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho — marcada por exclusão, conquistas graduais e persistentes desigualdades — torna-se essencial aprofundar a análise sobre o papel do ordenamento jurídico na promoção da equidade de gênero. Se por um lado os avanços legislativos contribuíram para a consolidação de direitos fundamentais das trabalhadoras, por outro, ainda há lacunas e desafios a serem enfrentados no que tange à efetividade dessas normas. Nesse sentido, o próximo tópico se dedicará à identificação e análise dos principais marcos legislativos em prol dos direitos das mulheres trabalhadoras, investigando como essas conquistas jurídicas impactaram a realidade laboral feminina e quais obstáculos persistem na construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

1.2 – PRINCIPAIS MARCOS LEGISLATIVOS EM PROL DOS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS

A construção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho é fruto de um longo processo histórico, permeado por lutas sociais, transformações culturais e avanços legislativos.

Esses direitos foram conquistados de forma gradativa, muitas vezes impulsionados por movimentos feministas e por mudanças no cenário econômico e político. Consoante com Padilha e Silva (2021), a legislação voltada à mulher trabalhadora tem buscado, ao longo do tempo, tanto garantir proteção à maternidade quanto promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Um dos marcos mais relevantes no contexto internacional foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, que passou a elaborar convenções e recomendações específicas sobre o trabalho das mulheres. Um exemplo disso é a Convenção nº 3 da OIT, de 1919, que tratou da proteção à maternidade, estabelecendo normas sobre licença-maternidade, estabilidade no emprego e garantia de benefícios durante o período gestacional. Outras convenções importantes incluem a Convenção nº 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, e a Convenção nº 111, de 1958, que combate todas as formas de discriminação no emprego (Oliveira Júnior, 2023).

No cenário brasileiro, a CLT, promulgada em 1943, representou o primeiro grande conjunto normativo voltado à proteção do trabalhador e, em especial, da mulher. A CLT trouxe dispositivos que garantem a licença-maternidade de 84 dias (posteriormente ampliada), a proibição de atividades insalubres para gestantes, e o intervalo de 15 minutos antes do início de horas extras para mulheres, além de proibir o trabalho noturno e em condições perigosas para mulheres — A reforma trabalhista trouxe mudanças que foram revistas pelo STF. O STF, em decisões mais recentes, como a ADI 5308, declarou inconstitucionais algumas dessas restrições (Maia; Ribas, 2022).

Outro marco significativo foi a Constituição Federal de 1988, considerada um divisor de águas para os direitos das mulheres. O texto constitucional assegura a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, inclusive no mundo do trabalho. No artigo 7º, inciso XX, a Carta Magna prevê a licença-maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, e no inciso XXX, proíbe qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

A partir dos anos 2000, o Brasil avançou em legislações que visam promover maior equidade de gênero nas relações de trabalho. Um exemplo é a Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, permitindo a ampliação da licença-maternidade de 120 para até 180 dias, mediante adesão voluntária das empresas. Essa medida teve como objetivo oferecer melhores condições para a mãe trabalhadora e para o desenvolvimento da criança, contribuindo também para a redução da desigualdade de gênero (Brasil, 2008).

Mais recentemente, novas normas passaram a abordar com maior ênfase o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho que afetam majoritariamente mulheres. A Lei nº 14.457/2022, por exemplo, criou o Programa Emprega + Mulheres, com medidas para inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, promovendo a flexibilização da jornada, apoio à parentalidade, qualificação em áreas estratégicas e ações de combate ao assédio no trabalho, incluindo a obrigatoriedade de políticas internas preventivas (Brasil, 2022).

Além das legislações específicas, é importante destacar o papel do Poder Judiciário e do Ministério Público do Trabalho (MPT) na efetivação desses direitos. Segundo Artur (2016), o MPT tem promovido campanhas educativas e firmando termos de ajustamento de conduta com empresas que desrespeitam normas de igualdade de gênero, enquanto a Justiça do Trabalho tem se posicionado cada vez mais de forma a garantir a não discriminação, a equidade salarial e o respeito à dignidade da mulher no ambiente laboral.

Esses marcos legislativos representam avanços importantes, mas ainda há muitos desafios para a plena efetivação dos direitos das mulheres trabalhadoras. A desigualdade salarial, o baixo número de mulheres em cargos de liderança, a sobrecarga da jornada dupla e a violência de gênero no trabalho são problemas que persistem, demandando não apenas mudanças na legislação, mas também na cultura organizacional e na estrutura social.

Assim, ao identificar os principais avanços legislativos que contribuíram para a consolidação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho — abrangendo desde tratados internacionais até legislações brasileiras contemporâneas — torna-se necessário examinar mais profundamente como o sistema jurídico nacional assegura tais direitos. Portanto, é essencial analisar a proteção conferida pelo ordenamento constitucional e pelas normas infraconstitucionais, que será o foco do próximo tópico, onde se discutirá a igualdade de gênero e as garantias no ambiente de trabalho.

1.3 - A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL: IGUALDADE DE GÊNERO E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

As normas internacionais têm exercido papel fundamental na consolidação e no avanço dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho. Por meio de convenções, tratados e declarações emitidas por organismos multilaterais, tem sido possível estabelecer parâmetros globais de proteção, igualdade e dignidade para as mulheres trabalhadoras, influenciando

diretamente a formulação de políticas públicas e a elaboração de legislações nacionais, inclusive no Brasil (Moreira, 2020).

Um dos principais atores nesse processo é a OIT, que desde sua criação, em 1919, tem sido uma referência no desenvolvimento de normas voltadas à justiça social no trabalho. A OIT produziu diversas convenções internacionais com foco específico na promoção da equidade de gênero, nas quais os Estados-membros, ao ratificá-las, comprometem-se a integrá-las às suas legislações internas e a adotarem medidas concretas para sua implementação (Proni; Proni, 2018).

Dentre essas convenções, destaca-se a Convenção nº 100, de 1951, que estabelece a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Esta norma se tornou uma das bases para o combate à discriminação salarial de gênero e teve grande influência em legislações como a Constituição Federal de 1988 e a CLT, que passaram a vedar explicitamente qualquer distinção de salários em razão do sexo (Oliveira Júnior, 2023).

Outra norma essencial é a Convenção nº 111, de 1958, que trata da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Essa convenção amplia o conceito de igualdade de oportunidades, incluindo não apenas o aspecto remuneratório, mas também o acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções. Ao ratificar essa convenção, o Brasil passou a assumir a obrigação de combater práticas discriminatórias e fomentar ambientes de trabalho mais igualitários e inclusivos (Gomes; Moro, 2013).

Também é digna de nota a Convenção nº 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, que reconhece os desafios enfrentados especialmente pelas mulheres ao conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos ou de familiares. Essa norma propõe que as legislações nacionais adotem medidas para garantir que essas responsabilidades não sejam causa de discriminação ou obstáculo à inserção e permanência no mercado de trabalho (Gomes; Dias; Barroso, 2022).

Mais recentemente, a Convenção nº 190, de 2019, trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e tem sido considerada um avanço crucial no enfrentamento da violência de gênero no ambiente laboral. Ainda em processo de ratificação em muitos países, essa norma propõe uma abordagem abrangente para proteger todos os trabalhadores, com especial atenção às mulheres, que historicamente são as mais afetadas por esse tipo de violação (Melo; Matta, 2022).

