



**FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS – FAMESC**

**CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM DIREITO**

**KARINA AQUINO CAVICCHINI SADER**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NA RELAÇÃO DE TRABALHO: UM  
RISCO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**Bom Jesus do Itabapoana/RJ**

**Junho - 2016**

**KARINA AQUINO CAVICCHINI SADER**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NA RELAÇÃO DE TRABALHO: UM  
RISCO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade Metropolitana São Carlos *campus* Bom Jesus do Itabapoana - RJ como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Felipe Nogueira Alves da Silva

**Bom Jesus do Itabapoana/RJ**

**Junho - 2016**

**FICHA CATALOGRÁFICA**

Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC  
Preparada pela Biblioteca Marlene Henriques Alves  
13/2016

S125a Sader, Karina Aquino Cavicchini.

Assédio moral contra a mulher na relação de trabalho: um risco a dignidade da pessoa humana / Karina Aquino Cavicchini Sader. – Bom Jesus do Itabapoana, RJ, 2016.

51 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Metropolitana São Carlos. Bom Jesus do Itabapoana, 2016.

Orientador: Felipe Nogueira Alves da Silva.

Bibliografia: f. 48-51.

1. Assédio moral 2. Trabalho 3. Mulher 4. Dignidade humana I. Faculdade Metropolitana São Carlos II. Título.

CDD 347.8101133

**KARINA AQUINO CAVICCHINI SADER**

**ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NA RELAÇÃO DE TRABALHO: UM  
RISCO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Monografia avaliada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Formatação: ( ) \_\_\_\_\_

Nota final: ( ) \_\_\_\_\_

---

Prof. Me. Felipe Nogueira Alves da Silva

---

Prof. Esp. Fábio Baptista de Souza

---

Prof. Esp. Ronaldo Borges de Abreu

## **DEDICATÓRIA**

Dedico a presente monografia às todas as vítimas que sofrem de tal violência, tendo sua dignidade ferida. Vítimas, que assim como eu, permanecem muitas vezes silentes por não conseguirem reconhecer o assedio moral sofrido no labor.

Dedico também à memória de Antonio Pedro Moises, o nosso querido amigo Pelé, que, mesmo tendo ido ao encontro do Pai pouco antes de nossa formatura, realizará seu sonho de se tornar bacharel em direito através de nossos corações, da amizade construída ao longo destes cinco anos.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço primeiramente a Deus e a Virgem Maria, pois sem Eles eu não teria nada, não seria nada. Graças a Eles eu tenho tido forças para enfrentar os desafios.

À minha mãe, que, apesar de todas as dificuldades enfrentadas por criar uma filha sozinha, conseguiu me educar, proporcionando a oportunidade de me tornar uma Bacharel em direito. Pela paciência a me ver varias noites em claro, mesmo se sentindo incomodada. Pelo amor e apoio nos momentos que mais precisei.

Aos meus familiares e amigos que me proporcionam muitos momentos bons, e me apoiam sempre e entendem minhas ausências.

Agradeço a meu orientador Felipe Nogueira, pela paciência e disposição e que, mesmo com minhas dificuldades não deixou de me incentivar, conduzindo com sabedoria o rumo deste trabalho.

Aos meus professores, que tanto contribuíram para a minha formação profissional e pessoal.

Aos meus colegas de turma, pois mesmo não tendo estreitado os laços de amizade com a totalidade da turma, todos me auxiliaram a chegar onde estou e a me tornar quem sou.

## RESUMO

O objetivo da presente monografia é fazer uma breve demonstração doutrinária e jurisprudencial sobre o assédio moral cometido contra a mulher no ambiente de trabalho e a sua relação com o princípio da dignidade humana. Um tema que vem crescendo muito ao decorrer dos anos passando a focar muitas discussões na seara trabalhista. A introdução da mulher no mercado de trabalho é marcada pela discriminação, que ainda persiste, apesar da evolução na sociedade que vem igualando os gêneros. O assédio moral é caracterizado pela repetição de atitudes hostis e humilhantes que ferem a dignidade humana, sendo as trabalhadoras alvos desta violência, muitas vezes por este sexismo que ainda persiste. No direito brasileiro ainda não há uma legislação em âmbito federal que trate de tal assédio, porém a Constituição Federal, a Consolidação das leis do Trabalho, e algumas legislações estaduais e projetos de lei em tramitação, visam à proteção da trabalhadora de tais abusos. O assédio moral no trabalho é uma agressão que além de ferir uma garantia constitucional, gera graves consequências tanto físicas quanto emocionais, devendo ser coibida tal ação.

**Palavras Chave:** Assédio Moral. Trabalho. Mulher. Dignidade Humana.

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to make a brief doctrinal and jurisprudential statement about bullying committed against women in the workplace and its relationship with the principle of human dignity. A theme that has been increasing over the years to going to focus a lot of discussion in the labor harvest. The introduction of women in the labor market is marked by discrimination, which persists despite the developments in society that comes equaling genres. Moral harassment is characterized by repetition of hostile and demeaning attitudes that harm human dignity, with the working targets of this violence, often by this sexism that still persists. Under Brazilian law there is still no legislation at the federal level that addresses such harassment, however the Federal Constitution, the consolidation of labor laws, and some state laws and bills in progress, aimed at the working of the protection of such abuses. Moral harassment at work is an aggression that besides hurting a constitutional guarantee, generates serious both physical and emotional consequences and should be curbed such action.

**Key Words:** Bullying. Job. Woman. Human dignity.

## **LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS**

ART. – Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

RO – Recurso Ordinário

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<u>DEDICATÓRIA</u> .....	5
<u>AGRADECIMENTO</u> .....	6
<u>RESUMO</u> .....	7
<u>ABSTRACT</u> .....	8
<u>LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS</u> .....	9
<u>INTRODUÇÃO</u> .....	12
<u>1 ASSÉDIO MORAL E SUA RELAÇÃO COM A DIGNIDADE HUMANA</u> .....	15
<u>1.1 Breve histórico</u> .....	15
<u>1.2 Conceito e natureza jurídica do assédio moral</u> .....	16
<u>1.3 O Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana</u> .....	21
<u>1.4 Formas de manifestação do assedio moral no trabalho</u> .....	23
<u>1.5 Sujeitos do assédio moral</u> .....	24
<u>2 A MULHER COMO VITIMA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</u> .....	27
<u>2.1 Introdução da mulher no mercado de trabalho</u> .....	28
<u>2.2 Caracterização do Assédio Moral em face de mulher nas relações laborais</u> .....	29
<u>2.3 Da proteção do trabalho da mulher</u> .....	30
<u>2.4 Medidas preventivas ao assédio moral no ambiente de trabalho</u> .....	34
<u>3 A ANÁLISE DAS JURISPRUDENCIAS NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS</u> .....	36
<u>3.1 Assédio moral caracterizado por cobranças excessivas através de humilhação. Decisão proferida pelo TRT-1ª Região</u> .....	36
<u>3.2 Assedio Moral como nexo para doenças psicológicas. Decisão proferida pelo TRT - 2ª Região</u> .....	37
<u>3.3 Assédio Moral horizontal como responsabilidade do empregador, doença provocada por tal conduta. Decisão proferida pelo TRT - 3ª Região</u> .....	39
<u>3.4 Assédio Moral caracterizado por expor a trabalhadora à situação humilhante. Decisão proferida pelo TRT- 4ª Região</u> .....	40

<u>3.5 Assédio moral caracterizado por conduta abusiva, da empresa, violadora de direitos e que atenta contra a dignidade do trabalhador. Decisão proferida pelo TRT – 12ª Região.</u> .....	42
<u>3.6 Assédio moral caracterizado quanto ao controle de uso do banheiro. Decisão proferida pelo TST.</u> .....	43
<u>CONSIDERAÇÕES FINAIS</u> .....	46
<u>REFERENCIA</u> .....	48

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, assim como o sexual, ocorre frequentemente nas relações trabalhistas, caracterizando-se pela exposição, de maneira repetitiva e prolongada, dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções, com o intuito de desestabilizar as vítimas.

