



**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**



TACIANE NAYARA NASCIMENTO BEZERRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COM ÊNFASE EM
PERSPECTIVAS DE GÊNERO E IMPLICAÇÕES LEGAIS**

PONTES E LACERDA – MT

2023

TACIANE NAYARA NASCIMENTO BEZERRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COM ÊNFASE EM
PERSPECTIVAS DE GÊNERO E IMPLICAÇÕES LEGAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Faculdade de Direito da Universidade Estadual de
Mato Grosso – UNEMAT como exigência parcial
para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch.

PONTES E LACERDA – MT

2023

TACIANE NAYARA NASCIMENTO BEZERRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COM ÊNFASE EM
PERSPECTIVAS DE GÊNERO E IMPLICAÇÕES LEGAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovado pela Banca Examinadora:

Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Orientador

Prof. Esp. Cleide Marlena de Ávila Espindola
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT

Prof. Fabio Ribas Terra
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT

Pontes e Lacerda, ____ de _____ de 2023.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser a luz dos meus dias, por estar sempre ao meu lado, sustentando e guiando-me nesta caminhada.

Aos meus familiares, pela paciência e dedicação ao longo destes anos. Em especial, aos meus pais e à minha avó, por serem minha referência de amor e carinho neste mundo.

Ao meu esposo, pela motivação e apoio ao longo deste percurso.

Aos meus filhos, Gabrielly e Miguel, sem dúvida, minha maior conquista nesta vida.

Aos meus colegas de classe, e principalmente aos meus amigos, aqueles que convivem comigo diariamente, que acompanharam as crises de choro, a ansiedade, minha enxaqueca persistente, e que estão sempre ao meu lado como psicólogos, incentivadores me proporcionando momentos únicos de alegria e motivação nesta jornada.

Aos professores incríveis que encontrei ao longo deste curso, em especial ao meu orientador, Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch, que não apenas me orientou na realização deste trabalho, mas também é um exemplo e fonte de inspiração no dom de ser professor. Seus ensinamentos, acolhimento e disponibilidade despertaram em mim um carinho especial, levando-me a escolher o Direito do Trabalho como a área na qual pretendo me especializar.

Muitos que convivem com a violência dia após dia acreditam que ela seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. Violência pode ser prevenida. Culturas violentas podem deixar de existir. Em meu país e ao redor do mundo, temos brilhantes exemplos de como a violência pode ser controlada. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença.

Nelson Mandela.

RESUMO

Esta pesquisa se concentra no assédio moral no ambiente de trabalho, destacando suas consequências tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. O assédio moral envolve comportamentos abusivos e repetidos, que variam desde agressões verbais até sobrecarga de tarefas e discriminação. As vítimas muitas vezes sofrem em silêncio, temendo retaliações, e o impacto em sua saúde física e mental é significativo. A perspectiva de gênero é essencial na análise do assédio moral no ambiente de trabalho, com as mulheres frequentemente sendo alvo de abusos relacionados ao gênero. A igualdade de gênero no local de trabalho é crucial para a compreensão e prevenção do assédio moral. As implicações legais também são abordadas, com foco na legislação brasileira, casos e jurisprudência. Neste estudo, é abordada uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva, com uma abordagem qualitativa, na qual serão utilizados artigos acadêmicos, livros, legislações, dissertações, teses, e outros recursos bibliográficos relevantes para a investigação em questão. Essa abordagem objetiva analisar, sintetizar e avaliar criticamente a literatura existente sobre o tema em estudo, a fim de embasar de forma sólida a pesquisa e contribuir para uma compreensão aprofundada do assunto. As descobertas destacam a importância da igualdade de gênero na compreensão e prevenção do assédio moral, bem como a importância das implicações legais na proteção dos direitos dos trabalhadores. Por fim, esta pesquisa ao fornecer uma compreensão sólida sobre este tema contribui para conscientização deste assunto e, conseqüentemente para promoção de ambientes de trabalho mais seguros e equitativos.

Palavras-chave: Assédio moral, ambiente de trabalho, perspectiva de gênero, legislação, impactos.

ABSTRACT:

This research focuses on moral harassment in the workplace, highlighting its consequences for both workers and organizations. Bullying involves abusive and repeated behaviors, ranging from verbal aggression to task overload and discrimination. Victims often suffer in silence, fearing retaliation, and the impact on their physical and mental health is significant. A gender perspective is essential in analyzing workplace bullying, with women often being the target of gender-related abuse. Gender equality in the workplace is crucial to understanding and preventing bullying. Legal implications are also addressed, focusing on Brazilian legislation, cases and jurisprudence. In this study, bibliographic research of a descriptive nature is addressed, with a qualitative approach, in which academic articles, books, legislation, dissertations, theses, and other bibliographic resources relevant to the investigation in question will be used. This approach aims to analyze, synthesize and critically evaluate the existing literature on the topic under study, in order to solidly support the research and contribute to an in-depth understanding of the subject. The findings highlight the importance of gender equality in understanding and preventing bullying, as well as the importance of legal implications in protecting workers' rights. Finally, this research, by providing a solid understanding of this topic, contributes to raising awareness of this issue and consequently to promoting safer and more equitable work environments.

Keywords: Moral harassment, work environment, gender perspective, legislation, impacts.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
STF	Superior Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

GRÁFICOS

Gafrico 1 – A Violência e Assédio contra mulheres no trabalho (2020)	25
--	----

QUADROS

Quadro 1 – Presença de sintomas de assédio moral segundo o sexo (2000).....	26
---	-----------

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	14
1.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	14
1.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	17
1.2.1 Assédio Moral Vertical.....	17
1.2.2 Assédio Moral Vertical Descendente	17
1.2.3 Assédio Moral Vertical Ascendente	18
1.2.4 Assédio Moral Horizontal	19
1.2.5 Assédio Moral Misto	19
1.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	20
CAPÍTULO 2 - PERSPECTIVAS DE GÊNERO NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	23
2.1 DIFERENÇAS NA MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO.....	23
2.2 FATORES CONTRIBUINTES PARA O ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO	27
2.2.1 Cultura Organizacional.....	27
2.2.2 Hierarquia de Gênero.....	29
2.2.3 Fatores Histórico-culturais	29
CAPÍTULO 3 - IMPLICAÇÕES LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	32
3.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PERTINENTE	32
3.2 CASOS E JURISPRUDÊNCIA	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é um local onde os indivíduos passam grande parte de suas vidas, contribuindo para suas realizações pessoais e para o sucesso das organizações nas quais estão inseridos. No entanto, este espaço, que deveria ser um ambiente de crescimento profissional e pessoal, muitas vezes se torna cenário de situações problemáticas que afetam de maneira profunda a vida dos trabalhadores. Uma dessas situações preocupantes é o assédio moral no ambiente de trabalho, um fenômeno que não apenas compromete a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também abala as estruturas organizacionais, afetando a produtividade e o clima laboral.

O assédio moral no ambiente de trabalho não é apenas um problema individual, mas uma questão que afeta profundamente a cultura organizacional, a produtividade e a reputação das empresas. Compreender e abordar esse fenômeno é uma responsabilidade compartilhada, envolvendo trabalhadores, empregadores, legisladores e a sociedade em geral. Neste estudo, buscamos analisar as várias dimensões do assédio moral, oferecendo uma visão abrangente desse problema.

A perspectiva de gênero é um aspecto crucial na análise do assédio moral no ambiente de trabalho. Estudos têm demonstrado que homens e mulheres enfrentam o assédio moral de maneiras distintas, com as mulheres frequentemente sendo alvo de formas específicas de abuso relacionadas ao gênero. A equidade de gênero no local de trabalho torna-se, assim, uma questão central na compreensão e na prevenção do assédio moral.

Além disso, as implicações legais do assédio moral no ambiente de trabalho desempenham um papel fundamental na proteção dos trabalhadores e na promoção de ambientes de trabalho saudáveis. A eficácia dessas leis e sua aplicação efetiva são questões que merecem análise aprofundada.

Este trabalho tem como objetivo explorar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, com ênfase nas perspectivas de gênero e nas implicações legais. Pretende-se oferecer uma análise abrangente, aprofundada e multidisciplinar desse problema, contribuindo para uma compreensão mais ampla das complexidades envolvidas, bem como para o debate sobre as políticas e práticas necessárias para prevenir e combater o assédio moral nas organizações.

Ao longo deste estudo, serão examinadas as definições de assédio moral, suas manifestações, impactos nas vítimas e nas organizações, bem como as disparidades de gênero relacionadas ao assédio moral no local de trabalho. Além disso, a legislação brasileira que

aborda o assédio moral será analisada em profundidade, com um foco especial na eficácia das medidas legais. A legislação relacionada ao assédio moral é um instrumento essencial na busca por justiça e na prevenção dessas situações prejudiciais. Analisar a fundo a legislação brasileira que trata do assédio moral e sua aplicação na prática é fundamental para garantir que as vítimas recebam a proteção e o amparo necessários e que as organizações estejam em conformidade com as normas que regem a segurança e o bem-estar no local de trabalho.