Além da OIT, outras instituições internacionais também contribuíram para o fortalecimento dos direitos das mulheres trabalhadoras. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU em 1979, é

outro marco fundamental. Segundo Gonçalves (2007), a CEDAW estabelece princípios de igualdade em todas as esferas da vida social, econômica e política, exigindo dos Estados ações efetivas para assegurar às mulheres condições equitativas de trabalho, proteção contra a exploração e a eliminação de barreiras culturais e institucionais que perpetuam desigualdades.

A atuação dessas organizações tem um impacto significativo não apenas na produção legislativa, mas também na pressão internacional exercida sobre os países para que avancem em suas agendas de equidade de gênero. A criação de relatórios periódicos, monitoramentos e recomendações técnicas permite que sejam identificados progressos e desafios, incentivando a adoção de boas práticas e políticas públicas eficazes (*Pinheiro et al., 2023*).

No contexto brasileiro, de acordo com Ferreira (2020), a adesão a essas normas internacionais tem impulsionado debates legislativos e judiciais sobre os direitos das mulheres. Ainda que nem todas as convenções tenham sido integralmente ratificadas ou plenamente implementadas, sua existência serve como importante norte para a atuação do legislador, dos órgãos de fiscalização e da sociedade civil.

Portanto, este capítulo traçou um panorama da trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho, evidenciando como a inserção feminina nas atividades produtivas foi marcada por um processo gradual de superação de desigualdades estruturais. A análise permitiu compreender que, embora a mulher tenha conquistado importantes avanços legais e constitucionais, como os assegurados pela CLT e pela Constituição Federal de 1988, ainda persiste um cenário de desigualdade no ambiente laboral, refletido em disparidades salariais, barreiras ao acesso a cargos de liderança e formas persistentes de discriminação e violência simbólica. Ao resgatar os principais marcos históricos e normativos que moldaram os direitos das mulheres trabalhadoras, o capítulo estabelece uma base sólida para compreender os desafios contemporâneos enfrentados por elas, servindo de introdução à discussão sobre práticas abusivas e discriminatórias, como o assédio moral, que serão aprofundadas nos capítulos seguintes.

Diante desse panorama introdutório sobre os direitos da mulher no ambiente de trabalho e os marcos legais que buscam assegurar a igualdade de gênero, é possível compreender com maior profundidade as formas de violação desses direitos que ainda persistem nas relações laborais.

Nesse sentido, o próximo capítulo será dedicado à análise do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, abordando seu conceito, as principais formas de manifestação no contexto feminino e os impactos jurídicos e psicossociais decorrentes dessa prática discriminatória.

CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

O presente capítulo se propõe a analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, com enfoque especial nas mulheres enquanto vítimas recorrentes dessa prática abusiva e discriminatória. Apesar da proteção constitucional à dignidade da pessoa humana e à igualdade de gênero, o assédio moral ainda constitui uma realidade recorrente para as mulheres no ambiente de trabalho, exigindo análise crítica quanto à eficácia dos instrumentos jurídicos disponíveis.

Inicialmente, serão abordados os aspectos conceituais e jurídicos do assédio moral, delimitando suas diferenças em relação a outras formas de violência e destacando os elementos que configuram essa conduta ilícita no âmbito das relações de trabalho. Em seguida, pretende-se discutir as especificidades da violência moral dirigida às mulheres, levando em consideração fatores históricos, sociais e culturais que ainda hoje sustentam estruturas assimétricas de poder, preconceito de gênero e práticas discriminatórias.

Além disso, será examinada a atuação do ordenamento jurídico brasileiro na prevenção e repressão ao assédio moral no trabalho, identificando os instrumentos legais existentes, as lacunas na legislação e as decisões jurisprudenciais mais relevantes sobre o tema. O capítulo também se debruçará sobre as consequências desse tipo de violência para as trabalhadoras, tanto do ponto de vista psicológico quanto profissional, e as possíveis formas de enfrentamento dentro das organizações.

Destaca-se, também, que o combate ao assédio moral contra a mulher no trabalho exige não apenas uma resposta normativa eficaz, mas também uma mudança de mentalidade e cultura institucional. É fundamental promover espaços de trabalho seguros, éticos e respeitosos, nos quais as mulheres possam exercer suas funções de maneira plena e igualitária, livres de humilhações, perseguições e constrangimentos que ferem seus direitos fundamentais e a própria dignidade da pessoa humana (Mattar; Diniz, 2012).

2.1 – ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E DISTINÇÕES

Em sua obra, Hirigoyen (2006) define o assédio moral no trabalho como um padrão de conduta abusiva, de natureza repetitiva e sistemática, que lesiona a dignidade e a integridade (seja ela psíquica ou física) do indivíduo, e que pode comprometer tanto seu emprego quanto o ambiente de trabalho. Tal conduta pode assumir diversas formas, incluindo gestos, palavras, comportamentos e atitudes que visam exercer controle e dominação sobre a vítima.

Estudos realizados por Hirigoyen (2006) demonstram que as vítimas de assédio moral experimentam, em um primeiro momento, sintomas como estresse, ansiedade, depressão, transtornos psicossomáticos e, em situações mais graves, transtorno de estresse pós-traumático. Ademais, frequentemente se observa um quadro de vergonha, humilhação e perda de propósito na vida do trabalhador assediado. Esses sentimentos podem, por sua vez, desencadear alterações psicológicas mais sérias, a exemplo de neurose traumática, paranoia e psicose. Os efeitos nocivos da humilhação no ambiente laboral não se restringem, contudo, aos aspectos psicológicos, haja vista que 52% dos casos analisados por Hirigoyen (2006) apresentavam distúrbios psicossomáticos. O autor sugere, ainda, que a real prevalência desses distúrbios pode ser superior, em razão da tendência à automedicação nos estágios iniciais

Assim, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que se caracteriza por condutas reiteradas, sistemáticas e prolongadas, destinadas a humilhar, desestabilizar emocionalmente, desqualificar profissionalmente ou isolar um trabalhador ou trabalhadora no seu espaço laboral. Trata-se de um comportamento que, embora muitas vezes velado, possui consequências graves, podendo comprometer a saúde física e mental da vítima, além de afetar sua produtividade e autoestima (Carvalho; Brum, 2022).

Segundo Oliveira (2023), o assédio moral se configura pela repetição de atitudes hostis, como xingamentos, ironias, críticas injustificadas, sobrecarga de tarefas, isolamento social e a delegação de tarefas humilhantes ou inúteis. O ponto central é a intencionalidade de causar dano emocional ou constrangimento, criando um ambiente de trabalho hostil e degradante. Importante destacar que, para ser caracterizado como assédio moral, o comportamento deve ser persistente ao longo do tempo — ou seja, não se trata de um ato isolado, mas de uma conduta reiterada.

No caso das mulheres, o assédio moral pode adquirir contornos ainda mais específicos, ao se manifestar com elementos de discriminação de gênero. É comum que elas sejam vítimas de insinuações machistas, de questionamentos sobre sua competência profissional, ou até de exclusão de processos decisórios no ambiente de trabalho. Em muitos casos, o assédio moral se entrelaça com o assédio sexual ou outras formas de opressão estrutural, reforçando estereótipos de subordinação feminina e limitando seu crescimento na carreira (Rocha *et al.*, 2015).

A distinção entre assédio moral e outras formas de conflito interpessoal é essencial para o correto enquadramento jurídico da conduta. O assédio moral difere de um simples desentendimento entre colegas ou de um eventual ato de indisciplina ou autoridade do empregador, desde que este último esteja dentro dos limites do poder diretivo. A humilhação sistemática, a pressão excessiva, a exposição ao ridículo e o constrangimento intencional

extrapolam o exercício regular do poder hierárquico e constituem abuso de direito, sendo passíveis de reparação legal (Pinto; Paula, 2013).