Apesar de ser considerado relativamente “novo”, estando em construção no meio doutrinário, tal assédio está presente desde os primórdios das relações entre empregado e empregador. Além de se tratar de um tema multidisciplinar abrangido por diversas áreas em especial o direito. Este tipo de abuso desestrutura emocionalmente os trabalhadores atingindo a sua dignidade como pessoa humana, ferindo assim um princípio basilar previsto em nossa Constituição Federal de 1988, além de lhes causar sérios danos à sua saúde psíquica.

Geralmente o assédio moral surge com pouca intensidade, como uma brincadeira leve, algo aparentemente inofensivo, pois normalmente as pessoas tendem a relevar os ataques. Como a vítima permanece silente, por vergonha e medo, estas agressões passam a se tornar cada vez mais constantes e com mais intensidade.

Este tipo de assédio é muito comum também nas relações entre empregador e empregado doméstico e as vítimas, na maioria das vezes, são mulheres. O agressor tem por objetivo, na maioria das vezes, fazer a vítima desistir de seu trabalho com menores custos através de pedido de demissão ou de justa causa ou ainda com o intuito de obter a manutenção ou o aumento da produtividade.

A presente monografia visa proporcionar o conhecimento a respeito do assédio moral e seus aspectos, demonstrando a sua importância. Visa também compreender os efeitos desta agressão, um fenômeno que continua crescendo e afetando as relações trabalhistas, enfocando em compreender o perfil das vítimas e os impactos para com as trabalhadoras assediadas.

O assédio moral revela-se, na atualidade, como um fenômeno social grave, muitas vezes ignorado, e encoberto pela vergonha e medo. Embora seja pouco discutido no meio acadêmico este, tem, nos últimos anos, chamado a atenção de profissionais de diversas áreas, em especial o Direito. Afinal, este tipo de agressão gera consequências à saúde dos empregados em suas relações trabalhistas devido ao abalo emocional causado pelo assediador, além de lhe ferir o princípio da dignidade humana, bem tutelado pela nossa Constituição Federal.

A repetição de atitudes hostis é o que caracteriza este tipo de assédio. As humilhações constantes durante a jornada de trabalho, explicitadas através de frases discriminatórias e agressão verbal, em tentativa de isolamento, recusa de comunicação e no atentado contra a dignidade. São estes os pontos mais evidenciados neste tipo de violência que, geralmente, é representada por ações sutis, onde a intencionalidade maldosa é difícil de ser identificada e provada. O que se quer com esse tipo de agressão é atingir a moral do outro de forma a desestabilizá-lo, numa clara intenção perversa e muitas das vezes de fazer a vítima desistir de seu trabalho ou ainda com o intuito de obter a manutenção ou o aumento da produtividade, tendo como alvos maiores as mulheres.

Este trabalho se dispõe a caracterizar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e demonstrar os danos que causa às vítimas e a necessidade de se tutelar a integridade moral delas e de punir o agressor pelos seus atos negativos. Sendo de suma importância o aprofundamento neste assunto, e suas implicações na vida das vítimas. É fundamental citar que a agressão aqui descrita diz respeito, à condição moral, de má índole, que tem o objetivo de causar dano e sofrimento a outrem.

O assédio moral está presente desde as primeiras relações de trabalho e constitui-se em um problema de âmbito mundial. Este tipo de agressão não pode ser confundido com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmos com más condições de trabalho, pois pressupõem o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (BARROS, Curso de direito do Trabalho, 2011, p. 733).

O método de pesquisa utilizado consiste na análise das consequências do assédio moral nas relações trabalhistas, partindo de um raciocínio lógico geral para o particular, chegando a uma conclusão. Primeiramente será realizada uma pesquisa bibliográfica, reunindo materiais, tais como artigos científicos, trabalhos acadêmicos, periódicos, doutrinas, legislações e jurisprudência com a finalidade de usá-los como fonte de informações para a elaboração da monografia.

No primeiro capítulo da presente monografia trataremos do assédio moral e sua relação com a dignidade humana, será levantado um breve histórico, conceito e natureza jurídica do assédio moral, o princípio da dignidade, as formas de manifestação do assedio moral no trabalho e os sujeitos de tal conduta.

O segundo capítulo tratara da mulher como vitima do assedio moral no trabalho, sua introdução no mercado de trabalho, como tal conduta é caracterizada, e as garantias legais.

No terceiro capítulo serão expostas algumas das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, da 2ª, da 3ª, da 4ª e da 12ª Região e Tribunal Superior do Trabalho, realizando-se uma análise destas jurisprudências e demonstrado como estes Tribunais da Justiça do Trabalho tem entendido sobre o assédio moral em face da mulher.

## **1. ASSÉDIO MORAL E SUA RELAÇÃO COM A DIGNIDADE HUMANA**

O assédio moral existe desde os primórdios da humanidade, ocorrendo em diversos âmbitos, seja no ambiente escolar, familiar, laboral ou social, sendo considerado como um dos problemas sociais mais graves enfrentados em nossa sociedade contemporânea, em especial no ambiente de trabalho, gerando nível de tensão elevado em suas vítimas.

### **1.1 Breve histórico**

Apesar de ser considerado relativamente “novo”, estando em construção no meio doutrinário, o assédio moral revela-se como um dos problemas mais graves enfrentados pela sociedade contemporânea, apesar disto, não constitui nenhum fenômeno recente, sendo este tão antigo quanto o próprio trabalho, estando presente desde os prelúdios das relações entre empregado e empregador, chamado assim atenção de profissionais de diversas áreas, em especial o Direito. Afinal, este tipo de agressão gera consequências à saúde dos empregados em suas relações trabalhistas devido ao abalo emocional causado pelo assediador, além de lhe ferir o princípio da dignidade humana, bem tutelado pela nossa Constituição Federal.

Desde o início da humanidade, o trabalho já representava requisito essencial para a existência, determinando a utilidade ou não da pessoa, não supondo que houvesse remuneração por tal atividade. Somente, a partir da Idade Antiga surgiram as primeiras relações de trabalho semelhantes as que conhecemos hoje.