É notório que as ações nos tribunais relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho vêm aumentando significativamente. Essa tendência ressalta a importância de aprofundar os estudos sobre esse fenômeno. A compreensão completa desse problema é essencial para proteger os direitos dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho saudáveis.

Este trabalho busca contribuir para a conscientização sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, promovendo a discussão sobre a importância de ambientes de trabalho saudáveis, livres de abusos, e destacando a necessidade de medidas eficazes para prevenir e combater essa problemática. Este estudo, compreende uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva, com uma abordagem qualitativa, com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, explorando suas consequências as diferenças de manifestação com base no gênero e as implicações legais associadas.

A pesquisa está estruturada em três capítulos. No capítulo 1, será realizada uma análise aprofundada das definições de assédio moral no ambiente de trabalho, os tipos de assédio e os comportamentos envolvidos. Também serão apresentadas as consequências do assédio moral para os indivíduos, a organização e a sociedade.

O Capítulo 2, examinará as perspectivas de gênero no contexto do assédio moral, destacando as diferenças na manifestação e na vivência desse fenômeno por homens e mulheres. O Capítulo 3, abordará as implicações legais do assédio moral, incluindo a legislação brasileira, sua aplicação e limitações.

A pesquisa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho é fundamental, uma vez que esse fenômeno não apenas afeta as vítimas, mas também a sociedade como um todo. As consequências do assédio moral são amplamente prejudiciais, minando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e comprometendo o funcionamento adequado das organizações. Nesse contexto, o estudo aprofundado desse fenômeno é essencial para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e justos. Este trabalho se propõe analisar essa questão complexa, com a perspectiva de que possa contribuir como referencial teórico para criação de um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo para todos os envolvidos.

CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, a questão do assédio moral emerge como um tema de crescente relevância. Compreender o assédio no local de trabalho, suas diversas manifestações e as implicações que acarreta é crucial não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a dinâmica organizacional. Vale destacar que o assédio moral pode ocorrer em diferentes cenários, como em escolas, clubes, redes sociais e outros. No entanto, esta pesquisa terá seu foco voltado para o assédio moral no local de trabalho.

Este primeiro capítulo se destina a estabelecer uma base para análise do assédio moral no contexto laboral, começando pela definição deste fenômeno, seguida pela identificação dos tipos de assédio que podem ocorrer e, por fim, analisando as consequências muitas vezes devastadoras que o assédio moral no ambiente de trabalho pode acarretar.

À medida que este capítulo se desenvolve, o objetivo é estabelecer uma compreensão sólida sobre assédio moral, que será fundamental para desvendar as características desse fenômeno. Este é o ponto de partida em busca de conhecimento e conscientização sobre o assédio moral no local de trabalho, um problema grave que envolve a prática sistemática de comportamentos humilhantes direcionados a um indivíduo que exige não apenas o reconhecimento, mas também ação direta de combate a esta prática afim de criar ambientes laborais mais saudáveis e justos.

1.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De acordo com Barreto (2002), o assédio moral, como o compreendemos hoje, sempre esteve presente ao longo da história da humanidade, embora tenha recebido relativamente pouca atenção em termos de pesquisa. Desde os primórdios da sociedade humana, uma dinâmica de dominação persistiu, na qual os mais fortes exercem controle sobre os mais fracos.

Assim, o fenômeno do assédio moral surgiu como consequência da evolução da sociedade e da complexidade das interações sociais. Tem sido objeto de estudo, tanto em âmbito internacional como no contexto brasileiro, ao longo de várias décadas. Sua manifestação, especialmente no ambiente de trabalho, suscita complexas questões que atraem a atenção de pesquisadores e profissionais de diversas áreas, incluindo saúde, psicologia e direito.

O local de trabalho é onde a maioria das pessoas passam grande parte de seu dia, desempenhando suas funções ao longo de vários anos. Infelizmente, neste ambiente, ocasionalmente, são observados comportamentos que podem ser considerados violentos,

variando entre manifestações explícitas e sutis. O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que envolve a prática de comportamentos abusivos, humilhantes e repetidos, com o intuito de prejudicar, desestabilizar emocionalmente ou isolar um indivíduo no contexto laboral. Tais comportamentos podem ser direcionados a um funcionário por colegas, superiores ou subordinados e ocorrem de maneira sistemática, visando prejudicar a vítima.

Nesta perspectiva, colabora o conceito apresentado por Nascimento:

[...] o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (Nascimento, 2011, p. 13).

Em conformidade com a mesma linha de pensamento, Hirigoyen afirma que:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Hirigoyen, 2019, p. 65).

Essa definição é relevante porque esclarece que o assédio moral no trabalho não se limita a ações físicas, como agressões, mas abrange um amplo espectro de comportamentos prejudiciais. Podendo assumir múltiplas manifestações, que abrangem agressões verbais, difamação, críticas persistentes, isolamento social, manipulação de informações, sobrecarga de tarefas e exclusão, entre outras. Além disso, destaca que uma característica essencial do assédio moral é a repetição ao longo do tempo, o que o diferencia de conflitos esporádicos ou desentendimentos típicos do ambiente de trabalho.

Assim, Hirigoyen (2019), identifica quatro categorias de atitudes hostis frequentemente observadas no assédio moral no ambiente de trabalho: (1) a deterioração proposital das condições de trabalho inclui: os atos de contestação sistemática de todas as decisões tomadas pela vítima; críticas desproporcionais, inadequadas e injustas ao trabalho; delegação de tarefas a quem não tem capacidade ou impossíveis de serem cumpridas, dentre outras; (2) o isolamento e a recusa de comunicação incluem: as atitudes de excluir a vítima; recusar-se a falar, olhar ou convidar para eventos sociais do serviço, etc.; (3) o atentado contra a dignidade abrange as chacotas com relação a características pessoais e profissionais da vítima; gestos de desprezo e injúria; insinuações desqualificadas, dentre outras; e, por fim, (4) a violência verbal, física e

sexual que abarca: as ameaças de violência física, empurrões gritos, insinuações e assédio sexual, invasão da vida privada, etc.

Essa classificação proporciona uma base para a compreensão do fenômeno do assédio moral no local de trabalho, auxiliando na identificação e abordagem de comportamentos prejudiciais. Ao categorizar as atitudes, Hirigoyen oferece uma estrutura que facilita o reconhecimento e combate ao assédio moral no ambiente profissional.

Desse modo, é fundamental ressaltar o que não configura assédio moral dentro das dinâmicas laborais, conforme orientações da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho. Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle. Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho. A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. (TST, 2019, p. 12).

De acordo com a mesma cartilha, as principais causas do assédio moral no ambiente de trabalho incluem o abuso do poder diretivo, a busca incessante pelo cumprimento de metas, a presença de uma cultura autoritária na organização, o despreparo dos chefes para o gerenciamento de pessoas, a rivalidade no ambiente de trabalho e sentimentos de inveja entre os colaboradores (TST, 2019, p. 13).

A identificação precisa das manifestações do assédio moral no ambiente de trabalho é um passo essencial na luta contra esse problema. Compreender as diversas formas em que o assédio pode ocorrer é o primeiro passo para combatê-lo. No próximo tópico, abordaremos em detalhes os diversos tipos de assédio moral nas relações de trabalho.

1.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma prática que pode afetar qualquer colaborador, independentemente do seu status hierárquico na empresa. Neste contexto, este tópico tem como objetivo analisar as diferentes formas de assédio moral nas relações de trabalho, destacando suas principais características e implicações. Essa seção visa aprofundar nossa compreensão sobre as modalidades do assédio moral no âmbito laboral.

Durante esta exploração, analisaremos as tipologias do assédio moral apresentadas por Santos e Pamplona Filho (2020), no livro "Assédio Moral Organizacional". Vamos examinar os tipos mais comuns de assédio moral, abordando o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto, para que possamos compreender os desafios e impactos que cada tipo apresenta no contexto do ambiente de trabalho. Essa análise detalhada permitirá uma visão mais abrangente dos tipos de assédio moral verificados no ambiente de trabalho.

1.2.1 Assédio Moral Vertical

De acordo com Santos e Pamplona Filho (2020), o assédio moral vertical é caracterizado como o terror psicológico que ocorre por meio de um conjunto de comportamentos abusivos e intencionais realizados por uma ou mais pessoas que possuem grau hierárquico superior ou inferior em relação à vítima. Esse tipo de assédio pode ser classificado como ascendente ou descendente.

1.2.2 Assédio Moral Vertical Descendente

O assédio moral descendente é praticado por indivíduos com uma posição hierárquica superior à da vítima. Nessa dinâmica, existe uma desigualdade de poder entre o assediador e a vítima, uma vez que esta está em uma posição subordinada, enquanto o assediador se vale de sua superioridade hierárquica para conduzir comportamentos assediadores. A vítima, devido ao medo de perder o emprego e à sua dependência econômica, muitas vezes tem dificuldade em escapar dessa situação. Além disso, no assédio moral vertical descendente, o agressor frequentemente não precisa de cúmplices, pois sua posição hierárquica é suficiente para cometer atos de assédio. Devido à subordinação jurídica, à desigualdade de poder e à dependência econômica do trabalhador, esse tipo de assédio moral é o mais prevalente e observado na sociedade brasileira. (Santos; Pamplona Filho, 2020).