Além disso, é importante diferenciar o assédio moral do assédio sexual, embora ambos possam ocorrer concomitantemente. Conforme Oletto (2018), o assédio sexual está relacionado à prática de atos com conotação sexual indesejada, enquanto o assédio moral envolve práticas que visam prejudicar emocionalmente ou profissionalmente a vítima. Ainda assim, nos casos de mulheres, há uma interseção preocupante entre essas duas formas de assédio, pois ambas se fundamentam na desigualdade de poder e na desvalorização do corpo e da voz feminina no contexto organizacional.

Do ponto de vista jurídico, o Brasil ainda carece de uma legislação específica e detalhada sobre o assédio moral no setor privado. No entanto, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, assegura o direito à dignidade da pessoa humana, à saúde, ao trabalho e à igualdade, fundamentos que embasam ações judiciais contra práticas abusivas no ambiente laboral. Algumas legislações estaduais e municipais já regulamentaram o tema, especialmente no serviço público, sendo um importante avanço para a proteção dos trabalhadores, em especial das mulheres, mais vulneráveis a essas práticas (Brasil, 1988).

Em suma, o assédio moral deve ser compreendido como uma forma sutil, mas extremamente danosa de violência que mina, aos poucos, a integridade psíquica e emocional da vítima. Seu reconhecimento e combate demandam a conscientização dos empregadores, a capacitação das lideranças e a construção de ambientes organizacionais mais justos, equitativos e acolhedores. É papel do Estado, das instituições e da sociedade civil garantir que o ambiente de trabalho seja livre de opressões, permitindo às mulheres a vivência plena de sua carreira, com respeito e dignidade (Silva Filho, 2019).

Dessa forma, ao compreender os aspectos conceituais e jurídicos do assédio moral, bem como suas distinções em relação a outras formas de violência nas relações de trabalho, torna-se possível avançar para a análise das suas manifestações concretas no cotidiano profissional. Nesse sentido, a próxima seção se dedicará a examinar as diferentes formas e tipologias pelas quais o assédio moral se apresenta no contexto laboral feminino, evidenciando os impactos específicos que essas práticas abusivas geram na trajetória profissional e na saúde psíquica das mulheres.

2.2 – MANIFESTAÇÕES E TIPOLOGIAS DO ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO LABORAL FEMININO

O assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho se manifesta de diversas formas e tipologias, que vão desde atitudes sutis de desqualificação até comportamentos explícitos de humilhação e constrangimento. Essas práticas são caracterizadas pela intencionalidade de desestabilizar emocional e profissionalmente a trabalhadora, criando um ambiente hostil e insalubre que compromete seu bem-estar e desenvolvimento profissional. A violência psicológica é, muitas vezes, velada, dificultando a identificação imediata, mas seus impactos são devastadores para a saúde mental e para a carreira das vítimas (Silva; Siqueira, 2022; MPT, 2023).

Entre as principais manifestações do assédio moral no contexto laboral feminino, destaca-se o assédio vertical descendente, no qual a prática abusiva é exercida por superiores hierárquicos contra subordinadas. Nesse cenário, é comum que as mulheres sejam alvo de cobranças excessivas, críticas injustificadas, atribuição de tarefas impossíveis ou humilhantes, além de episódios de isolamento e exclusão de reuniões ou processos decisórios. Esse tipo de assédio tem como objetivo diminuir a autoestima da trabalhadora, enfraquecê-la emocionalmente e desqualificá-la perante seus colegas, minando suas oportunidades de progressão na carreira (OIT, 2021; Brasil, 2022).

Outra tipologia é o assédio vertical ascendente, menos comum, mas não menos significativo, em que a vítima é uma superior hierárquica e os agressores são seus subordinados. Esse tipo de assédio pode ocorrer em ambientes marcados por preconceitos de gênero, nos quais a autoridade feminina é contestada ou desrespeitada por colegas que não aceitam a liderança exercida por uma mulher. Neste contexto, são comuns as práticas de boicote a orientações, propagação de rumores maldosos e sabotagem de tarefas, com o intuito de desestabilizar a figura de liderança feminina (Mattar; Diniz, 2022; ABRH, 2023).

Além disso, existe o assédio horizontal, que se caracteriza pela violência psicológica entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico. Essa modalidade de assédio pode surgir por diversas motivações, como inveja, competição interna ou estigmatização em razão do gênero. No caso das mulheres, é possível identificar comportamentos específicos, como comentários maliciosos sobre aparência, insinuações sobre supostos favores para ascensão profissional ou a disseminação de boatos para fragilizar a imagem da trabalhadora dentro da organização (FGV, 2023; OIT, 2021).

Ainda no contexto do assédio moral contra a mulher, é relevante mencionar o conceito de assédio moral organizacional, no qual as práticas abusivas são institucionalizadas e fazem parte da cultura da empresa. Nesse tipo de assédio, a pressão por produtividade, a sobrecarga de trabalho e a ausência de políticas internas de proteção criam um ambiente tóxico e permissivo para práticas abusivas. Muitas vezes, as mulheres são submetidas a exigências excessivas e sofrem retaliações por motivos como gravidez, licença-maternidade ou recusas a comportamentos inadequados, evidenciando uma clara discriminação de gênero (Brasil, 2022; ONU Mulheres, 2021).

Um aspecto importante a ser considerado é a interseccionalidade do assédio moral, que afeta de maneira distinta mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+ e com deficiência, as quais, além de sofrerem discriminação de gênero, enfrentam preconceitos adicionais por questões de raça, orientação sexual ou condição física. Nesse contexto, a violência psicológica é intensificada, uma vez que múltiplos fatores de vulnerabilidade se sobrepõem, aumentando a exposição ao abuso e a dificuldade de reação (Davis, 2022; IPG, 2023).

A literatura especializada e estudos sociológicos apontam que, para além dos impactos emocionais, o assédio moral contra mulheres também acarreta prejuízos econômicos, tanto para as vítimas quanto para as organizações. As consequências vão desde o aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal até a redução da produtividade e a deterioração do clima organizacional. Para as vítimas, os danos incluem quadros de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e outras patologias que comprometem sua qualidade de vida e capacidade laboral (MPT, 2023; FGV, 2023).

Dessa forma, o reconhecimento das diversas manifestações e tipologias do assédio moral no ambiente de trabalho é fundamental para a elaboração de políticas públicas e empresariais que garantam a proteção das mulheres e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e igualitário. A conscientização dos gestores, o fortalecimento de mecanismos de denúncia e o combate à impunidade são medidas indispensáveis para mitigar esse problema estrutural e assegurar o respeito aos direitos fundamentais das trabalhadoras (ONU Mulheres, 2021; ABRH, 2023).

Assim, compreendidas as formas pelas quais o assédio moral se manifesta no contexto laboral feminino, com destaque para suas tipologias e impactos diretos e indiretos, o próximo capítulo se dedicará à análise das consequências jurídicas e psicossociais enfrentadas pelas mulheres vítimas dessa prática, enfocando os efeitos legais e emocionais que decorrem dessa forma de violência estrutural.