Analisando a história de nosso país, nos deparamos com o período da escravidão, época em que atitudes cruéis e abusos eram impostos aos trabalhadores escravos, com o fim de atingir uma maior produção, as perseguições, os castigos e as humilhações eram constantemente aplicados. Com o término deste período e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pelos imigrantes, não ocorreram mudanças significativas no antigo modelo de relação trabalhista existente, pois ainda persistiram os maus tratos e outras atrocidades.

Avançando nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da Revolução industrial, que significou um irrefutável avanço tecnológico na época, onde o labor manual foi substituído por máquinas gerando aumento nas produções através de uma relação que combinava a liberdade com a subordinação. Contudo, no que tange aos direitos do trabalhador, não houve qualquer avanço, persistindo também nesta fase a precariedade nas relações laborativas, sem o reconhecimento de direitos basilares, submetendo o trabalhador a condições degradantes, a jornadas extenuantes e a salários ínfimos.

Por intermédio deste breve histórico é possível perceber que as organizações trabalhistas atuais, a despeito do acentuado desenvolvimento em que se encontram, ainda persistem em erros do passado, tolerando cada vez mais, atos de hostilidade e violência moral e psíquica no ambiente laboral à parte mais vulnerável da relação de trabalho.

Por todas estas razões é que se costuma afirmar que o assédio moral no trabalho é quase tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, apenas na década de 80 é que pesquisadores e estudiosos voltaram sua atenção para este fenômeno, identificando a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude dos desgastes psíquicos e físicos que provoca. Sendo, a partir de estudos psicológicos, que se despertou o interesse social frente a esta conduta que atinge gravemente de maneira direta a dignidade e a saúde do trabalhador, que até então não havia nenhum ordenamento jurídico que o repudiasse.

O assédio moral é questão cada vez mais relevante no âmbito do Direito do Trabalho, em virtude de seu recrudescimento nos últimos tempos, por conta da adoção de práticas empresariais que não valorizam a face humana do trabalho e exacerbam a produtividade e a competitividade como forma de geração de lucro, produzindo um ambiente propício ao desenvolvimento dessa espécie de violência moral perversa. (RENCK, 2006)

## **1.2 Conceito e natureza jurídica do assédio moral**

Assédio é o termo utilizado para designar toda e qualquer conduta abusiva que cause constrangimento à pessoa, seja de forma física ou psíquica, podendo

se manifestar de duas formas, que se distinguem quanto suas características: o assédio moral e o sexual. Estas espécies de assédio encontram-se, algumas vezes, relacionadas entre si, não sendo esta uma regra, já que ambos ocorrem também de maneira individual. O assédio sexual é caracterizado pela conduta repetitiva, de cunho sexual e sempre repelida pela vítima que tenha o intuito de constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade, cerceando assim, sua liberdade sexual.

A presente monografia visa proporcionar o conhecimento a respeito do assédio moral e seus aspectos no âmbito trabalhista. Visando também compreender os efeitos desse, um fenômeno que continua crescendo e afetando as relações laborais, enfocando em compreender o perfil das vítimas e os impactos para com as trabalhadoras assediadas. Sendo fundamental citar que a agressão aqui descrita diz respeito, à condição moral, de má índole, que tem o objetivo de causar dano e sofrimento a outrem. Não se aprofundando no âmbito do assédio sexual.

Define-se o assédio moral como toda conduta hostil, reiterada, ocorrida durante a jornada de trabalho, explicitadas através de frases discriminatórias e agressão verbal, em tentativa de isolamento, recusa de comunicação e no atentado contra a dignidade, cometida pelo assediador com o intuito de atingir a moral do trabalhador de forma a desestabilizá-lo, numa clara intenção perversa e muitas das vezes de fazer a vítima desistir de seu trabalho ou ainda com o intuito de obter a manutenção ou o aumento da produtividade.

O assédio moral está presente desde as primeiras relações de trabalho e constitui-se em um problema de âmbito mundial. Este tipo de agressão não pode ser confundido com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmos com más condições de trabalho, pois pressupõem o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (BARROS, Curso de direito do Trabalho 2011).

Neste sentido, Marie France Hirigoyen entende o assédio moral como sendo "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à

personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho."(HIRIGOYEN, 2001 apud PAMPLONA FILHO, Assédio Moral na Relação de Emprego: Noções Conceituais, 2012).

Essa agressão, no âmbito da relação laboral, recebe tons mais dramáticos, por força da hipossuficiência existente nessa relação de subordinação por um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda de trabalho fonte de sua subsistência faz com que o empregado acabe se sujeitando a condutas depreciativas, não somente por parte do empregador, mas até mesmo por colegas de trabalho. Tais atitudes concretas expõem a vítima a situações como o tratamento com rigor excessivo, impondo-lhe tarefas degradantes ou que estejam superiores à capacidade intelectual ou física da pessoa, sujeitando o empregado a situações constrangedoras como revistas pessoais e controles descomedidos, ironias e discriminações de forma reiterada, chegando até impedir a pessoa de comunicação com o intuito de isolá-la e assim expulsá-la da organização do trabalho, dentre outras atitudes.

São estes os pontos mais evidenciados neste tipo de violência que, geralmente, é representada por ações sutis, onde a intencionalidade maldosa é difícil de ser identificada e provada. Deve-se salientar que um fato isolado não pode ser caracterizado como assédio moral, uma situação de humilhação sofrida pelo trabalhador, que tenha ocorrido uma única vez, não pode ser considerada como tal. Para ser caracterizado como assédio moral é necessário que as condutas ocorram de forma constante e repetitiva dentro do ambiente trabalhista, com o intuito de humilhar, de forma a desestabilizar o empregado acarretando o isolamento do mesmo e ainda redução na sua autoestima. Para ARAÚJO o que caracteriza esta agressão são a reiteração e a sistematização:

São elementos caracterizadores do assédio moral de suma importância, pois, para que a conduta de comportamento hostil, degradante e humilhante se caracterize como assédio moral, não pode ser como fato isolado, deverá sempre ser de forma reiterada e sistemática, com certa frequência. Para caracterizar a habitualidade não precisa acontecer todos os dias, nem em espaços curtos, o que importa é a repetição sistemática da conduta que configure a

degradação do ambiente do trabalho causando dano à vítima. Não se pode esquecer que o assédio moral consiste a uma situação de elevado estresse para a vítima, e quanto mais intensa e prolongada à conduta, mais grave é a doença imposta ao organismo dela, comprometendo a sua vida em relação a sua autoestima e valorização, bem como no desenvolvimento do trabalho, muitas das vezes chegando à depressão. (ARAÚJO, 2010)

O assédio moral na relação de trabalho tem natureza fundada no âmbito psicológico, já na seara jurídica, devido a sua incidência nos tribunais, recebe natureza jurídica como espécie da discriminação e do dano moral. Este constitui ato civil ilícito, que ocorre no âmbito do trabalho, gerando, em consequência, o dever de reparação do dano causado moral, desde que identificada à responsabilidade do empregador. Pode, também, o assédio moral constituir um ilícito penal desde que a legislação especial o tipifique.