No que se refere às motivações para a ocorrência do assédio vertical descendente, Lisboa destaca que:

A forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando. Há duas motivações para a ocorrência do assédio descendente: a estratégia e o abuso de poder. [...] este tipo de assédio pode ser denominado de estratégico quando a empresa organiza táticas para reduzir o número de empregados, de forma a eliminá-los ou fazê-los pedir demissão após sofrerem severas humilhações e terem anulados os subsídios que formam sua personalidade e sua profissão. Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro de pessoal por pessoas mais jovens e pagar salários mais baixos. (Lisboa, 2017, p. 30).

1.2.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente é uma forma menos comum de assédio moral no ambiente de trabalho. Ele ocorre quando os subordinados, que estão em uma posição hierárquica inferior, direcionam violência psicológica, hostilidade ou comportamento abusivo em direção a um superior hierárquico. Esta dinâmica é notável por sua inversão da tradicional hierarquia de poder nas organizações.

Na concepção apresentada por Barreto, extrai-se:

[...] pode acontecer de o assédio ser praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico. Caso esse ambicioso subordinado exerça maldosa e maliciosamente certa liderança sobre o grupo, ao almejar a posição ocupada pelo seu chefe, pode ardilosamente manipular as pessoas de forma que a equipe concentre a sua liderança e anule a pessoa do chefe a ponto de induzi-lo a desistir, a aposentar-se ou, até mesmo, alimentar a sua depressão por não ser aceito no grupo. (Barreto, 2002, p. 53).

Hirigoyen (2002) destaca que, nos casos de assédio moral ascendente, a vítima encontra-se numa situação vulnerável, sem saber a quem recorrer para se defender. Isso ocorre uma vez que ela não pode buscar apoio sindical, jurídico, nem mesmo do seu superior hierárquico ou do proprietário da empresa, devido ao receio de perder sua posição de chefia. Portanto, embora o assédio moral vertical ascendente não seja comum, ele também prejudica a dignidade e a integridade física e mental do indivíduo, e não deve ser tolerado.

Embora menos prevalente, sua existência destaca a complexidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho e a necessidade de abordagens abrangentes na prevenção e resolução de casos de assédio moral.

1.2.4 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal refere-se à violência psicológica entre colegas do mesmo nível hierárquico na empresa. Alkimin (2013) destaca que a motivação para esse tipo de assédio inclui conflitos interpessoais por razões pessoais, como atributos profissionais, capacidade, relacionamento difícil, falta de cooperação, destaque junto à chefia e discriminação sexual, entre outros.

Com efeito, Santos e Pamplona Filho (2020), expõem que os atos mais comuns de assédio horizontal incluem brincadeiras cruéis, apelidos depreciativos, piadas ofensivas, grosserias e gestos obscenos. O isolamento social, como deixar a vítima sozinha durante as refeições, não a convidar para eventos sociais e interromper suas conversas, fazendo-a sentir-se excluída, são comportamentos frequentes nessa forma de assédio.

1.2.5 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto é caracterizado pela coexistência de comportamentos abusivos entre colegas do mesmo nível hierárquico, com o envolvimento ou estímulo de um superior. Geralmente, envolve três partes: agressor vertical, agressor horizontal e vítima, criando um ambiente de trabalho insuportável para esta última, prejudicando sua dignidade. A vítima muitas vezes não consegue resistir devido à pressão de colegas e superiores, tornando o empregador cúmplice por ação direta ou omissão.

Acerca do Assédio Moral Misto, Lisboa evidencia:

Por fim, quanto ao assédio moral misto, mais raro de acontecer, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos. Trata-se de um tipo de assédio comum em ambiente de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, e em ambientes de trabalho estressantes, no qual o padrão impõe um nível de exigências elevadíssimo. [...] quando há o assédio moral horizontal, isto é, entre colegas do mesmo nível funcional, se este for combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, o assédio pode ser transformado em uma forma mista, por aliar o assédio descendente. (Lisboa, 2017, p. 82).

O assédio moral misto, conforme evidenciado por Lisboa, é uma forma particularmente prejudicial de assédio no ambiente de trabalho. Quando uma vítima enfrenta abusos tanto de colegas do mesmo nível hierárquico quanto de superiores hierárquicos, a situação se torna ainda

mais insuportável. A convivência dos superiores hierárquicos pode agravar ainda mais a situação, transformando o assédio em uma forma mista que afeta a integridade e a dignidade da vítima.

1.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são profundas e abrangentes, afetando tanto as vítimas, as organizações e a própria sociedade. Em nível pessoal, as vítimas frequentemente enfrentam sérios danos à saúde mental, incluindo ansiedade, depressão, estresse crônico e baixa autoestima. Além disso, as relações sociais e a qualidade de vida das vítimas podem ser prejudicadas, tornando-se uma fonte de sofrimento contínuo.

Nesta concepção, Silva descreve que:

Os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (Silva, 2012, p. 55).

A pesquisa de Hirigoyen (2002) também evidencia que o assédio moral no ambiente de trabalho resulta em sérios danos à saúde das vítimas, tanto física quanto psicológica. Os efeitos iniciais incluem estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, com a possibilidade de desenvolver estresse pós-traumático em casos mais extremos. O assédio moral também pode resultar em desilusão, reativação de feridas emocionais e sentimentos de vergonha e humilhação, de acordo com a autora.

Hirigoyen (2002) destaca que as vítimas de assédio moral sofrem profundamente, modificando sua visão do mundo e até mesmo sua forma de vivenciar a vida. Os danos causados pelo assédio são, em muitos casos, incalculáveis, o que justifica a consideração do assédio moral como uma forma grave de violência que deveria ser erradicada das relações de emprego.

Da mesma forma, caracteriza Ávila:

[..] dentre os sintomas sofridos pela vítima atingida pelo assédio moral, são catalogados danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, significando sofrimento causado por um tratamento injusto por repetidas vezes, por um período de tempo razoavelmente longo. (Ávila, 2008, p. 97)

Com base nas conclusões de Soares (2008), destacam-se como sintomas principais do assédio moral: o estresse e os prejuízos à saúde, manifestados na forma de deterioração do bem-estar, comprometimento da memória, dificuldade de concentração, quadros de ansiedade, depressão, perturbações gastrointestinais, perda de apetite, náuseas, dores musculares e insônia.

Assim, é possível constatar que, diante das repercussões enfrentadas pelas vítimas no ambiente de trabalho, evidencia-se que o assédio moral pode acarretar consequências altamente prejudiciais. Entre essas, destaca-se o comprometimento significativo do desempenho profissional, o que, por sua vez, afeta negativamente tanto a produtividade quanto a motivação desses indivíduos. Esse cenário de hostilidade e desrespeito, frequentemente persistente, não apenas mina a capacidade das vítimas de realizarem suas funções com eficiência, mas também mina a sua vontade de se engajarem no ambiente de trabalho.

No contexto profissional, conforme orientações da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST (2019) o assédio moral tem impactos significativos nas organizações, como alta rotatividade, clima de trabalho ruim, baixa produtividade e danos à reputação. A saída de talentos resulta em custos de recrutamento e treinamento, enquanto um ambiente tóxico prejudica a moral dos funcionários e a coesão da equipe, afetando o desempenho da organização e expondo-a a riscos legais e de reputação. Portanto, a prevenção do assédio moral é crucial para a saúde e a sustentabilidade das organizações.

Guedes (2006) destaca a importância de adotar medidas como alterações nas condições de trabalho, mudanças no comportamento da liderança, aprimoramento das condições sociais individuais e melhorias no modelo de gestão do setor. Essas ações desempenham um papel significativo na criação de um ambiente de trabalho mais saudável, refletindo positivamente nas atitudes dos funcionários e prevenindo a ocorrência de comportamentos prejudiciais, como o assédio moral.

Com relação ao impacto do Assédio Moral na Sociedade, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST (2019) destaca que reflete em custos significativos, incluindo despesas com tratamento médico e reabilitação para as vítimas. Além disso, o aumento da dependência de benefícios sociais, como auxílio-doença e aposentadoria precoce, gera encargos financeiros adicionais para a sociedade. A ocorrência de processos administrativos e judiciais relacionados ao assédio moral também implica custos substanciais que afetam a sociedade como um todo.

Portanto, como foi observado, as múltiplas consequências do assédio moral destacam a importância de conduzir estudos aprofundados e implementar ações efetivas para prevenir e mitigar os danos causados por esse fenômeno. O combate ao assédio moral não apenas beneficia diretamente as vítimas e as organizações, mas também alivia o ônus financeiro que recai sobre

a sociedade como um todo. Investir em ambientes de trabalho saudáveis e na prevenção do assédio moral não apenas promove o bem-estar individual e a produtividade, mas também desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade onde os gastos são reduzidos, permitindo a otimização de recursos e a melhoria da qualidade de vida.