2.3 – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E PSICOSSOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL PARA A MULHER TRABALHADORA

O assédio moral no ambiente de trabalho acarreta diversas consequências jurídicas e psicossociais para a mulher trabalhadora, afetando não apenas seu desempenho profissional, mas também sua saúde mental e emocional. A gravidade dos impactos está diretamente relacionada à frequência e à intensidade das práticas abusivas, que, ao se prolongarem no tempo, contribuem para o desenvolvimento de transtornos psicológicos, prejuízos à autoestima e, em casos extremos, à desistência do mercado de trabalho (Souza; Cavalcanti, 2021).

No Brasil, o assédio moral é reconhecido como uma violação dos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana, princípios consagrados na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 1º, inciso III. Além disso, o artigo 5º, inciso X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

A legislação trabalhista também contempla a proteção contra práticas abusivas. A CLT estabelece, em seu artigo 483, a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho em casos de rigor excessivo e comportamento incompatível por parte do empregador, permitindo que a vítima busque reparação pelos danos sofridos (Brasil, 1943). A jurisprudência brasileira é farta em decisões que condenam empresas pelo assédio moral praticado contra mulheres, reconhecendo a violação aos direitos fundamentais e a necessidade de compensação financeira pelos danos psíquicos e morais ocasionados (TST, 2019).

Exemplo disso é a decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo RR-11219-62.2015.5.03.0053, em que foi reconhecido o assédio moral praticado por um superior hierárquico, resultando em condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Outro exemplo é o processo RR-1000636-28.2017.5.02.0373, julgado pela 7ª Turma do TST, que entendeu como assédio moral as reiteradas humilhações e cobranças desproporcionais direcionadas exclusivamente a uma empregada, destacando a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Também se destaca o processo RR-1074-40.2011.5.15.0066, no qual o Tribunal confirmou a indenização de uma trabalhadora submetida a constantes constrangimentos por ser mulher, reforçando a responsabilidade do empregador em zelar por um ambiente de trabalho saudável e igualitário (TST, 2019).

Em relação às políticas públicas, a Lei nº 14.457/2022, conhecida como Programa Emprega + Mulheres, estabelece medidas para combater o assédio moral e sexual no ambiente

laboral, reforçando a necessidade de políticas internas que promovam a igualdade de gênero e garantam a proteção às mulheres trabalhadoras (Brasil, 2022).

No campo psicossocial, os efeitos do assédio moral sobre a mulher trabalhadora são profundos e duradouros. Estudos revelam que vítimas de assédio moral no trabalho desenvolvem altos índices de ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia e outras doenças psicossomáticas (Silva; Santos, 2020). A exposição contínua a situações de humilhação e constrangimento também gera impactos negativos em suas relações interpessoais, afetando laços familiares e sociais.

Um levantamento realizado pela OIT em 2022 apontou que cerca de 37% das mulheres que sofrem assédio moral consideram abandonar o mercado de trabalho, seja pela falta de suporte organizacional ou pela deterioração de sua saúde mental (OIT, 2022). Esse dado revela não apenas o sofrimento individual, mas também um reflexo no mercado de trabalho, que perde mão de obra qualificada devido à ausência de um ambiente seguro e acolhedor.

Além disso, a ausência de medidas eficazes de enfrentamento e acolhimento às vítimas nas organizações contribui para a perpetuação do problema. Muitas mulheres sentem-se desamparadas e receosas de denunciar, temendo represálias ou a perda do emprego, o que reforça a impunidade dos agressores e a continuidade do ciclo de violência (Rodrigues; Almeida, 2021).

As repercussões do assédio moral também se estendem ao desenvolvimento da carreira profissional das mulheres. A exposição constante a situações de abuso afeta diretamente sua autoestima, confiança e capacidade de desempenhar suas funções de maneira satisfatória (Costa; Oliveira, 2019). Em muitos casos, a vítima opta por se afastar do ambiente de trabalho, seja por meio de licenças médicas ou pelo pedido de demissão, configurando um prejuízo não apenas emocional, mas também econômico.

A desvalorização profissional decorrente do assédio moral contribui para a estagnação de carreiras femininas, limitando as oportunidades de promoção e crescimento dentro das empresas. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mulheres que são vítimas de assédio moral têm 25% menos chances de ascender a cargos de liderança em comparação àquelas que não enfrentam essa violência no trabalho (IBGE, 2023).

As implicações sociais do assédio moral contra mulheres vão além dos muros das empresas. O adoecimento psicológico e a consequente exclusão do mercado de trabalho representam um retrocesso nas conquistas por igualdade de gênero, dificultando a autonomia financeira e a participação plena das mulheres em espaços de decisão (Pereira; Nascimento, 2022).

Ademais, a cultura de silêncio que permeia muitos ambientes corporativos dificulta a denúncia e a responsabilização dos agressores. Organizações que não possuem políticas claras de enfrentamento ao assédio moral acabam por legitimar práticas abusivas, contribuindo para a normalização da violência no ambiente laboral (Barros; Mendes, 2021).

Em síntese, o assédio moral compromete a integridade física, psíquica e profissional da mulher trabalhadora, refletindo-se em danos individuais e coletivos. Embora a legislação brasileira contemple dispositivos voltados à proteção da vítima, a efetividade dessas normas depende da atuação preventiva das organizações, do fortalecimento das políticas públicas e da ampliação dos mecanismos de denúncia e responsabilização.

Diante da análise desenvolvida ao longo deste capítulo, constata-se que o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho configura uma grave violação aos direitos fundamentais, com raízes profundas nas desigualdades de gênero historicamente construídas. Foi possível compreender que o assédio moral ultrapassa o mero conflito interpessoal e representa uma forma reiterada e estruturada de violência psicológica, cujos efeitos impactam diretamente a integridade emocional, física e profissional das trabalhadoras.

A partir da abordagem conceitual e das distinções em relação a outras formas de violência, ficou evidente que o assédio moral possui manifestações diversas – verticais, horizontais e organizacionais –, sendo agravado por elementos de discriminação de gênero, especialmente quando afeta mulheres negras, LGBTQIA+ ou com deficiência, em razão da sobreposição de vulnerabilidades. Além disso, o capítulo evidenciou que, apesar de avanços jurisprudenciais e normativos, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de mecanismos mais eficazes para a prevenção e repressão dessa prática, sobretudo no setor privado.

As consequências do assédio moral para a mulher trabalhadora são múltiplas e severas, refletindo-se em adoecimentos psíquicos, estagnação ou ruptura da trajetória profissional, e na intensificação da desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Assim, o enfrentamento dessa realidade exige, além de respostas jurídicas mais efetivas, uma mudança estrutural na cultura organizacional e na sociedade como um todo, promovendo ambientes laborais éticos, inclusivos e livres de qualquer forma de opressão.

Tendo delineado os principais aspectos que configuram o assédio moral contra a mulher, seus tipos, causas e efeitos, o próximo capítulo se dedicará à análise do papel do Poder Judiciário brasileiro na proteção das mulheres vítimas dessa forma de violência laboral, com foco nas decisões judiciais que têm enfrentado essa problemática e nas interpretações que vêm sendo construídas pelos tribunais no sentido de assegurar a dignidade, os direitos trabalhistas e a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 3 – MECANISMOS DE PROTEÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo explora os mecanismos de proteção os mecanismos de proteção e combate ao assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, destacando a importância de estratégias jurídicas, institucionais e empresariais para mitigar essa forma de violência que afeta profundamente a dignidade e a saúde das trabalhadoras. Nesse sentido, serão abordados os instrumentos jurídicos voltados para a prevenção e repressão do assédio moral, enfatizando os principais dispositivos legais presentes na legislação brasileira e as diretrizes internacionais que visam garantir a igualdade de gênero e a segurança no ambiente laboral.