É difícil construir um conceito jurídico sobre assédio moral na esfera trabalhista, em virtude dos aspectos difusos deste fenômeno, já que alguns doutrinadores o enfatizarem no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica sofrida enquanto outros destacam a situação constrangedora e o dano provocado pelo assédio moral. Contudo, há elementos caracterizadores sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância quanto alguns elementos identificados, como a violência psicológica intensa, repetição e prolongamento no tempo e a intenção do agressor de causar dano ao trabalhador. Sendo que o dano causado medido pelo resultado ocasionado a vítima.

Por ser este motivo, muitas vezes, acontecem algumas confusões do assédio moral com outros fenômenos semelhantes *a este de assédio*. Para, PAMPLONA FILHO E BARROS em a Distinção do Assédio Moral de Figuras Afins:

O assédio moral é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho. Para se configurar, deverá apresentar a totalidade dos seus elementos caracterizadores, quais sejam: a abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica. Nesta linha, outras ocorrências comuns no ambiente laboral

como o estresse, o conflito intersubjetivo, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições do trabalho, as imposições profissionais, o exercício do legítimo exercício do poder disciplinar e o burn out<sup>1</sup> não se confundem com o assédio moral diante da falta destes elementos caracterizadores. (A expressão "burn out" é atribuída a H. Freudenthal, que a definiu como uma síndrome de desgaste físico e mental intenso, produzindo verdadeiro esgotamento, decorrente de um stress laboral crônico) (PAMPLONA FILHO E BARROS, 2013)

Podemos citar como algumas figuras análogas ao assédio moral, constantemente confundidas com este, as situações eventuais, o assédio sexual, o estresse laboral, as más condições laborais, os conflitos e as imposições.

- a) Situações eventuais: assédios esporádicos, agressões isoladas ou eventual humilhação não podem ser considerados como assédio moral, que tem por característica principal a constância nestas atitudes;
- b) Assédio sexual: A finalidade do assédio moral é a desestabilizar e excluir as vitima assediadas do meio de trabalho, através de exposição constante destas a situações constrangedoras e humilhantes. Tal situação de tratamento também ocorre com o assédio sexual, em que o assediador trata a vitima diferentemente dos demais de maneira reiterada, apesar desta semelhança, o assédio sexual configura fenômeno diverso do assédio moral, pois trata-se de condutas de natureza sexual;
- c) Estresse laboral: Para PAMPLONA E BARROS o estresse é um estado de tensão que decorre de vários fatores, dentre os quais se destaca o receio diante de novos desafios profissionais, onde a pessoa se sente pressionada, frente a essa situação, provocando uma ansiedade para resolução do que provocou tal tensão, o que acaba interferindo na vida profissional e social do indivíduo. Através destas características expostas, pode-se observar que o estresse por si só não se configura como assédio moral, por não apresentar seus elementos caracterizadores. Porém caso o estresse provocado tiver a intenção de, através de condutas hostis reiteradas e prolongadas, humilhar e excluir o indivíduo, estará evidenciado o assédio moral;

- d) Más condições laborais: É dever de o empregador fornecer um ambiente laboral saudável, digno, visto que as condições do trabalho influenciam de maneira direta na qualidade de vida do empregado. A preocupação com um meio ambiente saudável tem base constitucional, dispondo o seu art. 225 que todos têm o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. As más condições de trabalho, como por exemplo, instalações inadequadas, locais de trabalhos pequenos e com pouca iluminação e não se consideram por si só como assédio moral, ao menos que seja uma forma de humilhar o empregado;
- e) Conflitos: “O conflito é ato bilateral e explícito. Neste, há a discordância incontestável entre as partes que tentam convencer o outro de sua posição”. (PAMPLONA E BARROS, 2013). No ambiente trabalhista algumas situações podem acarretar conflitos, que, no entanto não se caracterizam como assédio moral, circunstâncias como remanejamento do trabalhador de atividades ou cargos provocam conflitos;
- f) Imposições profissionais: O assédio moral trata-se de um abuso não devendo ser confundidos com atitudes que dizem respeito a questões de organização trabalhista. As críticas, cobranças e imposições profissionais razoáveis não se configuram como tal. Atitudes pautadas pelo respeito.

### **1.3 O Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**

A dignidade da humana é um direito inviolável que agrega em torno de si os direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição Federal. A proteção do trabalhador não deve estar vinculada somente à garantia dos valores sociais do emprego e a melhores condições de trabalho, deve se ter em mente também o bem estar psíquico, intelectual, bem como o físico destes, que nada mais é a proteção de um princípio fundamental da nossa Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, prevista em seu artigo 1º, inciso III conforme se menciona abaixo:

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

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

A teoria do assédio moral tem fundamento nesse princípio basilar, sendo também tutelado por nossa Lei Maior quanto à proteção conferida aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa previsto no art. 1º, IV, ao direito à honra, previsto no art. 5º, X, aos direitos pessoais tradicionais, nestes previstos os direitos sociais previstos nos arts. 6º e 7º, aos direitos da ordem econômica prevista no art. 170, cuja primazia é a ordem social, art. 193.

Ao se tratar do princípio da dignidade da pessoa humana, ante o trabalhador esta diante de direitos basilares, irrenunciáveis que fazem parte de uma relação de trabalho digna e conforme a lei. Não obstante tal dispositivo maior, não são raros os casos de degradação deliberada das condições trabalhistas as quais superiores hierárquicos expõem os trabalhadores, forma individual ou coletivamente, a situações constrangedoras, vexatórias e degradantes no exercício de sua função, com inegável comprometendo à saúde física/mental desses vítimas.

O trabalho dignifica o homem, já que por seu intermédio, este encontra utilidade, o labor destina-se a manter sua subsistência em meio à sociedade consumerista. Para que o labor alcance o desígnio constitucional deve ser livre e digno. Nosso ordenamento jurídico constitucional reconhece a pessoa humana como elemento central do Direito, sua importância e desenvolvimento tanto social quanto econômica na produção de bens e serviços, sendo os trabalhadores protegidos os através do Direito Material e Processual do Trabalho.

#### 1.4 Formas de manifestação do assédio moral no trabalho

No âmbito empregatício o assédio moral pode ocorrer, quanto ao gênero, individual ou coletivamente, das seguintes formas: vertical descendente, vertical ascendente ou horizontal. Segundo ARAÚJO em Assédio Moral:

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamento 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, divulgação de questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, etc.(ARAÚJO, 2010)

Este tende a ser vertical descendente quando ele é realizado pelo superior responsável que abusa de seu poder hierárquico contra o empregado, sendo esta forma de assédio a mais frequente. Tende a ocorrer também de maneira vertical ascendente, que ocorre do subordinado em direção ao superior, não sendo esta forma tão comum. Outra forma de ocorrência é no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros colegas no ambiente de trabalho.

Quando o assédio moral é perpetrado pelo empresário ou superior se constitui infração por parte do empregador, que pode se capitular, por exemplo, no art. 483, alíneas *a*, *b* ou *e* da CLT.

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.