Assim, ao concluirmos este capítulo, torna-se evidente a importância de encarar o assédio moral no ambiente de trabalho como um desafio crítico que demanda uma abordagem proativa e a colaboração de todos os envolvidos. Até este ponto, estabelecemos uma compreensão do assédio moral como um comportamento repetitivo e prejudicial, manifestando-se por meio de ações, palavras ou gestos que humilham, intimidam, ameaçam ou isolam um indivíduo no local de trabalho.

A análise foi aprofundada ao identificar diversos tipos de assédio moral, incluindo o assédio vertical descendente, ocorrendo entre superiores e subordinados, e o assédio horizontal, envolvendo colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico. Além disso, exploramos as amplas consequências do assédio moral, desde o impacto emocional nas vítimas, como ansiedade e depressão, até os efeitos negativos nas organizações, como aumento do absenteísmo e queda na produtividade. Destacamos, ainda, como o assédio moral pode ter implicações sociais mais amplas, prejudicando não apenas o ambiente de trabalho, mas também a sociedade como um todo. Como resultado, fica claro que o assédio moral é um problema sério e urgente que requer atenção e ação imediata.

Ao enfrentar o assédio moral de maneira abrangente, reconhecemos a responsabilidade compartilhada entre empregadores, gestores e colaboradores na criação de um local de trabalho livre de abusos. Essa abordagem coletiva é essencial para garantir que as vítimas se sintam apoiadas e que os agressores sejam responsabilizados por suas ações. Além disso, a conscientização sobre as diversas formas de assédio e a disseminação de informações sobre os recursos disponíveis para denúncia são passos cruciais na luta contra esse problema persistente.

No próximo capítulo, adentraremos nas perspectivas de gênero no contexto do assédio moral no ambiente de trabalho. Investigaremos as manifestações do assédio moral por parte de homens e mulheres, analisando como fatores relacionados ao gênero desempenham um papel significativo nesse fenômeno. Essa abordagem visa contribuir para uma compreensão mais profunda das dinâmicas subjacentes ao assédio moral, possibilitando a formulação de estratégias mais eficazes na prevenção e combate a esse problema persistente no ambiente profissional.

CAPÍTULO 2 - PERSPECTIVAS DE GÊNERO NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema persistente que afeta trabalhadores em todo o mundo. No entanto, uma análise aprofundada revela que as experiências de homens e mulheres com o assédio moral podem ser distintas, devido a uma série de fatores de gênero. Neste capítulo, exploraremos as diferenças de gênero no assédio moral, destacando as maneiras pelas quais homens e mulheres podem experimentar e responder a esse fenômeno. Isso nos ajudará a compreender as complexidades desse problema e identificar estratégias mais eficazes de prevenção e intervenção.

O estudo em questão concentra-se na compreensão das diferenças de gênero entre homens e mulheres, embora reconheçamos a existência de uma ampla diversidade de identidades de gênero e a importância da pesquisa nessa área. Este estudo reflete o escopo limitado da pesquisa, que visa entender as diferenças e desafios específicos enfrentados por homens e mulheres em ambientes profissionais.

2.1 DIFERENÇAS NA MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO

O assédio moral no local de trabalho assume diversas formas, conforme descrito por Alkimin:

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc. (Alkimin, 2013, p.71).

Além disso, por ser um fenômeno complexo e multifacetado, o assédio moral também se manifesta de maneira diferente com base no gênero das vítimas. A disparidade na forma como o assédio moral se apresenta de acordo com o gênero são aspectos importantes a serem considerados na compreensão desse fenômeno. De acordo com a pesquisa realizada por Hirigoyen (2019), as maiores vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho são justamente

as mulheres. Cerca de 70% das mulheres sofrem assédio moral, contra 30% de homens, demonstrando, assim, que o sexo feminino continua sendo alvo fácil desta prática funesta.

Conforme ressalta a autora, as mulheres, além de serem mais frequentemente alvo, são assediadas de maneira distinta:

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho “sexista, hostil, ofensivo”. (Hirigoyen, 2019, p. 100).

Ainda a respeito das características das experiências de assédio moral, tanto para mulheres quanto para homens, Barreto enfatiza:

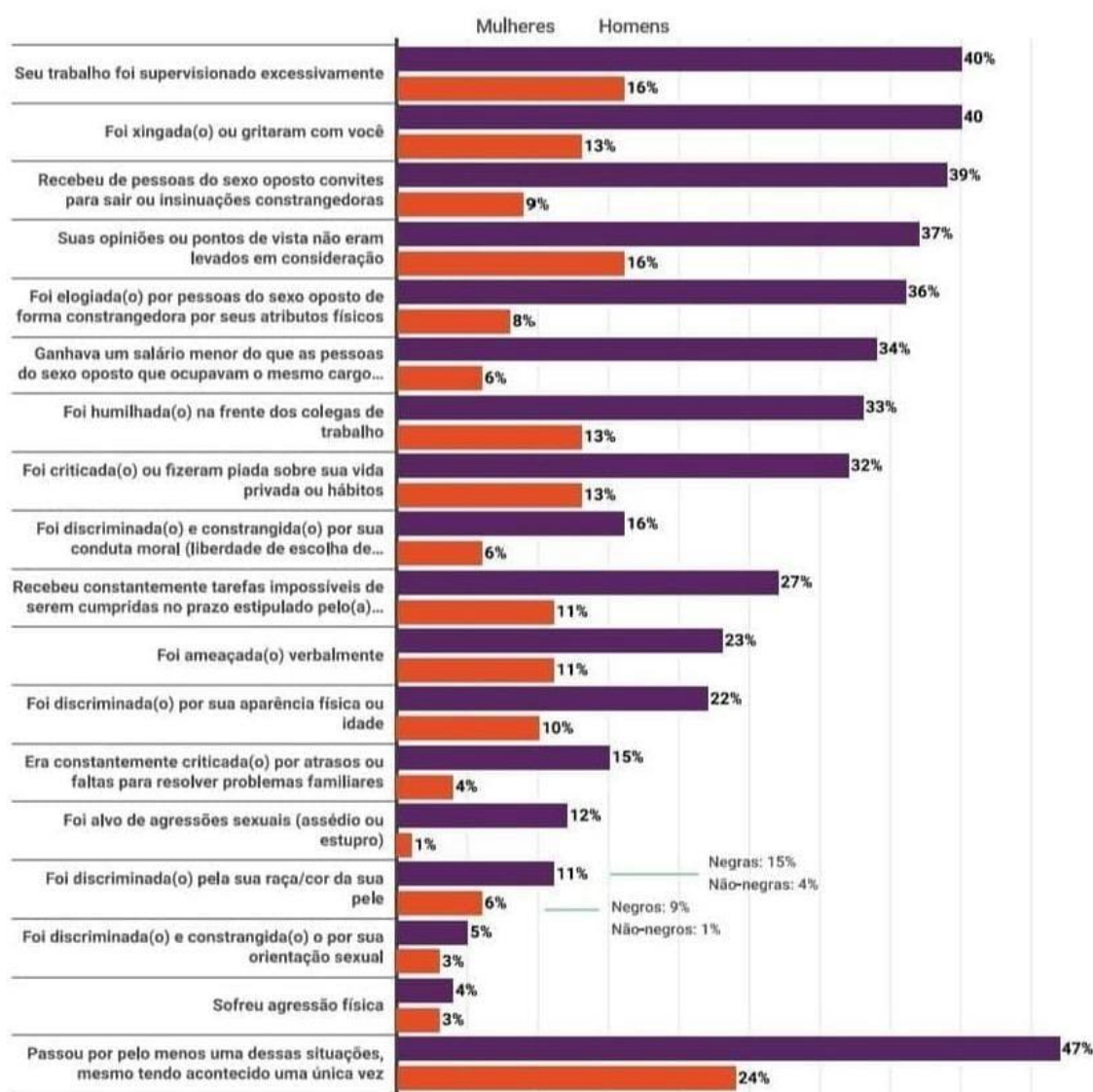
Há uma característica que ressalta aos nossos olhos: a tática usada contra os homens na maior parte das vezes é indireta, na medida em que culturalmente, se espera que o homem reaja às ameaças. Com essa tática, evita-se respostas físicas na medida em que os assediadores presumem os sentimentos que despertam no outro: raiva, ódio e vontade de vingar-se. Com as mulheres, os atos são sutis e com o tempo tornam-se explícitos e muitas vezes testemunhados por todos, reforçando a lógica de que as mulheres são incapazes, confusas e medrosas. São comuns os comentários sobre sua aparência física, o modo de trajar-se, a forma de falar, sua origem regional, vida particular e crenças políticas. Algumas vezes sofrem agressões físicas que podem ir desde o empurrão, beliscão, apertos do punho até o fechamento abrupto de uma porta, não permitindo que entrem no recinto. Em outras situações, são humilhadas às portas fechadas. (Barreto, 2002, p. 107).