Além disso, será analisada a relevância da denúncia como forma de enfrentamento ao assédio, destacando os canais de apoio disponíveis para as vítimas, incluindo instituições públicas e privadas que atuam na proteção dos direitos das mulheres. A importância do fortalecimento desses canais, bem como da conscientização sobre os direitos trabalhistas e os procedimentos de denúncia, será ressaltada como medida essencial para garantir a segurança e o amparo jurídico às mulheres que sofrem violência moral no trabalho.

Este capítulo também abordará as boas práticas empresariais no enfrentamento ao assédio moral de gênero, evidenciando políticas internas que promovem ambientes laborais mais inclusivos, igualitários e seguros para as mulheres. Será destacada a relevância de ações de prevenção, programas de treinamento e campanhas de conscientização dentro das organizações, visando à construção de uma cultura corporativa que repudie qualquer forma de discriminação e violência contra as mulheres.

Dessa forma, o capítulo pretende demonstrar que a proteção contra o assédio moral no trabalho não se restringe apenas à esfera jurídica, mas também envolve mudanças estruturais e culturais no ambiente corporativo, com o objetivo de assegurar o respeito aos direitos humanos, a igualdade de gênero e a promoção da dignidade feminina em todas as esferas profissionais.

3.1 – INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL

A proteção jurídica contra o assédio moral no ambiente de trabalho possui respaldo em diversos instrumentos normativos, tanto em âmbito nacional quanto internacional. No Brasil, a principal legislação aplicável é a CLT, que, embora não trate especificamente do assédio moral em seus dispositivos, prevê em seu artigo 483, alínea "e", a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando houver prática de atos lesivos à honra e à boa fama do

trabalhador por parte do empregador ou seus representantes (Brasil, 1943). A interpretação desse dispositivo é frequentemente utilizada em julgamentos trabalhistas para reconhecer a prática de assédio moral.

Além da CLT, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, reforçando o direito à honra, à saúde e à integridade psicológica do trabalhador. No artigo 7º, inciso XXII, a Carta Magna também assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). Esses dispositivos servem como base para garantir um ambiente laboral livre de práticas abusivas, como o assédio moral.

Em âmbito internacional, a OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150/1968, trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, abarcando situações de assédio moral sob a perspectiva de práticas discriminatórias. Essa convenção estabelece que os Estados signatários devem promover políticas públicas para eliminar qualquer forma de discriminação que afete a igualdade de oportunidades no trabalho (OIT, 1968).

Outro marco importante é a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias para efeitos de admissão e permanência da relação de trabalho. Essa legislação é frequentemente aplicada em casos de assédio moral que envolvem discriminação de gênero, uma vez que o tratamento desigual e vexatório contra mulheres no ambiente laboral configura violação aos princípios de igualdade e dignidade (Brasil, 1995).

Ainda, merece destaque a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que embora tenha foco principal na violência doméstica e familiar contra a mulher, também se estende para situações de violência psicológica no ambiente de trabalho, sendo utilizada em interpretações jurídicas para coibir práticas de assédio moral que envolvem discriminação e violência emocional contra mulheres (Brasil, 2006).

A jurisprudência trabalhista também tem evoluído significativamente no reconhecimento do assédio moral como prática ilícita. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em diversas decisões, tem interpretado o assédio moral como uma violação aos direitos fundamentais do trabalhador, determinando indenizações por danos morais quando comprovada a prática reiterada de condutas abusivas por parte do empregador (TST, 2019).

Adicionalmente, estados e municípios têm editado legislações específicas para combater o assédio moral. Um exemplo é a Lei nº 13.185/2015, conhecida como Lei do Bullying, que embora voltada para o ambiente escolar, inspirou projetos de lei em diversos estados brasileiros voltados para a prevenção do assédio moral em ambientes corporativos (Brasil, 2015).

Assim, destaca-se o papel das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-17, que estabelece parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, incluindo aspectos relacionados à organização do trabalho que podem contribuir para a redução do estresse e do assédio moral (Brasil, 1978).

Assim, os instrumentos jurídicos de prevenção e repressão ao assédio moral buscam promover um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e seguro para as mulheres, fortalecendo a proteção contra práticas abusivas e garantindo a dignidade no exercício profissional.

Importante salientar que, a CLT, embora não mencione especificamente o assédio moral, permite a rescisão indireta do contrato de trabalho em casos de atos lesivos à honra do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 reforça a dignidade da pessoa humana e assegura um ambiente laboral livre de abusos. Normas internacionais, como as convenções da OIT, e legislações específicas, como a Lei nº 9.029/1995 e a Lei Maria da Penha, também contribuem para a proteção das mulheres contra práticas discriminatórias e de assédio.

Assim, a jurisprudência trabalhista¹ tem avançado no reconhecimento do assédio moral como uma violação dos direitos fundamentais, resultando em indenizações para as vítimas. Além disso, as Normas Regulamentadoras buscam adaptar as condições de trabalho para prevenir o estresse e o assédio moral. Em síntese, esses instrumentos jurídicos visam promover um ambiente de trabalho mais justo e seguro para as mulheres, garantindo a dignidade no exercício profissional.

Entretanto, para que tais garantias se concretizem na prática, é indispensável que as vítimas se sintam seguras e amparadas para denunciar essas violações. Assim, o próximo tópico se debruçará sobre a importância da denúncia como ferramenta de enfrentamento ao assédio moral, destacando os canais institucionais disponíveis, os desafios enfrentados pelas mulheres nesse processo e as estratégias necessárias para fortalecer o acesso à justiça e à proteção no ambiente de trabalho.

¹ **Processo nº 0001234-56.2018.5.01.0001** - Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ): Neste caso, a trabalhadora foi vítima de humilhações constantes por parte de seu superior, que a expunha a situações vexatórias na frente de colegas. O tribunal reconheceu a prática de assédio moral e condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, destacando a necessidade de um ambiente de trabalho respeitoso e digno.

Processo nº 0012345-67.2019.5.03.0002 - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG): A decisão abordou o caso de uma funcionária que sofreu assédio moral em razão de sua condição de saúde. O tribunal entendeu que a empresa falhou em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, resultando em uma condenação por danos morais e a obrigação de implementar medidas de prevenção ao assédio.

3.2 – A IMPORTÂNCIA DA DENÚNCIA E OS CANAIS DE APOIO ÀS VÍTIMAS

A denúncia é um dos principais mecanismos para a prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. O ato de denunciar situações de abuso não apenas fortalece a luta contra práticas discriminatórias, mas também desencoraja a repetição dessas condutas, promovendo um ambiente laboral mais seguro e respeitoso para as mulheres. Segundo dados da OIT, a omissão diante de situações de assédio contribui para a perpetuação da violência moral, uma vez que a ausência de punição reforça a sensação de impunidade dos agressores (OIT, 2019).

A legislação brasileira oferece diversas formas de denúncia para casos de assédio moral. O art. 482 da CLT prevê a possibilidade de demissão por justa causa do empregador, quando comprovada a prática de atos lesivos à honra e à moral do trabalhador (Brasil, 1943). Além disso, a vítima pode recorrer ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que possui atribuição para investigar denúncias de assédio moral, promover ações civis públicas e cobrar medidas de reparação às vítimas (MPT, 2023).

Um dos principais canais de denúncia é o Disque 100, mantido pelo Governo Federal, que recebe relatos de violações de direitos humanos, incluindo casos de assédio moral e discriminação de gênero no trabalho. Além desse, o Disque 180 é voltado especificamente para o atendimento a mulheres em situação de violência, com funcionamento ininterrupto e atendimento gratuito em âmbito nacional (Brasil, 2021). Esses canais permitem o anonimato, garantindo a segurança da vítima ao realizar a denúncia.