Quando cometido por colegas de trabalho, o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de caber a ele criar e manter um ambiente de trabalho sadio. Evidencia AGUIAR, 2008 sobre esta forma de assédio:

Saliento, outrossim, que como nos demais casos de assédio, também no *mobbing* horizontal o empregador poderá ser judicialmente responsabilizado pelos danos ocasionados à vítima, a uma porque era dever seu, imposto pela Constituição e legislação infraconstitucional, garantir um meio ambiente de trabalho sadio ao empregado, a duas porque a legislação cível, mais especificamente no inciso III, do artigo 932, do Código Civil, estabelece ser o empregador responsável, objetivamente, pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. (AGUIAR, p. 01, 2008).

### **1.5 Sujeitos do assédio moral**

O ambiente de trabalho é um local de convívio e relacionamento diário entre diversas pessoas, sendo este recinto cenário de assédio moral. Normalmente, a vítima é afastada, passando a ser oprimido. Sendo também comum que colegas reproduzam as ações do agressor no ambiente de trabalho. O temor do desemprego e a vergonha das constantes humilhações acabam os tornando coniventes com a conduta do assediador.

Nesta relação, podemos caracterizar o assediador como aquele que agride a vítima, ou seja, como sujeito ativo. Este pode ser o empregador ou

qualquer superior hierárquico, colega de trabalho e até subordinado, no caso de assédio moral vertical ascendente.

Nesse tipo de agressão, na maioria das vezes, é caracterizado pelo empregador ou superior hierárquico, que, por deter o poder de direção, se utiliza deste para atingir a vítima, não como um fato isolado, mas sempre de forma repetida e sistemática, com algum intuito perverso. Pode ser caracterizado como o típico assédio moral vertical descendente. Além desses sujeitos ativos, esta agressão pode ocorrer também por meio de colegas de serviço. Muitas vezes motivadas por desavenças ocasionadas por inveja, rivalidade e competitividade exagerada e com intuito de prejudicar a vítima, agride o outro colega com certa frequência (assédio moral horizontal).

A vítima assediada, ou sujeito passivo do assédio moral, pode ser caracterizado pelo funcionário que sofre agressões reiteradas ou o superior hierárquico, no caso de assédio praticado por subordinado. O sujeito passivo sofre com perseguições constantes, praticadas pelo agressor com o objetivo de desestruturar a saúde física e mental. Pois, com isso, no caso do assédio vertical descendente, o agressor leva a vítima a sentir desinteressada pelo trabalho cometendo falhas que até então não praticava, ocasionando afastamento do serviço, desinteresse e instabilidade emocional.

As vítimas podem ser homens e mulheres. Considerando aspectos discriminatórios quanto à prática do assédio moral, as mulheres ainda são grande maioria vítimas, devido ao sexismo que ainda persiste. Mesmo tendo em vista a inclusão da mulher no mercado de trabalho, muitas empresas ainda tem preferência pela contratação de homens, ao invés de mulheres, tendo como justificativa a produtividade e custos sobre encargos sociais, como a gravidez e a proteção a maternidade.

Os constrangimentos impostos às vítimas mulheres, algumas vezes, começam na procura do emprego, a partir da estética. Ações como ameaças e insulto, isolamento, restrição ao uso de banheiro, revistas vexatórias, capacitação priorizada a homens e outras atitudes frequentes que caracterizam o assédio moral:

Existem inúmeras formas de manifestação do assédio moral com o intuito de constranger, humilhar, vexar, inferiorizar, violentar, coagir, sujeitar, rebaixar a vítima, que podem ir desde comportamentos e atitudes concretas da mesma forma que tratar com rigor excessivo, imputar tarefas inúteis, degradantes ou que estejam superiores à capacidade intelectual ou física da pessoa, como, às vezes, rebaixando de função, invasão da privacidade e intimidade, alardeando questões pessoais sujeitando o empregado a situações constrangedoras como revistas pessoais e controles exagerados, impelindo injúrias, calúnias, críticas, humilhações, ironias e discriminações de forma reiterada em público, agressão verbal ou física, dentre outras e, até, impedir a vítima de comunicação no intuito de isolá-la e expulsá-la da organização do trabalho. (SENA, p.2, 2014).

A empregada assediada tem sua saúde psíquica e física prejudicada, causando desequilíbrio nas relações da vítima prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa, predominando o sentimento de tristeza e ansiedade, provocando crises de choro, sofrem alterações no sono, tem tremores e medo ao avistar o agressor. De maneira geral, tal fenômeno no ambiente de labor tem por pressuposto atingir diretamente a as vítimas desestabilizando-as emocionalmente e profissionalmente, com o intuito de forçá-la a pedir demissão ou para aumentar a produção.

Diante do exposto temos uma breve apresentação do assedio moral, definido seu conceito, os sujeitos e a sua forma de aplicação, demonstrando seus riscos e sua relação com o principio basilar da dignidade humana. Possibilitando desta forma a diferenciação desta agressão de outras condutas através de suas características particulares e demonstrando a necessidade de tutelar as vitimas.

## **2 A MULHER COMO VITIMA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Em nossa sociedade contemporânea as mulheres ocupam diversos setores, desde postos nos tribunais superiores a áreas que antes eram consideradas como masculinas. Mesmo estando no sec. XXI e a sociedade ter evoluído a mulher ainda sofre com preconceitos e outras agressões, em especial no ambiente laboral. Muitas vezes, pelo simples fato de ser mulher.

As convenções no passado ditavam que a mulher deveria cuidar da casa e o marido ser o provedor do lar. Mas mesmo assim algumas mulheres transpuseram estas barreiras, sendo a partir da década de 70 quando as mulheres foram ganhando um espaço maior no mercado de trabalho. (BAYLÃO & SCHETTINO, 2014)

## 2.1 Introdução da mulher no mercado de trabalho

A história das mulheres no mercado trabalhista é marcada por relações discriminatórias e opressivas, que as dispunham em situação de desigualdade no trabalho e em outros campos da vida social.

Com a introdução do sistema capitalista, durante o início da Revolução Industrial, ocorreram diversas mudanças na esfera trabalhista e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, ocorreu à necessidade da entrada da mulher no mercado de trabalho e sua contribuição no provimento da família. (BAYLÃO & SCHETTINO, 2014)

Durante a metade do século XIX até as primeiras décadas do século XX, nos países industrializados o trabalho industrial era realizado tanto por homens quanto por mulheres, inclusive por crianças, em jornadas exaustivas, salários injustos e locais com péssimas condições. As reivindicações por melhorias eram realizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras, porém estas não visavam uma igualdade entre os sexos. Sendo assim, as indústrias com o intuito de ter menores custos com os salários e maior produção, pela facilidade em disciplinar esse novo grupo de trabalhadoras através da exploração e limitação em seus direitos, abarcaram, a mão de obra feminina.