No tocante às mulheres, Araújo (2017) discute que as condutas assediadoras no ambiente de trabalho podem valer-se de mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher, incluindo práticas como o *manterrupting*, *broppriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *distracting*. O *manterrupting*, de acordo com o autor, envolve a interrupção frequente das falas ou exposições de ideias de mulheres. O *broppriating* é descrito como a apropriação por homens, sejam colegas ou superiores hierárquicos, de ideias apresentadas por mulheres. O *mansplaining*, por sua vez, é definido como a conduta masculina de explicar fatos ou teorias a mulheres como se estas não tivessem conhecimento sobre o assunto. O autor também aborda o *gaslighting*, caracterizado como a atitude de desqualificar mulheres no ambiente de trabalho. Por fim, o *distracting*, também conhecido como estratégia da distração, é apontado por Araújo como o uso

de técnicas para desviar a atenção do discurso de mulheres por meio de distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física.

A pesquisa “Percepções sobre a Violência e o Assédio contra Mulheres”, conduzida pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva em 2020, analisou diversas situações de assédio, comparando as experiências entre homens e mulheres. Este estudo envolveu entrevistas com mil mulheres e 500 homens, todos com idade a partir de 18 anos, e contemplou amostras de todas as regiões do país. A pesquisa revelou que as violências cotidianas no ambiente de trabalho muitas vezes passam despercebidas. De acordo com o estudo, 36% das trabalhadoras afirmam ter enfrentado preconceito ou abuso no trabalho por serem mulheres. No entanto, quando apresentadas a diversas situações, surpreendentemente, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no ambiente profissional.

Gráfico 01- Violência e Assédio contra mulheres no trabalho



Fonte: Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, 2020).

No gráfico apresentado, conforme demonstrado pelo indicativo na cor lilás, as mulheres são as principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, com mais de 40% delas relatando supervisão excessiva, xingamentos e gritos. Isso afeta gravemente sua saúde e relações pessoais, evidenciando um perigo real. As disparidades de gênero são um fator significativo para o assédio moral.

Quanto às percepções de gênero, é importante ressaltar que os sintomas decorrentes do assédio moral enfrentados por homens e mulheres podem manifestar-se de formas diferentes, o que evidencia a complexidade dessa questão e a importância de análises mais detalhadas sobre este fenômeno.

Neste sentido, é de grande relevância o estudo conduzido por Barreto (2002), que envolveu a análise de 870 trabalhadores. Foram identificados os principais sintomas associados ao assédio moral. Conforme as conclusões da autora, as vítimas desse tipo de abuso frequentemente relataram experimentar crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimentos de inutilidade, insônia e depressão. Além disso, o estudo revelou diferenças entre os gêneros, com as mulheres mais propensas a enfrentar crises de choro e sentimentos de inutilidade, enquanto os homens apresentaram um aumento no consumo de bebidas e pensamentos suicidas.

O quadro I sintetiza alguns dos resultados obtidos na pesquisa em relação aos sintomas de assédio moral segundo o sexo.

Quadro I - Presença de sintomas de assédio moral segundo o sexo (em %), São Paulo, 2000.		
Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, 2002

Como visto, as formas específicas de assédio moral que as mulheres enfrentam incluem assédio sexual, envolvendo avanços não desejados e comentários inapropriados; estereotipagem de gênero, rotulando-as como emocionais ou inadequadas para cargos de liderança; e difamação de imagem, buscando prejudicar sua reputação disseminando rumores maliciosos. Essas práticas prejudicam a dignidade e igualdade das mulheres no trabalho e na sociedade.

Assim como as mulheres, os homens também podem ser vítimas de assédio moral, embora essa experiência seja menos comumente relatada. Os homens enfrentam o isolamento social, que pode ser uma característica, com alguns sofrendo hostilidade e alienação por parte de colegas de trabalho. Adicionalmente, eles podem ser submetidos a cobranças excessivas, com tarefas impostas que são frequentemente impossíveis de serem realizadas.

Essas formas de assédio moral de gênero afetam a dignidade e igualdade no ambiente de trabalho e merecem atenção. À vista disso, o estudo e o conhecimento acerca dos fatores que contribuem para esse problema são necessários para auxiliar na compreensão e na promoção de maneiras de prevenção.

2.2 FATORES CONTRIBUINTES PARA O ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO

Como visto, a questão do assédio moral de gênero no ambiente de trabalho é um tema que afeta de maneira significativa as mulheres, que muitas vezes são alvo de práticas discriminatórias e ofensas baseadas no seu gênero

O assédio moral de gênero no ambiente de trabalho é um problema complexo, cuja compreensão exige a análise de diversos fatores contribuintes. No contexto deste tópico, vamos explorar alguns desses fatores essenciais que desempenham um papel na perpetuação desse fenômeno. Entre os principais elementos que contribuem para o assédio moral de gênero, destacam-se a cultura organizacional, a hierarquia de gênero e o contexto histórico e cultural que se relaciona com a persistente influência da sociedade patriarcal.

2.2.1 Cultura Organizacional

A cultura da organização desempenha um papel relevante na perpetuação ou prevenção do assédio moral de gênero. Organizações que toleram ou até mesmo incentivam estereótipos de gênero estão mais suscetíveis a esse problema.

De acordo com as observações de Silva e Zanelli (2004), a organização de trabalho também exhibe valores institucionais, através de seus perfis e prioridades de valor, e expressa através de sua cultura organizacional e do comportamento humano que caracteriza as dinâmicas internas das organizações. Portanto, a cultura organizacional desempenha um papel de destaque na compreensão da estrutura organizacional e nas interações que ocorrem no ambiente de trabalho.

Neste contexto, Tolfo e Oliveira ressaltam que:

O assédio moral acontece em decorrência de uma interação entre fatores individuais e situacionais, sendo um fenômeno de múltiplas causas – tanto a organização quanto indivíduo se influenciam mutuamente, podendo a cultura organizacional fazer com que o indivíduo desenvolva tendências agressivas por um lado e por outro. Indivíduos agressivos podem influenciar a organização conforme a perspectiva do valor social. (Tolfo; Oliveira, 2015, p.30).

A cultura organizacional desempenha um papel significativo na questão do assédio moral de gênero no local de trabalho. A cultura de uma empresa define as normas, valores e comportamentos que são tolerados e até mesmo incentivados. Quando essa cultura não aborda adequadamente as questões de gênero e não promove um ambiente de respeito e igualdade, pode contribuir para o assédio moral de gênero.

Por isso, é importante enaltecer as empresas que investem nas práticas de prevenção do assédio moral contra as mulheres, conforme destacado por Simões e Mello:

Desse modo, empresas que se preocupem em trabalhar o lado social de sua Instituição, auxiliando e monitorando a qualidade dos relacionamentos entre seus colaboradores (quaisquer que sejam os postos e os gêneros envolvidos), devem ser exaltadas, de modo a incentivar o mesmo comportamento em outras diretorias, posto que a coibição e a prevenção do assédio moral contra as mulheres é uma atitude que precisa ser consolidada. (Simões; Mello, 2016, p.14).

Para criar um ambiente harmônico e de prevenção ao assédio, conforme enfatizado por Einarsen e Hoel (2008), é essencial promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade, adotar práticas de liderança justas, capacitar gestores para gerenciar conflitos, estabelecer regras claras baseadas em princípios éticos e rejeitar o assédio moral. Integrando esses princípios, é possível prevenir o assédio e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

2.2.2 Hierarquia de Gênero

A estrutura de poder dentro da organização é outro fator relevante. Organizações com uma hierarquia de gênero mais rígida tendem a ser mais propensas ao assédio moral de gênero. Neste contexto, as mulheres ficam por vezes vulneráveis em razão do sexo e por ocuparem cargos mais baixos

Drapeau (1991) atribuiu a prevalência das mulheres como vítimas mais comuns do assédio sexual a duas situações fundamentais. Primeiramente, a estratificação vertical, na qual as mulheres geralmente ocupam cargos subordinados aos homens. Em segundo lugar, a segregação horizontal, que se refere à especialização dos empregos com base no gênero, resultando na concentração de mulheres em ocupações como secretárias, recepcionistas, enfermeiras e professoras, onde a distinção entre as tarefas profissionais e favores pessoais muitas vezes se torna difusa

Conforme destacado pelo Ministério Público do Trabalho (2019), o contexto laboral revela a presença tanto de segregação vertical quanto horizontal das mulheres nas relações de trabalho. A segregação vertical, também conhecida como “teto de vidro”, representa uma barreira significativa para a progressão na carreira, sobretudo no acesso a cargos de gestão, liderança e tomada de decisões por parte das mulheres. Essa barreira, embora seja sutil e quase transparente, é surpreendentemente robusta, impedindo o avanço das mulheres em posições corporativas ou institucionais. Isso acontece com base em preconceitos infundados, de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional.

Da mesma forma, Santos e Pamplona Filho (2020) sustentam que, a manutenção da posição de gênero, a divisão sexual do trabalho e a hegemonia masculina no ambiente profissional estão intrinsecamente ligadas à amplificação da violência e do assédio, notadamente por meio do assédio sexual e moral dirigido às mulheres. Embora seja predominante a ocorrência desses comportamentos persecutórios entre mulheres, é imperativo considerar que os homens também podem ser alvos de condutas assediadoras, embora em menor frequência.