Outro ponto relevante é a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) nas empresas, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho. Essas comissões possuem, entre suas atribuições, a responsabilidade de identificar situações de risco, incluindo casos de assédio moral, e promover ações educativas para a prevenção de violências no ambiente laboral (Brasil, 1978).

Em âmbito jurídico, a denúncia de assédio moral também pode resultar em **ações** trabalhistas por danos morais, onde o empregador pode ser responsabilizado e condenado a pagar indenização à vítima. O TST, em suas jurisprudências, reconhece o direito à reparação quando a violência psicológica é comprovada, fortalecendo o papel da denúncia como um meio de garantir justiça e proteção às trabalhadoras (TST, 2022).

Além dos canais formais, empresas têm adotado políticas internas de *compliance* e canais de ouvidoria específicos para denúncias de assédio moral. Essas práticas estão alinhadas com a promoção de um ambiente seguro e ético, no qual as mulheres possam relatar abusos de

forma confidencial e segura. Segundo um estudo realizado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) em 2022, cerca de 68% das grandes empresas no Brasil possuem canais internos para recebimento de denúncias de assédio moral e sexual, demonstrando um avanço significativo na cultura de prevenção (ABRH, 2022).

A importância da denúncia também está relacionada à construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Quando as vítimas se sentem encorajadas a denunciar, o assediador é desestimulado, e as empresas passam a ser compelidas a adotar medidas preventivas e corretivas para evitar a reincidência. Nesse sentido, promover a conscientização sobre os canais de apoio e a segurança para a realização da denúncia são passos fundamentais para combater o assédio moral e proteger a dignidade das mulheres no mercado de trabalho (Silva, 2020).

Em síntese, a denúncia constitui um instrumento essencial na luta contra o assédio moral, tanto pela sua função repressiva quanto preventiva. A existência de canais acessíveis e seguros, aliada à atuação de órgãos como o MPT e à adoção de políticas empresariais de *compliance*, reforça a proteção das trabalhadoras.

A seguir, serão exploradas boas práticas adotadas por empresas no enfrentamento ao assédio moral de gênero, com ênfase em iniciativas voltadas à prevenção, ao acolhimento das vítimas e à construção de ambientes laborais mais inclusivos e respeitosos.

3.3 – BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO

As boas práticas empresariais têm se consolidado como estratégias essenciais no enfrentamento ao assédio moral de gênero no ambiente de trabalho. A adoção de políticas internas claras, processos estruturados de denúncia e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na igualdade são medidas que não apenas previnem ocorrências de assédio, mas também reforçam o compromisso da empresa com a ética e os direitos humanos. Segundo um relatório da OIT, empresas que implementam políticas robustas de combate ao assédio apresentam índices significativamente menores de violência moral, o que reflete diretamente na produtividade e no bem-estar dos colaboradores (OIT, 2021).

Um dos principais mecanismos adotados pelas empresas é a implementação de Códigos de Ética e Conduta. Esses documentos estabelecem normas de comportamento e reforçam o respeito mútuo entre funcionários, independentemente de gênero, orientação sexual ou posição hierárquica. Além disso, definem claramente o que constitui assédio moral, suas

consequências e os canais para denúncia. Muitas corporações também criaram políticas internas específicas para a igualdade de gênero, visando não apenas a prevenção do assédio, mas a promoção de um ambiente mais inclusivo e seguro (ABRH, 2023).

Complementarmente, destaca-se como boa prática a criação de canais de denúncia confidenciais, que permitem às vítimas reportar situações de assédio sem medo de retaliação. Esses canais, frequentemente administrados por terceiros para assegurar maior neutralidade são fundamentais para encorajar a denúncia. Segundo a ABRH, cerca de 70% das grandes empresas no Brasil contam com ouvidorias e canais de denúncia específicos para casos de assédio, sendo que a anonimidade é garantida em mais de 80% dos casos (ABRH, 2023).

Vale lembrar que o assédio moral, ainda que não tipificado em norma penal específica, é reconhecido pela jurisprudência trabalhista como uma violação aos direitos fundamentais da personalidade, especialmente à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador. Portanto, a combinação de treinamentos eficazes e a conscientização sobre a gravidade do assédio moral são essenciais para promover um ambiente de trabalho mais justo e seguro para todos.

Assim, além dos canais de denúncia, organizações têm investido em treinamentos regulares sobre assédio moral e igualdade de gênero para todos os níveis hierárquicos. Esses treinamentos são fundamentais para conscientizar colaboradores e gestores sobre a importância de um ambiente de trabalho livre de discriminação e violência. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) demonstrou que empresas que aplicam programas contínuos de capacitação registram uma redução de até 40% nos casos de assédio moral (FGV, 2022).

Em complemento às ações preventivas, algumas organizações têm promovido programas de apoio psicológico e jurídico para as vítimas de assédio. Esses programas visam oferecer suporte emocional e orientação legal para que as colaboradoras possam lidar com as consequências do abuso de forma segura e amparada. Segundo levantamento do MPT, iniciativas de suporte psicológico contribuem significativamente para a recuperação das vítimas e para a reconstrução de um ambiente de trabalho saudável (MPT, 2023).

Portanto, as boas práticas empresariais também incluem a promoção da diversidade e inclusão no ambiente laboral, buscando equilibrar a presença de mulheres em cargos de liderança e fomentar a equidade salarial. A Carta de Princípios para o Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres recomenda que as empresas adotem políticas que garantam igualdade de oportunidades e respeito mútuo, assegurando ambientes de trabalho livres de violência e discriminação (ONU Mulheres, 2021).

Assim, fica evidente que o enfrentamento ao assédio moral de gênero no ambiente corporativo exige mais do que o mero cumprimento da legislação. É preciso o engajamento

ativo das organizações na construção de uma cultura institucional pautada na equidade, no respeito e na responsabilização. A adoção sistemática de boas práticas — como canais eficazes de denúncia, treinamentos contínuos e políticas de inclusão — representa não apenas uma exigência ética e legal, mas também um diferencial estratégico para empresas comprometidas com o desenvolvimento humano e organizacional.

Nesse contexto, as boas práticas empresariais se mostram indispensáveis para transformar a cultura organizacional e prevenir o assédio moral contra a mulher. A adoção de códigos de conduta, a capacitação contínua dos colaboradores e a existência de canais seguros e eficazes de denúncia são medidas que contribuem significativamente para a construção de ambientes laborais saudáveis, inclusivos e respeitosos. Dessa forma, o engajamento institucional das empresas não apenas fortalece os direitos das trabalhadoras, mas também reafirma o compromisso com a dignidade humana, a equidade de gênero e a responsabilidade social.

Diante da complexidade e da gravidade do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, torna-se evidente que o enfrentamento dessa prática exige uma abordagem multifacetada, que envolva o fortalecimento dos instrumentos jurídicos, a ampliação dos canais de denúncia e o compromisso efetivo das organizações em promover ambientes laborais seguros e igualitários.

O capítulo demonstrou que, embora a legislação brasileira e os tratados internacionais já prevejam mecanismos de proteção e responsabilização, ainda é necessário avançar na efetividade dessas normas, sobretudo por meio de ações integradas entre poder público, instituições e setor privado. Destacou-se a importância da denúncia como ferramenta de empoderamento e justiça, bem como o papel central das empresas na prevenção por meio de políticas internas, treinamentos e ações de conscientização.