A partir das I e II Guerras Mundiais, com o fato de os homens irem para as frentes de batalha, as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no âmbito laboral, modificando ainda mais as estruturas da sociedade, aumentando mais a participação feminina. E mesmo com o fim das Guerras, elas tiveram que continuar os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos, pois muitos morreram e os que regressaram da guerra foram mutilados ou ficaram com sequelas psicológicas que impediam o provimento do lar. Sendo continua as lutas da mulher em busca de melhorias das condições de vida, a procura da igualdade no labor e na política, pelo fim do sexismo. (PROBST, 2005)

Com a consolidação do capitalismo e o crescimento da globalização na entrada do século XXI, vem ocorrendo cada vez mais um crescente estímulo e

especialização das mulheres para o mercado de trabalho, que vem ocupando diversos cargos. Apesar disso, a participação feminina ainda não se dá de forma igualitária.

## **2.2 Caracterização do Assédio Moral em face de mulher nas relações laborais**

Como apresentado anteriormente à inserção feminina no mercado de trabalho foi marcada por diversas situações de desigualdade e preconceito, podendo observar, portanto que o ambiente laborativo tem sido um dos locais mais perversos para as mulheres, onde constantemente se deparam com situações caracterizadoras de assédio moral, porém um aborrecimento ou o estresse resultante do trabalho não devem ser visto como tal agressão.

Conforme explicitado no capítulo anterior da presente monografia, o assédio moral é caracterizado como toda conduta abusiva e reiterada com o intuito de humilhar ou de obter algo e que colocam a vítima em situações humilhantes e emocionalmente desestabilizadoras. A vítima de tal conduta se sente desestimulada a trabalhar e propensa a pedir demissão. Mesmo funcionários competentes são descartados através dessa dinâmica.

Com este crescimento da implementação feminina nas atividades laborais, diversos fatos ainda colocam as mulheres como alvos certos do assédio moral. O constrangimento das mulheres nas relações trabalhistas ocorre muitas vezes, antes mesmo da contratação para o trabalho, na própria entrevista de emprego se deparam com humilhações e menosprezo, sendo muitas vezes analisadas não segundo seu currículo, mas segundo padrões físicos, critérios de beleza como vestuário e peso, pelo estado civil, dentre outros fatores que discriminam e excluem as mulheres que não se enquadram nestes parâmetros impostos.

Existem diversos comportamentos hostis do agressor que se caracterizam como assédio moral. Dentre as práticas mais comuns podemos citar:

- a) O impedimento da vítima de se expressar tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas sem ao menos explicar o motivo para tal conduta;

- b) Ignorar e isolar a trabalhadora assediada;
- c) Desrespeitar a vítima junto a seus colegas, culpando-a ou responsabilizando, de maneira pública utilizando comentários humilhantes, zombando da vítima ou inventando mentiras e boatos de maneira a constranger e desestabilizar profissional e emocionalmente, provocando na vítima perda de autoconfiança e muitas vezes a perda do interesse pelo trabalho;
- d) Desmerecer a assediada por seu trabalho:
  - deixando de lhe confiar tarefas que seriam de sua atribuição,
  - impondo-lhe serviços desnecessários ou inferiores a atribuição da vítima,
  - impor-lhe tarefas exigentes e com qualificações superiores a suas competências,
  - desviar a assediada de sua função ou retirar o material necessário à execução de suas tarefas,
  - sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- e) Ameaçar constantemente quanto à perda do emprego, forçar a demissão ou demitir a assediada sem motivos justos;
- f) Impor a autoridade hierárquica como modo de aumento de produção.

O assédio moral constitui uma conduta reprovável e vedada por nosso ordenamento jurídico, pois além de afetar a saúde, a intimidade e a honra do trabalhador, os seus efeitos atingem a também a família e a vida social do empregado. E a própria a empresa sentirá os reflexos desta conduta praticada contra seus empregados, seja pela produtividade, seja pelas doenças psíquicas, seja pelo conceito que terá perante a sociedade. (RI, pg. 77, nº 09-2015)

### **2.3 Da proteção do trabalho da mulher**

No Brasil não existe nenhuma legislação federal que disponha sobre a proibição do assédio moral e sua proteção nas relações trabalhista, seja em âmbito penal seja em âmbito trabalhista. O que ocorre são legislações específicas em alguns estados e projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Apesar disso, a proteção contra este assédio não está desamparada,

tem-se amparo constitucional através dos princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal.

Encontramos fundamento legal para tal fenômeno em outras normas constitucionais, como os art. 7º, inciso XXII, art. 170, inciso VI e art. 225, caput, os quais a garantem ao trabalhador um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de danos tanto à sua saúde física quanto a psíquica, sob pena de o empregador ser responsabilizado por condutas que venham ferir estas garantias:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

[...]

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Na seara do direito trabalhista, com o intuito de combater tal discriminação contra a mulher e promover a igualdade, através do principio da isonomia, “alguns avanços legislativos ocorreram após a Constituição de 1988, cujo art. 5º, I, assegura a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres, proibindo-se, no art. 7º, XXX, diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil.” (BARROS, 2008, pg. 78).

Em consequência de tais institutos vários artigos da CLT foram revogados:

A par da revogação de vários preceitos legais, com o objetivo de combater a discriminação e fomentar a igualdade de salário e de oportunidades, inseriu-se no art. 373 da CLT a alínea A, proibindo publicação de anúncio de emprego no qual se faça referência a sexo, salvo se a natureza da atividade o exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa por motivo de sexo; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, situação familiar ou estado de gravidez. (BARROS, 2008, pg. 79)

Como elencado anteriormente apesar dos avanços que nossa sociedade vem alcançando, as questões históricas ainda exercem grande influência na distinção entre homens e mulheres, perpetrando ainda a discriminação da mulher, ensejando a necessidade de políticas públicas e de proteção legislativa que proíbam a diferenciação entre gêneros. Sendo por esta razão que a nossa Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso XX, a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Sendo neste contexto constitucional que se encontra fundamento para as normas legais se voltarem a compensar as desigualdades entre os gêneros. (MAIOR & COLY, 2014)

A Consolidação das Leis Trabalhistas apresenta em seu terceiro capítulo a proteção ao trabalho da mulher, estando dispostos neste, a tutela e as garantias às mulheres, que visam promover a sua inserção no mercado de trabalho, a sua proteção contra discriminação, além de lhes conferir condições especiais relativas à maternidade.

A primeira Seção do referido capítulo da CLT trás em seu teor a duração do trabalho (art.373), a adoção de condutas para a proteção da mulher como garantia de ordem pública (art. 377), igualdade salarial e o combate à discriminação contra a mulher. Os artigos 372 e 373-A trazem a garantia da isonomia e da preservação da mulher no âmbito trabalhista:

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. 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:

[...]

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.

O art. 373-A da CLT trás em seus incisos atitudes vedadas, que caracteriza a conduta do assedio moral:

[...]

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.

As Seções II, III e IV, do Capítulo III da CLT, tratam respectivamente do trabalho noturno, do período de descanso e dos métodos e locais de trabalho,

sendo elencados na Seção IV os deveres que o empregador tem em garantir boas instalações e capacitação e aperfeiçoamento das trabalhadoras.