2.2.3 Fatores Histórico-culturais

A cultura patriarcal é um sistema social que historicamente tem conferido poder e privilégios aos homens, enquanto subjuga as mulheres. Essa estrutura permeou sociedades ao longo da história, resultando em profundas desigualdades de gênero.

Desde tempos remotos, as mulheres foram relegadas a papéis domésticos, enquanto os homens ocupavam posições de liderança na política, economia e religião. Essa divisão de trabalho refletia e reforçava a ideia de que as mulheres eram inferiores intelectual e fisicamente. A falta de educação e oportunidades limitava o potencial das mulheres, perpetuando um ciclo de desigualdade.

Com base nesta concepção, Garcia corrobora ao salientar que:

Historicamente, a mulher ficou subordinada ao poder masculino, tendo basicamente a função de procriação, de manutenção do lar e de educação dos filhos, numa época em que o valor era a força física. Com o passar do tempo, porém, foram sendo criados e produzidos instrumentos que dispensaram a necessidade da força física, mas ainda assim a mulher ficou numa posição de inferioridade, sempre destinada a ser um apêndice do homem, jamais seu semelhante. (Garcia, 2013, p.01)

Embora progressos significativos tenham sido alcançados nas últimas décadas, a desigualdade de gênero persiste em muitos aspectos, incluindo disparidades salariais, sub-representação de mulheres em cargos de liderança e a persistência da violência de gênero.

Nas palavras de Santos e Pamplona Filho é possível observar que:

Os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos perpetua essa discriminação. (Santos; Pamplona Filho, 2020 p. 163).

Segundo Calcini e Moraes (2023), as mulheres frequentemente enfrentam preconceito, desigualdade salarial em relação aos homens, falta de oportunidades de crescimento profissional e sobrecarga devido às responsabilidades domésticas e maternas, devido à cultura machista arraigada na sociedade.

Neste aspecto, Uchoa consigna:

[...] os problemas do mundo do trabalho referentes às distorções de tratamento entre os gêneros são muito graves. São fraturas estruturais, ainda não adequadamente reparadas pela sociedade, que corroboram com a aparição de uma vulnerabilidade estritamente feminina no cotidiano laboral, traduzida na forma de condições mais precárias, maior rotatividade nos empregos, superior índice de contratação em forma temporária, números mais elevados de informalização, desemprego, etc. (Uchoa, 2016, p.91).

Ao longo dos séculos, as mulheres têm lutado pela igualdade de direitos. Elas conquistaram avanços significativos, incluindo o direito ao voto, acesso à educação e participação ativa na força de trabalho. No entanto, a jornada rumo à igualdade de gênero ainda está em andamento, com desafios persistentes a serem superados. Desafiar a cultura patriarcal

e superar as desigualdades de gênero requer um esforço contínuo. Isso envolve a promoção da igualdade de oportunidades, a desconstrução de estereótipos de gênero prejudiciais e a criação de leis e políticas que protejam os direitos das mulheres. A conscientização e o diálogo também desempenham um papel fundamental na transformação dessa cultura.

Ao concluir este capítulo, fica claro que a perspectiva de gênero no assédio moral no ambiente de trabalho foi abordada, revelando as distintas experiências de homens e mulheres diante desse fenômeno. A análise demonstrou que as mulheres são mais frequentemente alvo de assédio moral, sofrendo práticas discriminatórias e ofensivas com base no gênero. Além disso, destacamos que as manifestações de assédio moral podem variar significativamente entre os gêneros conotações machistas ou sexistas.

Identificaram-se também três fatores contribuintes para o assédio moral em relação ao gênero, sendo eles a cultura organizacional, a hierarquia e os fatores históricos culturais. Enfim, perante todo conteúdo que foi exposto neste capítulo observamos a complexidade do assédio moral em relação ao gênero.

Aprofundando a análise, torna-se claro que o assédio moral de gênero é um fenômeno complexo e multifacetado, enraizado em dinâmicas organizacionais e culturais profundamente arraigadas. A disparidade de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho reflete não apenas questões individuais, mas também questões sistêmicas que permeiam as estruturas organizacionais. A conscientização sobre a prevalência dessas disparidades é crucial para a implementação de medidas eficazes de prevenção e intervenção.

Nesse sentido, a promoção da igualdade de gênero e a desconstrução de estereótipos sexistas revelam-se elementos fundamentais para combater o assédio moral e criar ambientes profissionais mais equitativos e inclusivos. Portanto, abordar o assédio moral de gênero exige uma abordagem abrangente que vá além do nível individual, enfrentando as raízes estruturais e culturais que perpetuam essa forma de violência no local de trabalho.

No próximo capítulo, serão examinadas as implicações legais do assédio moral no ambiente de trabalho, analisando as leis que protegem os trabalhadores e as mulheres contra a discriminação de gênero, as sanções e responsabilidades das empresas, bem como as possíveis consequências legais para os agressores. Além disso, serão explorados estudos de casos relevantes e jurisprudências para ilustrar como as questões legais se desdobram na prática. Essa análise contribuirá para a compreensão de como a lei pode desempenhar um papel crucial na prevenção e combate ao assédio moral no local de trabalho.

CAPÍTULO 3 - IMPLICAÇÕES LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, exploraremos as implicações legais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho. Esta seção examinará as consequências jurídicas do assédio moral, com um enfoque especial na proteção dos direitos dos trabalhadores, as responsabilidades das empresas e os recursos legais disponíveis para as vítimas. Além disso, será discutida a legislação aplicável e os instrumentos legais que buscam coibir e a discriminação de gênero.

Para enriquecer esta análise, serão apresentados casos reais e jurisprudências relevantes que ilustram como as leis e os tribunais têm tratado essa questão, fornecendo exemplos concretos das implicações legais do assédio moral no ambiente de trabalho. A análise das implicações legais e a referência a casos concretos são fundamentais para compreender como o sistema jurídico lida com essa questão e como pode ser uma ferramenta vital na promoção de ambientes de trabalho justos e livres de assédio.

3.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PERTINENTE

A legislação brasileira busca assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo a dignidade e os direitos dos trabalhadores. No Brasil, apesar de não haver uma lei específica sobre o assédio moral, existem legislações que visam à proteção dos trabalhadores contra comportamentos abusivos e prejudiciais. Alguns dos principais instrumentos legais incluem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Civil e a Constituição Federal, que estabelecem direitos e garantias fundamentais para os trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 1º, inciso III, destaca a elevação da dignidade da pessoa humana como um valor fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Essa premissa, por sua vez, orienta as relações de trabalho, estabelecendo que os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos da Estado Brasileiro.

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

Com efeito, Barros ressalta que:

A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador [...] ela é invocada também para dotar de alcance o direito à honra, que confere ao seu titular proteção diante do tratamento humilhante e desprezível. A dignidade da pessoa humana constitui, portanto, núcleo intangível do direito à honra, cujo conceito depende de fatos, ideias e valores que estão presentes numa sociedade em determinado momento histórico (Barros, 2015, p. 150-151).

Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal também garante, em seu artigo 5º, nos incisos V e X, a proteção da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem e do patrimônio moral e material, com a possibilidade de compensação por dano moral.

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.

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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, CF, 1988).

Importa ressaltar a importância de garantir, em cada situação específica, a máxima proteção à vítima de assédio. Nesse contexto, Fonseca argumenta que:

Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloquente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, afim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso. (Fonseca, 2007, p. 40).

A CLT estabelece diretrizes gerais para as relações de trabalho no Brasil, e embora não aborde o assédio moral especificamente, oferece proteção aos trabalhadores em relação a condições dignas de trabalho e a proteção contra práticas abusivas.

O artigo 483 do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelece que em situações de humilhação moral decorrente de falta grave por parte do empregador, o contrato de trabalho pode ser extinto indiretamente, com base nas seguintes circunstâncias

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Brasil, CLT, 1943).

Nesse contexto, o empregado vítima de assédio moral deve buscar amparo na Justiça do Trabalho e iniciar uma ação de indenização por danos morais. É conhecido que o assédio moral provoca prejuízos à imagem, à honra e à liberdade do trabalhador, como estipulado nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988. Além disso, o Código Civil aborda essa questão em seus artigos 186 e 927, como segue:

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, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (Brasil, CC, 2002).

A desigualdade de gênero, como já abordado, desempenha um papel significativo nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, as mulheres muitas vezes enfrentam disparidades salariais, limitações de oportunidades. Para combater essas questões a legislação brasileira também inclui várias medidas e regulamentações.

A Constituição deixa claro em seu art. 5º que todos são iguais perante a lei, no entanto, precisa enfatizar que homens e mulheres são iguais:

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (Brasil, CF, 1988).

Ainda, descreve em seu art.7, item XX a proteção do mercado de trabalho da mulher:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (...) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Brasil, CF, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desempenhou um papel crucial na garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Na época de sua criação, as mulheres enfrentavam marginalização devido à falta de regulamentação que equiparasse seus direitos de trabalho aos dos homens e protegesse suas necessidades específicas.