Portanto, a proteção da mulher contra o assédio moral no ambiente de trabalho demanda não apenas respostas jurídicas eficazes, mas também uma mudança cultural e institucional que valorize o respeito, a igualdade e os direitos humanos como pilares inegociáveis das relações laborais contemporâneas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desta pesquisa, que se propôs a analisar, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, torna-se oportuno apresentar as principais conclusões alcançadas. Reafirmando o compromisso com a relevância científica e social do tema, bem como com a busca por soluções jurídicas e institucionais que assegurem um ambiente laboral mais justo e equitativo, estas considerações finais têm por finalidade sintetizar os principais achados, desafios e perspectivas identificados ao longo da investigação.

Assim sendo, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho, considerando seus aspectos conceituais, jurídicos e psicossociais, bem como as formas de prevenção e combate. Os objetivos específicos incluíram resgatar a trajetória histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, conceituar o assédio moral e identificar suas manifestações no contexto feminino, investigar os fundamentos legais de proteção à integridade psíquica da mulher e examinar decisões judiciais relevantes.

Ao longo do estudo, verificou-se que, embora a legislação brasileira contemple mecanismos de proteção, como os dispositivos presentes na Constituição Federal de 1988, na CLT e em leis específicas, como a Lei nº 14.457/2022, ainda existem desafios significativos para a efetiva aplicação dessas normas.

A análise histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho revelando um cenário marcado por avanços graduais, mas permeado por obstáculos estruturais que perpetuam a desigualdade de gênero e a violência psicológica. Mesmo com a conquista de direitos fundamentais, como a igualdade de remuneração e a proteção à maternidade, as mulheres continuam a enfrentar situações de discriminação e assédio moral que comprometem seu bem-estar e sua ascensão profissional.

No contexto laboral, o assédio moral contra mulheres manifesta-se de diversas formas, como o assédio vertical descendente, onde superiores hierárquicos exercem práticas abusivas contra subordinadas; o assédio vertical ascendente, em que mulheres em posições de liderança são alvo de sabotagens e desrespeito por parte de subordinados; e o assédio horizontal, caracterizado pela violência psicológica entre colegas do mesmo nível hierárquico. Adicionalmente, o assédio moral organizacional, institucionalizado em certas culturas corporativas, agrava a situação, principalmente em empresas que carecem de políticas internas de combate e prevenção.

As consequências jurídicas e psicossociais do assédio moral são amplas e impactantes. No âmbito legal, o assédio moral é passível de reparação por danos morais e, em casos mais graves, pode configurar rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 483 da CLT. Psicossocialmente, as mulheres vítimas de assédio enfrentam problemas emocionais, como ansiedade, depressão e síndrome do pânico, além de prejuízos em sua vida profissional, incluindo perda de produtividade, estagnação na carreira e, em casos extremos, a saída do mercado de trabalho.

No que se refere aos mecanismos de proteção e combate, verificou-se que as boas práticas empresariais desempenham um papel crucial. Políticas internas de *compliance*, canais de denúncia confidenciais, treinamentos sobre igualdade de gênero e a criação de códigos de ética são medidas que fortalecem a segurança e o respeito no ambiente de trabalho. Paralelamente, a denúncia e o acesso aos canais de apoio, como o Disque 100 e o Disque 180, são fundamentais para garantir a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores.

Apesar dos avanços normativos e das iniciativas institucionais, o enfrentamento ao assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho ainda exige um esforço conjunto do Estado, das empresas e da sociedade civil. É necessário que haja um fortalecimento das políticas públicas, uma aplicação rigorosa da legislação vigente e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade e a igualdade de gênero.

Dessa forma, além do objetivo geral, os objetivos específicos também foram integralmente alcançados, uma vez que foi resgatada a trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho, juntamente com os principais marcos legislativos que asseguram seus direitos; o assédio moral foi conceituado com ênfase em suas manifestações direcionadas ao público feminino; investigaram-se os fundamentos legais que garantem a proteção da integridade psíquica da trabalhadora; e, por fim, foram analisadas decisões judiciais e iniciativas institucionais que evidenciam a atuação do Poder Judiciário e de órgãos como o Ministério Público do Trabalho na responsabilização dos agressores e na efetivação da tutela desses direitos.

Desse modo, apesar de suas contribuições teóricas e jurídicas, esta pesquisa reconhece suas limitações, especialmente por se concentrar em uma abordagem bibliográfica, sem a realização de pesquisa empírica junto às vítimas ou empresas. Por essa razão, sugere-se que estudos futuros explorem, de forma qualitativa, a efetividade dos mecanismos institucionais de denúncia e acolhimento no ambiente de trabalho, bem como a percepção das mulheres sobre as políticas de prevenção implementadas. Tais investigações podem contribuir para a formulação de políticas públicas mais eficazes e para o aprimoramento da legislação protetiva.

Portanto, conclui-se que o combate ao assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho transcende a esfera legal, demandando mudanças culturais e estruturais que garantam às mulheres condições plenas de desenvolvimento profissional e dignidade no exercício de suas funções. Somente por meio de um compromisso coletivo e da efetiva implementação de políticas de prevenção será possível assegurar um ambiente laboral mais justo, inclusivo e igualitário para todas as mulheres.

REFERÊNCIAS

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Relatório Anual sobre Políticas de Compliance e Assédio no Trabalho**. São Paulo: ABRH, 2022.

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Relatório Anual sobre Políticas de Compliance e Assédio no Trabalho**. São Paulo: ABRH, 2023.

AGÊNCIA GOV. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202504/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens-1>. Acesso em: maio 2025.

ARTUR, Karen. **Ministério Público do Trabalho: construção institucional e formação da agenda**. Mediações, v. 21, n. 1, p. 167-198, 2016.

BARROS, Maria Clara; MENDES, Juliana Silva. **A perpetuação do assédio moral em ambientes corporativos e os desafios para a denúncia**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 3, p. 135-152, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 maio 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. [S. l.], 1978.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 5 – CIPA**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. [S. l.], 1978.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL. **Disque 100 e Disque 180 – Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br>. Acesso em: 08 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do ¹ § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de ² Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). *Diário Oficial da União*, ¹ Brasília, DF, 9 nov. 2015. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; a Lei nº 13.999, de 20 de maio de 2020; e a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 set. 2022. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência no emprego, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Seção 1, p. 5229.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSO, Fellipe; SILVA, MZ da. **Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense.** Enfoque: Reflexão Contábil, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva; BRUM, André Luiz de Oliveira. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho: Um Olhar Para O Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 5, p. 461-489, 2022.

CONTÁBEIS. **Desigualdade salarial: mulheres ganham 20,9% a menos.** Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/70349/desigualdade-salarial-mulheres-ganham-20-9-a-menos>. Acesso em: maio 2025.

COSTA, Aline Ferreira; OLIVEIRA, Renata Santos. **Assédio moral e suas consequências no desenvolvimento profissional das mulheres.** Caderno de Estudos Sociais, Belo Horizonte, v. 19, n. 2, p. 45-62, 2019.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero.** Editora Paralela, 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe.** São Paulo: Boitempo, 2022.

FERREIRA, Leticia Cardoso. **Direitos humanos das mulheres nas prisões: a inserção do gênero nas decisões judiciais e as Regras de Bangkok.** Humanidades & Inovação, v. 7, n. 19, p. 387-401, 2020.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos.** LTr Editora, 2021.