Mais do que a proteção da mulher em si, tem-se visado à promoção do trabalho feminino em igualdade ao masculino, sendo que, para que isso aconteça, fez-se necessário reduzir as diferenças existentes principalmente às relativas à maternidade. A Seção V, do Capítulo III da CLT, trata da Proteção à Maternidade proibindo qualquer conduta discriminatória quanto à gravidez. Essa Seção trás mecanismos que garantem os direitos sem prejuízo do emprego, de igualdade de oportunidade com os homens, da proteção quanto à ocorrência de redução salarial ou dispensa injusta.

A CLT proíbe expressamente que seja exigido qualquer atestado ou exame de gravidez ou de esterilidade, seja para a admissão ou para a permanência no emprego. Não devendo a maternidade ser usada como forma de discriminar a trabalhadora. Para isto, há a preservação provisória do trabalho da mulher no período de gestação e licença, a garantia da licença maternidade inclusive em casos de adoção.

Infelizmente, uma grande parte dos empregadores não cumpre com tais garantias, descumprindo-as ou simplesmente ignorando. Diante do exposto demonstra-se que a estas conquistas representam a evolução da própria sociedade, que ao reconhecer nas mulheres suas particularidades, oferece-lhes o tratamento correspondente com vistas à construção de uma sociedade cada vez mais justa. (MAIOR & COLY, 2014)

## **2.4 Medidas preventivas ao assédio moral no ambiente de trabalho**

Como demonstrado o fenômeno do assédio moral gera efeitos e danos de inúmeras ordens que trazem riscos a vítima sendo necessário o seu combate através da criação de medidas preventivas no ambiente de trabalho que contribuam para evitar a manifestação desta conduta, como a adoção de um código de ética interno para, que evidencie o problema como forma de aumentar o respeito e de uma melhoria das relações interpessoais. A criação de uma política interna de conscientização e o incentivo à comunicação são maneiras de evitar o problema.

A promoção e a fiscalização de um ambiente laborativo digno, que preserve os direitos do trabalhador, caberão ao empregador. Atitudes que coíbam o abuso cometido nas relações de trabalho devem ser aplicadas. Na maioria das vezes a prática deste assédio decorre da falta de uma adequada comunicação interna.

Neste enfoque, cabe portanto, que as empresas repensem sua forma de organização do trabalho, bem como dos métodos utilizados na gestão humana. Assim, o papel da empresa deve ter como objetivo a conscientização dos trabalhadores em todos os níveis organizacionais, fazendo-os refletir sobre a magnitude do problema e demonstrando a maneira com que esta prática pode ser evitada. Desta forma, a organização de eventos, palestras, seminários, dinâmicas, entre outros recursos sobre o tema, são de suma relevância para o desenvolvimento desta conscientização. (NETO, 2008)

A prevenção do assedio moral no ambiente laboral é uma tarefa árdua, porém atitudes como as acima dispostas propiciam à preservação de um ambiente laboral salutar, evitando a ocorrência de tal violência.

### **3. A ANÁLISE DAS JURISPRUDENCIAS NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

Após estudo dos institutos do assédio moral no trabalho em face da mulher e sua relação com o princípio da dignidade humana, passa-se a análise dos entendimentos que os Tribunais de Justiça do Trabalho tem decidido a respeito do tema, que ocorre com frequência no âmbito laboral cabendo a vítima obter os meios de prova necessários para a configuração de assédio.

Para isso, colheram-se algumas das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e da 12ª Região e Tribunal Superior do Trabalho, realizando-se uma análise das jurisprudências, sem o objetivo de esgotar o assunto, vez que o presente trabalho é de natureza subjetiva.

#### **3.1 Assédio moral caracterizado por cobranças excessivas através de humilhação. Decisão proferida pelo TRT-1ª Região.**

O assédio moral é caracterizado por práticas discriminatórias que desestabilizam o empregado, incentivam competições, de maneira que a vítima se sinta excluído, ocorrendo muitas vezes de forma velada.

Ementa:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURADO. Verifica-se que restou comprovado pela reclamante, através da prova testemunhal produzida, o fato gerador dos atos ilícitos perpetrados no curso do contrato de trabalho, como xingamentos e humilhações ligados ao desempenho da reclamante no desenvolvimento do seu trabalho. Destaque-se que o mercado de trabalho competitivo e a conseqüente cobrança não podem servir como fundamentos para denegrir a imagem e a dignidade do trabalhador.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0001340-66.2014.5.01.0004 RJ. Data de Julgamento: 27/04/2015, Relator: Alvaro Luiz Carvalho, 7ª Turma da 1ª Região, Data de Publicação: 13/05/2015. Disponível em <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>)

O julgado acima trata-se de recurso ordinário em que reclamante e reclamada recorrem da sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Leonardo

Campos Mutti, da 04ª Vara do trabalho do Rio de Janeiro, que julgou parcialmente procedente o pedido da inicial. A reclamada pleiteou a reforma da decisão para a desconfiguração de assédio moral cometido por sua gerente em face da autora, enquanto a reclamante pleiteou a revisão do valor indenizatório requerendo sua majoração.

A 7ª turma do TRT-1, após analisar as provas inclusive a testemunhal que confirmaram assédio moral estas atitudes da gerente, que por reiteradas vezes agredia de forma verbal a autora, submetendo-a situações humilhantes perante os colegas. E após a observância do princípio da razoabilidade constatou ser plausível a majoração do valor do dano moral provocado. Sendo assim, conhecendo os recursos ordinários da reclamante e da reclamada, por unanimidade negou provimento ao pleito da ré caracterizando o fato como assédio moral e dando parcial provimento à autora para majorar a indenização por danos morais.

### **3.2 Assédio Moral como nexos para doenças psicológicas. Decisão proferida pelo TRT - 2ª Região.**

As agressões constantes sofridas pelas vítimas em decorrência do assédio moral cometido por seu empregador ou por colegas em seu ambiente laboral provoca danos psíquicos e físicos às vítimas de tal conduta. Desta forma o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julga procedente o pedido de indenização por depressão desencadeada por esta agressão:

PROCESSO TRT/SP nº 0002512-39.2011.5.02.0082 - 4ª TURMA  
RECURSO ORDINÁRIO  
1º RECORRENTE: ANTONIETA DA CONCEIÇÃO RODRIGUES  
2º RECORRENTE: UNILEVER BRASIL LTDA.  
RECORRIDOS: OS MESMOS  
ORIGEM: 82ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

Ementa:

**Assédio moral. Tratamento humilhante na presença dos colegas. Depressão desencadeada pelo ambiente de trabalho.** A caracterização do assédio moral exige uma continuada prática pelo empregador ou de colegas da vítima de medidas depreciativas, nocivas

e vexatórias em relação ao trabalhador. Essa conduta cotidiana resulta numa intimidação do empregado, que se sente perseguido por seus superiores hierárquicos ou por colegas. Muitas vezes, diante desses fatos, o trabalhador acaba por ser acometido de doenças psíquicas, tais como depressão, síndrome do pânico, dentre outros distúrbios. Comumente, afasta-se do trabalho e sequer consegue entrar novamente nas dependências da empresa. No caso dos autos, a perita do Juízo confirmou que há nexos causal entre a moléstia psiquiátrica com o trabalho desenvolvido na reclamada, apresentando a reclamante redução da capacidade laboral, e a prova testemunhal produzida pela trabalhadora foi suficiente para demonstrar o assédio moral praticado pela Sra. Liliâne em relação à reclamante, tratando-a com gritos, de forma humilhante, e chamando-a de incompetente na frente de outros colegas.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0002512-39.2011.5.02.0082. Data de Julgamento: 19/05/2015, Relator: Des. Ivani Contini Bramante, 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Data de Publicação: 29/05/2015. Disponível em <<http://www.trtsp.jus.br/>>).