Em 1943, a CLT trouxe um avanço significativo na proteção do trabalho das mulheres, dedicando um capítulo inteiro (Capítulo III, artigos 372 a 401) exclusivamente aos aspectos do trabalho feminino.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V -

impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Brasil, CLT, 1943).

A Lei nº 9.029/95 representa um importante avanço na luta contra a discriminação, uma vez que proíbe a exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias no contexto da admissão e da manutenção da relação jurídica de trabalho

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). (Brasil, Lei nº 9.029, 1995).

Essa legislação desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades e na proteção dos direitos das trabalhadoras, combatendo práticas injustas e preconceituosas que prejudicam a dignidade e a igualdade no ambiente de trabalho.

Outro instrumento de grande relevância na luta contra a discriminação de gênero é o Protocolo para Julgamentos com Perspectiva de Gênero (2021), desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que contou com a significativa colaboração de Amini Haddad Campos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso e professora-coordenadora do NEVU-UFMT, na elaboração desse protocolo. Esse protocolo reconhece a influência das desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas que afetaram as mulheres ao longo da história na produção e aplicação da lei. A partir dessa conscientização, destaca a importância de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento dos direitos de todas as mulheres.

Esse instrumento oferece considerações teóricas fundamentais sobre a questão da igualdade de gênero e, além disso, fornece um guia prático para garantir que os julgamentos em todas as esferas da Justiça promovam o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas. Isso implica que a função jurisdicional deve ser exercida de forma a eliminar estereótipos, não perpetuar diferenças e criar um ambiente que combata culturas de discriminação e preconceito.

O caso da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) que está em tramitação no Tribunal de Justiça de Mato Grosso em relação ao artigo 28 da Lei Complementar nº. 530/2014 é um exemplo claro de desafio na busca pela igualdade de gênero. O referido artigo, ao limitar a 10% o número de vagas para candidatas do sexo feminino nos concursos para o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, mesmo que elas obtenham pontuações mais elevadas do que os candidatos masculinos, suscita questões de discriminação.

O argumento central desta ação é que essa norma é discriminatória, uma vez que restringe as oportunidades para mulheres ingressarem no Corpo de Bombeiros, indo de encontro ao princípio fundamental de combate à discriminação e preconceito, conforme estabelecido no artigo 3º, inciso VIII, da Constituição Estadual. Isso destaca a necessidade de se promover a igualdade de gênero e de eliminar práticas que possam perpetuar a desigualdade, como é o caso dessa limitação baseada no sexo.

Resta claro que, embora a Constituição e a CLT contenham disposições destinadas a combater o assédio moral e promover a igualdade das mulheres, há ainda um longo caminho a percorrer no combate eficaz ao assédio e à persistente discriminação de gênero que continua a permear nossa sociedade. Um dos instrumentos valiosos para esclarecer essas questões são as decisões e interpretações dos tribunais de justiça, que desempenham um papel importante na moldagem do entendimento e na promoção da justiça.

3.2 CASOS E JURISPRUDÊNCIA

Existem casos legais e decisões judiciais que ajudaram a moldar a interpretação e a aplicação das leis relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. A jurisprudência oferece orientação sobre como os tribunais interpretam e aplicam essas leis. Nos desfechos de casos que envolvem denúncias de assédio moral e que são decididos a favor do trabalhador, surgem principalmente três formas de compensação. A primeira consiste na rescisão indireta do contrato de trabalho, assemelhando-se à justa causa, porém em benefício do empregado.

Nessa situação, o empregado decide se desligar da empresa, mas ainda mantém o direito de receber todas as indenizações rescisórias, como se tivesse sido demitido injustamente.

Outra modalidade de reparação é a indenização por danos morais, que na esfera trabalhista tem o propósito de preservar a dignidade do empregado que enfrentou o assédio moral. Por fim, a terceira opção é a indenização por danos materiais, que é aplicada nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador são tão graves a ponto de gerar despesas com tratamentos e medicamentos.

A determinação dos montantes destinados a reparar o dano moral, conforme estabelecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, possui um duplo propósito: proporcionar compensação à vítima pelo prejuízo moral sofrido e, ao mesmo tempo, sancionar o transgressor como forma de dissuadir a reincidência nesse tipo de comportamento.

Quando se comprova a existência de assédio moral, seja por conduta ativa ou omissão ilegal, o empregador agressor assume uma obrigação legal de reparar esse dano através do pagamento de indenização, como evidenciado em uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, a seguir:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0011330-25.2020.5.18.0015, Rel. Elvecio Moura dos Santos, 3ª Turma, 04/10/2021).

Em um julgamento pautado pelas diretrizes do Protocolo para Julgamentos com Perspectiva de Gênero, emitido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a juíza Tamara Gil Kemp, que atua como titular da Vara do Trabalho do Gama, proferiu uma sentença em que deferiu uma indenização por danos morais no valor de aproximadamente R\$ 22,5 mil a uma trabalhadora que foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. A magistrada ressaltou que, após enfrentar diversos casos de agressão verbal, a trabalhadora buscou denunciar os ocorridos a seus superiores, mas a empresa não tomou quaisquer medidas.

A profissional, que foi contratada como analista de recursos humanos, relatou que sofreu assédio moral durante todo o período em que trabalhou na empresa. Ela descreveu na reclamação diversos episódios, incluindo uma situação em que foi tratada com gritos, de

maneira descontrolada e ameaçadora, quando estava grávida de sete meses. A trabalhadora alegou que expressões depreciativas como "mulher é burra" ou "mulher deveria ser controlada" eram frequentes. A empresa, por sua vez, negou a ocorrência de assédio, alegando que as cobranças no ambiente de trabalho estavam dentro dos padrões de normalidade e razoabilidade.

Na sentença, a juíza destacou que o assédio moral se caracteriza pelo comportamento reiterado do empregador, submetendo o empregado ou a empregada a constrangimentos, seja por motivos funcionais ou antipatia pessoal, a ponto de inviabilizar sua permanência no local de trabalho. Além disso, a magistrada enfatizou que documentos apresentados no processo demonstraram que a trabalhadora tentou denunciar as agressões sofridas durante sua jornada de trabalho em várias ocasiões, mas a empresa não tomou nenhuma providência em relação aos incidentes.

Em outra decisão, proferida pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, fica evidenciada a importância da proteção contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT [...] 5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT " a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho , inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher , em evidente discriminação de gênero ". Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução. (...). 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: " homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição ", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais. [...] 13 - Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

Nessa jurisprudência recente, proferida pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o caso em questão ressalta a gravidade da discriminação sofrida pela reclamante e a omissão da empresa em lidar com a situação, enfatizando que a indenização por danos morais deve ser proporcional à natureza do dano e à culpabilidade da empregadora. Isso destaca o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a igualdade de gênero e a proteção dos direitos das trabalhadoras.

A jurisprudência da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reforça a importância da proteção contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, destacando a aplicação das recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Ela serve como um exemplo relevante a ser considerado em casos semelhante:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS.

[...] Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão [...]. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento

causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente de trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

A jurisprudência em questão, proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, destaca a relevância da proteção contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, bem como a aplicação das recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. No caso em análise, a decisão do tribunal reconheceu a gravidade do dano moral sofrido pela trabalhadora devido à importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico.

A sentença enfatiza a necessidade de enfrentar o problema da desigualdade de gênero no contexto laboral, buscando efetivar o princípio da igualdade substantiva e eliminar todas as formas de discriminação, especialmente contra a mulher. Essa jurisprudência demonstra o compromisso do Poder Judiciário em proteger os direitos das vítimas de assédio e promover um ambiente de trabalho mais respeitoso e igualitário.

Em vista do exposto, após analisar as implicações legais do assédio moral no ambiente de trabalho, é evidente que a legislação brasileira estabelece uma base para proteção dos direitos dos trabalhadores e o combate à discriminação de gênero. Como visto, as legislações brasileiras apresentadas estabelecem princípios fundamentais para combater práticas abusivas e prejudiciais no ambiente de trabalho, com ênfase na dignidade da pessoa humana e na igualdade de direitos entre homens e mulheres.

No entanto, torna-se claro que a introdução de uma legislação específica sobre o assédio moral poderia proporcionar uma maior clareza e proteção aos trabalhadores. Uma lei direcionada a essa questão, com definições claras e medidas preventivas, poderia fortalecer ainda mais a capacidade do sistema legal de combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

Este capítulo não apenas destacou os aspectos legais envolvidos, mas também forneceu um vislumbre do mundo real por meio de casos e jurisprudências relevantes. Ao apresentar

casos reais e jurisprudências que ilustram como as leis e os tribunais tratam essa questão enriquecemos nossa compreensão. Esses exemplos concretos forneceram valiosos aprendizados sobre como o sistema jurídico lida com o assédio moral no ambiente de trabalho, demonstrando a aplicação prática da legislação e os desafios enfrentados pelas vítimas. Os casos e jurisprudências destacam a importância de buscar a justiça e a reparação diante do assédio moral.