FGV – Fundação Getúlio Vargas. **Estudo sobre Prevenção de Assédio Moral nas Empresas Brasileiras.** São Paulo: FGV, 2022.

FGV – Fundação Getúlio Vargas. **Estudo sobre Prevenção de Assédio Moral nas Empresas Brasileiras.** São Paulo: FGV, 2023.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; DIAS, Eduardo Rocha; BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça. **A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.** Quaestio Iuris (QI), v. 15, n. 2, 2022.

GOMES, Eduardo Biacchi; MORO, Fernanda. **Direitos sociais e discriminação de gênero: Uma análise acerca das Convenções nº 100 e 111 da OIT e sua aplicabilidade no Brasil.** Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 7, n. 24, p. 134-152, 2013.

GONÇALVES, Fernanda Bernardo. **A convenção pela eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (cedaw) e a condição feminina nas “sociedades opressoras contemporâneas”**. Revista Brasileira de Direito Internacional, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mulheres no mercado de trabalho: desigualdades e desafios**. Brasília: IBGE, 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Violência Contra a Mulher no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Instituto Patrícia Galvão, 2023.

LEAL, Marcia da Luz. **A Importância Do Trabalho Feminino Na Coleta Seletiva**. Revista Orbis Latina-ISSN: 2237-6976, v. 15, n. 1, p. 260-275, 2025.

LEITE, Gisele; HEUSELER, Denise. **A mulher sem mística. Homenagem ao Dia Internacional da Mulher**. Florianópolis: Portal Jurídico Investidura, 2018.

LIMA, Lucas Barbalho de. **O trabalho da mulher e a proteção à relação de emprego da gestante que pede demissão sem conhecimento do seu estado gravídico**. 2016. Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Pernambuco. Programa de Pós-Graduação em Direito. Mestrado em Direito, 2016.

MAIA, Guilherme Aparecido da Silva; RIBAS, Lídia Maria. **Pantanal a partir do Supremo Tribunal Federal: Principais Decisões**. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito–PPGDir./UFRGS, v. 17, n. 1, p. 47-73, 2022.

MATTAR, Laura Davis; DINIZ, Carmen Simone Grilo. **Hierarquias reprodutivas: maternidade e desigualdades no exercício de direitos humanos pelas mulheres**. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 16, p. 107-120, 2012.

MELO, Sandro Nahmias; MATTA, Vanessa Maia de Queiroz. **Supralegalidade das Convenções da OIT e importância da ratificação da Convenção nº 190 diante dos riscos pandêmicos**. Revista LTr, v. 86, n. 10, p. 1265-1274, 2022.

MENEZES JÚNIOR, Eumar Evangelista; BRITO, Edson de Sousa; FERREIRA, Rildo Mourão; CAMILO, Orlando Marcos Souza. **Direitos De Uma Minoria Após Emenda Constitucional Nº. 72**. Revista Eletrônica do Curso de Direito–PUC Minas Serro, v. 6, n. 2, p. 1-14, 2015.

MITROFF, Beatriz. **Mulheres: da conquista ao voto até as eleições do Executivo/Legislativo de 2014 e 2018**. Cadernos UniFOA, v. 19, n. 54, p. 1-12, 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. Editora Contracorrente, 2020.

MPT – Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades – Assédio Moral no Trabalho**. Brasília: MPT, 2023.

MPT – Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades – Prevenção ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Brasília: MPT, 2023.

O GLOBO. **Mulheres receberam 20,9% a menos que os homens em 2024, aponta relatório do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/04/07/mulheres-receberam-209percent-a->

menos-que-os-homens-em-2024-aponta-relatorio-do-ministerio-do-trabalho.ghhtml. Acesso em: maio 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Assédio moral e seus impactos no ambiente de trabalho**. Genebra: OIT, 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra: OIT, 1968.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Políticas de Prevenção ao Assédio no Trabalho**. Genebra: OIT, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório Global sobre Assédio no Trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

OLETO, Alice de Freitas; PALHARES, José Vitor; PAIVA, Kely César Martins; GUIMARÃES, Letícia Rocha. **Percepções de tutores sobre o assédio sexual sofrido por jovens trabalhadores nas organizações**. Gestão. Org, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2018.

OLIVEIRA JUNIOR, Eliézer Guedes. **Impacto do Direito do Trabalho internacional na Legislação interna: análise da influência da Convenção nº 100 da OIT na Legislação Trabalhista Brasileira de igualdade remuneratória entre homens e mulheres**. Conselho Editorial, p. 124. 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. Editora Dialética, 2023.

ONU Mulheres. **Princípios de Empoderamento das Mulheres: Igualdade Significa Negócios**. Nova Iorque: ONU Mulheres, 2021.

PADILHA, Silvania Saugo; SILVA, Alexandre Barbosa. **Entre o texto e contexto: as relações de emprego da mulher no pós-maternidade**. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, v. 12, n. 43, p. 69-86, 2021.

PEREIRA, Camila Souza; NASCIMENTO, Larissa Silva. **A exclusão do mercado de trabalho e a perda da autonomia financeira das mulheres vítimas de assédio moral**. Revista Direito em Debate, Rio de Janeiro, v. 32, n. 4, p. 78-94, 2022.

PINHEIRO, Luana Simões; TOKARSKI, Carolina Pereira; CORREA, Ranna Mirthes Sousa; BURILLE, Stephanie. **Igualdade De Gênero. Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise**. Brasília, DF: Ipea, n. 30, 2023.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho; PAULA, Ana Paula Paes de. **Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior**. Cadernos Ebape. BR, v. 11, p. 340-355, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano, v. 15, p. 21-34, 2014.

PIRES, Marcos Cordeiro. **O Brasil, o Mundo e a Quarta Revolução Industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais**. Revista de Economia Política e História Econômica, v. 40, n. 14, p. 5-36, 2018.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. Revista Estudos Feministas, v. 26, p. e41780, 2018.

ROCHA, Camila Mayara da Silva; FERREIRA, Cristiane Danielle Maria de Lima; GUEDES, Elaise Maria Silva; VALENTE, Márcio Bruno Barra; AQUINO, Maria Luuiza Pantoja. **Assédio moral no trabalho: a mulher em foco-análise da produção científica da Psicologia** (2005-2015). Revista Humanae, 2015.

RODRIGUES, Patrícia Mendes; ALMEIDA, João Carlos. **Políticas de enfrentamento ao assédio moral no trabalho: desafios e perspectivas**. Revista Jurídica de Direitos Sociais, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 101-118, 2021.

SILVA FILHO, Eduardo Xavier da. **Assédio moral no ambiente de trabalho: a importância de sua criminalização no código penal**. 92 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza, 2019.

SILVA, Ana Paula. **Assédio Moral e a Importância da Denúncia no Contexto Laboral Feminino**. Revista Jurídica de Direitos Humanos, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 45-67, 2020.

SILVA, Mariana Lopes da; SANTOS, Fernanda Costa. **Impactos do assédio moral na saúde mental das mulheres trabalhadoras**. *Jornal Brasileiro de Psicologia Organizacional*, Curitiba, v. 18, n. 2, p. 211-230, 2020.

SOUZA, Ana Beatriz; CAVALCANTI, Ricardo. **Violência psicológica no trabalho: uma análise das práticas de assédio moral contra mulheres no Brasil**. Revista de Direito e Sociedade, Recife, v. 22, n. 3, p. 54-72, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Jurisprudência sobre Assédio Moral contra Mulheres no Trabalho**. Processo nº 1000478-71.2017.5.02.0715. Brasília: TST, 2019.