As jurisprudências apresentadas demonstram a relevância de levar casos de assédio moral e discriminação de gênero à justiça, bem como da importância das decisões dos tribunais nesses casos. Ao fazer cumprir as leis de igualdade de gênero e ao responsabilizar empresas que toleram ou perpetuam ambientes hostis, os tribunais desempenham um papel crucial na promoção da justiça e na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Além disso, essas decisões contribuem para estabelecer precedentes legais que reforçam a proteção dos direitos das vítimas e servem como um claro indicativo de que a discriminação de gênero não será tolerada na sociedade. Isso não apenas beneficia as partes envolvidas, mas também ajuda a moldar uma cultura de igualdade de gênero no local de trabalho e na sociedade como um todo. Portanto, esses casos e suas resoluções desempenham um papel fundamental na busca de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Em resumo, a legislação e as decisões judiciais desempenham um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho justos e na luta contra o assédio moral e a discriminação de gênero. Continuar a avançar nesse sentido é essencial para garantir que a dignidade da pessoa humana seja respeitada e que todos, independentemente do gênero, possam desfrutar de relações de trabalho dignas e livres de abusos.

No entanto, é importante ressaltar que a eficácia da legislação depende não apenas da sua existência, mas também da sua aplicação rigorosa e da conscientização sobre os direitos e responsabilidades dos envolvidos no ambiente de trabalho. É imperativo que as organizações adotem medidas proativas para implementar e fazer cumprir as leis relacionadas ao assédio moral e à discriminação de gênero. Isso envolve a criação de políticas internas robustas, a realização de treinamentos regulares para funcionários e gestores, e a promoção de uma cultura que repudie qualquer forma de comportamento abusivo.

Ao enfatizar a importância da legislação e das decisões judiciais, é crucial que a sociedade como um todo compreenda que a erradicação do assédio moral e da discriminação de gênero é uma responsabilidade compartilhada. Somente por meio de esforços conjuntos e da construção de uma cultura que promova o respeito e a igualdade de gênero poderemos alcançar ambientes de trabalho verdadeiramente justos, inclusivos e livres de abusos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise realizada, é evidente que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa que afeta profundamente a dignidade das pessoas. Além disso, as discussões sobre gênero no ambiente de trabalho ressaltam a importância de criar espaços seguros e equitativos para todos os colaboradores.

O assédio no ambiente de trabalho tem um impacto devastador nas relações laborais, com consequências prejudiciais que afetam a vítima, a empresa e a sociedade como um todo. Para a vítima, o assédio resulta em consequências psicológicas e emocionais graves, incluindo estresse, ansiedade, depressão. Além disso, a saúde física e mental da vítima é prejudicada, o que pode levar a uma diminuição na produtividade e satisfação no trabalho, e, em casos extremos, ao abandono da carreira.

No contexto empresarial, o assédio também é prejudicial. Ele diminui a produtividade e o desempenho dos funcionários, leva ao aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal, manchar a reputação da empresa, resultar em riscos financeiros e legais significativos. O ambiente de trabalho se torna tóxico, o que afeta negativamente a moral da equipe. Na sociedade, o assédio no local de trabalho perpetua desigualdades e discriminação, aumentando os custos sociais e econômicos devido aos problemas de saúde decorrentes do assédio.

Para combater o assédio no ambiente de trabalho, é fundamental que as empresas implementem políticas eficazes de prevenção, ofereçam treinamento e conscientização, estabeleçam canais de denúncia seguros e tomem medidas enérgicas para abordar e punir o assédio. A sociedade como um todo deve ser proativa na promoção de uma cultura de respeito e igualdade nas relações de trabalho.

É importante destacar que o assédio moral no local de trabalho pode se manifestar de formas diversas, muitas vezes com base no gênero da vítima. As mulheres frequentemente enfrentam formas específicas de assédio, incluindo o assédio sexual e a discriminação de gênero. Portanto, combater o assédio moral exige uma abordagem sensível às diferentes maneiras pelas quais ele pode se manifestar, com foco na promoção de ambientes de trabalho igualitários e livres de discriminação, onde todos os funcionários possam trabalhar com dignidade e respeito. Isso não apenas beneficia as vítimas, mas também contribui para a construção de organizações e sociedades mais justas e inclusivas como um todo.

A eliminação do assédio moral e da discriminação de gênero não é apenas uma questão de conformidade legal, mas um imperativo moral e social. Ao combater essas práticas prejudiciais, estamos construindo um futuro em que as mulheres possam prosperar em suas

carreiras, contribuir de forma plena para a sociedade e inspirar gerações futuras. Além disso, estamos criando ambientes de trabalho mais inclusivos e respeitosos, nos quais todos os funcionários, independentemente do gênero, possam se sentir valorizados, seguros e capacitados para alcançar todo o seu potencial. É um passo essencial em direção a uma sociedade mais justa e equitativa, na qual todos possam participar igualmente e sem obstáculos.

No Brasil, embora não haja legislação específica federal para tratar do assédio moral a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desempenham um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e no combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.

A Constituição estabelece princípios de igualdade e não discriminação, proibindo qualquer forma de discriminação e garantindo direitos trabalhistas fundamentais. Além disso, a CLT, como a principal legislação trabalhista do país, contém disposições que desempenham um papel crucial para as mulheres ao garantir direitos relacionados à maternidade, como a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gravidez e após o parto. Além disso, proíbe a discriminação salarial de gênero, promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e equidade salarial entre homens e mulheres. Isso contribui para a proteção dos direitos das mulheres e a promoção da igualdade de gênero.

As leis que combatem o assédio e a discriminação de gênero representam avanços significativos, mas não são suficientes por si só. É crucial que sejam acompanhadas por esforços contínuos de conscientização, educação e mudança cultural para erradicar completamente essas práticas prejudiciais.

A busca por melhores práticas, políticas e normas que promovam um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio é essencial para construir uma sociedade verdadeiramente igualitária e justa, onde todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e igualdade. É um esforço contínuo que deve ser abraçado por todos os setores da sociedade.

Por fim, esta pesquisa contribuiu de forma significativa ao aprofundar a compreensão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, com foco em perspectivas de gênero e implicações legais, abrangendo os diversos aspectos deste problema. Desta forma, foi possível verificar os conceitos, tipos e consequências do assédio moral, revelando as mulheres como principais vítimas e analisando os fatores que contribuem para isso. Ademais, apresentou as legislações brasileiras relacionadas ao assédio e discriminação de gênero acompanhadas de jurisprudências relevantes. Portanto, esta pesquisa ao fornecer uma compreensão sólida sobre este tema contribui para conscientização deste assunto e consequentemente para promoção de ambientes de trabalho mais seguros e equitativos.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **Os desafios para a promoção da igualdade de gênero no trabalho**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho. Salvador: JusPodivm, 2017. v. 3, p. 296.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese de (Doutorado)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em: 30 out 2023.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência saúde e trabalho uma jornada de humilhações**. ed. Educ. 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.
- BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 02 de nov. 2023
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de out. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de out. 2023.
- 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 da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 21 de out. 2023.
- BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 30 out. 2023.
- BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>. Acesso em: 25 out. 2023.
- BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.**

2019, Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/70971/%5BDIGITAL%5D+Campanha+Ass%C3%A9dio+Moral+-+Pare+e+Repare+2023.pdf/67239a7b-f0de-6170-79b8-e30b5516c02a?t=1685395386604>. Acesso em: 10 set. 2023.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Dia Internacional da Mulher: desafios e desigualdades no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-09/pratica-trabalhista-dia-internacional-mulher-desafios-desigualdades-trabalho>. Acesso em 26 de out. 2023.

DRAPEAU, Maurice, **Le Harcèlement Sexuel au Travail**, Québec, Les Éditions Yvon Blais Inc., janvier/1991.

EINARSEN, Stale Valvatne; HOEL, Helge. **Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems.** En Kinder, Hughes & Cooper (Comp). Employee well-being support: A workplace resource. New York: John Wiley and Sons Ltd. Cap. 14, p. 161-173. 2008.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas.** Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Método. 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Tereza Kuhner. - 17º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.** Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil LTDA, 2002.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** In: HIRATA, Helena; LABOIRE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67.

LISBOA, Anderson. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <https://facnepar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974708572814.pdf>. Acesso em: 26 de out. de 2023.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral.** São Paulo, Saraiva, 2011.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral organizacional. Presencial e Virtual.** São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. **Cultura Organizacional.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Leud, 2012.

SIMOES, Ana Paula Arrieira; MELLO, Kauana Andriele de. **A Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra mulheres**. XIII Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea e IX Mostra Internacional de Trabalhos Científicos. 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/download/15877/3774>. Acesso em: 17 de set. 2023.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo. Casa do Psicólogo, 2008.

TOLFO Suzana da Rosa; OLIVEIRA Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**– Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre a igualdade efetiva: baseado no normativo Espanhol** — São Paulo: LTr, 2016.