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante insurgindo-se contra a sentença no que se refere ao assédio moral e depressão, além da tendinopatia, Recurso Ordinário Adesivo interposto pela reclamada, buscando a reforma do julgado no tocante à prescrição e Contrarrazões.

Após analisar das provas testemunhais e periciais restou comprovado o nexos causal entre a moléstia psiquiátrica (depressão) com o trabalho desenvolvido na reclamada, apresentando a reclamante redução de sua capacidade laboral em decorrência das agressões proferidas pela reclamante, tratando-a de forma humilhante, com gritos e ofensas na frente de outros colegas.

Acordaram os Magistrados da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: negar provimento ao recurso ordinário adesivo da reclamada e dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral.

### **3.3 Assédio Moral horizontal como responsabilidade do empregador, doença provocada por tal conduta. Decisão proferida pelo TRT - 3ª Região.**

A ocorrência de assédio moral causa riscos à saúde da vítima, podendo ser de forma vertical ou horizontal, sendo forma horizontal também considerada responsabilidade do empregador devido ao poder de dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial. Diante disto o Tribunal Regional no Trabalho da 3ª Região julgou procedente o pedido de indenização por assédio moral cometido de tal forma:

Processo: 0001072-20.2014.5.03.0035 RO

Recorrente(s): (1) SUPERMERCADO BAHAMAS LTDA. (2) ARMANDA APARECIDA MENDES

Recorrido(s): OS MESMOS

Relator: Antonio Carlos R. Filho

EMENTA:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. É responsável o empregador por indenizar a empregada moralmente assediada quando se mantém injustificadamente inerte em determinar que o assediador cesse, de imediato, as investidas, porque a ele, empregador, cumpre zelar por ambiente de trabalho íntegro e saudável.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0001072-20.2014.5.03.0035. Data de Julgamento: 25/03/2016, Relator: Des. Antonio Carlos R. Filho, Turma Recursal de Juiz de Fora da 3ª Região, Data de Publicação: 07/04/2016. Disponível em <<http://www.trt3.jus.br/>>).

Trata-se de recurso em face de r. decisão do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora que julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados pela autora, tendo o reclamado interposto recurso ordinário, a autora apresentou contrarrazões e recurso adesivo e o réu as contrarrazões.

No presente julgado, foram analisados os pedidos da reclamada no recurso referentes à condenação à devolução de valores alusivos à taxa

negocial, com o deferimento do pedido de adicional de insalubridade por todo o período contratual e das horas extras, alegando a ausência de assédio moral cometido de forma horizontal.

Após analisar as provas restou provado a ocorrência de assédio moral cometido contra a reclamante por colegas, através de ofensas e ameaças constantes, devendo a reclamada indenizá-la por tal conduta, devido à responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados frente aos outros e por sua convivência com tais atos. Restou provado também, através da análise do perito, que a vítima sofreu como consequência de tal conduta um transtorno emocional, demonstrando que o dano ocorreu da culpa por omissão do réu (através do assédio moral horizontal).

### **3.4 Assédio Moral caracterizado por expor a trabalhadora à situação humilhante. Decisão proferida pelo TRT- 4ª Região**

Expor a trabalhadora à situação constrangedora, realizar revistas pessoais são atitudes que ferem o princípio da dignidade humana, diante disto o Tribunal Regional no Trabalho da 4ª Região trata da matéria da seguinte forma:

PROCESSO nº 0020656-88.2015.5.04.0333 (RO)  
RECORRENTE: ELIZANDRA VERNEQUE  
RECORRIDO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.  
RELATOR: ALEXANDRE CORREA DA CRUZ

Ementa:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

WMS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CHEERS. REVISTA NOS PERTENCES. Incontroverso o fato de que era a autora compelida a emitir gritos de guerra e a fazer rebolados. A rigor, a obrigatoriedade da participação dos trabalhadores nas "brincadeiras" - fato de amplo conhecimento, face às demandas anteriormente ajuizadas em desfavor da ré - promovidas pela reclamada e a natureza desses eventos não detêm características comercial e motivacional. Elas, a bem dizer, evidenciam um assédio moral praticado pela empresa contra os seus funcionários, podendo qualquer empregado vir a ser alvo de chacota de seus pares. A situação a que a reclamante foi indevidamente submetida no ambiente de trabalho é recorrente neste

Tribunal, o qual acabou por editar a Súmula nº 83, encerrando eventual controvérsia sobre o tema: "EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart Brasil que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização.". Devida quanto a este aspecto a reparação pelo dano extrapatrimonial sofrido, arbitrada no valor de R\$7.000,00. Não há controvérsia, outrossim, acerca do procedimento da empresa de realizar revista nos pertences da reclamante, o que autoriza a conclusão de que, embora o contrato de emprego tenha como pressuposto uma relação de confiança, estava ela permanentemente sob suspeita de improbidade. O simples fato de estar sob suspeita da prática de furto, ainda mais contra sua empregadora, resulta em sentimentos de humilhação e indiscutível constrangimento, atingindo diretamente a dignidade da trabalhadora. Recurso provido, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, fixada, no particular, em R\$7.000,00.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0020656-88.2015.5.04.0333. Data de Julgamento: 07/04/2016, Relator: Des. Alexandre Correa da Cruz, 2ª Turma da 4ª Região. Disponível em < <http://www.trt4.jus.br/> >)

Trata-se de um recurso ordinário contra sentença que decretou a improcedência de assédio moral movido em face de uma das lojas da rede Walmarte Brasil, a qual reclamante alega assédio cometido por ser compelida a participar das reuniões motivacionais em que era entoado um cântico Cheers com coreografia, além de revista realizadas em seus pertences todos os dias e por humilhações e ofensas realizadas por seu superior hierárquico.

Após analisar as provas e os pedidos, os magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiram, por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, em virtude da revista aos pertences da reclamante e em decorrência da participação nas reuniões "Cheers" a qual acabou por editar a Súmula nº 83, encerrando qualquer controvérsia sobre o tema: "EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart Brasil

que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização".

**3.5 Assédio moral caracterizado por conduta abusiva, da empresa, violadora de direitos e que atenta contra a dignidade do trabalhador. Decisão proferida pelo TRT – 12ª Região.**

O abuso do preposto ou do superior hierárquico, de maneira repetida, através de cobranças excessivas de resultados se caracteriza como assédio, se tais atos atentarem contra a dignidade da vítima se forem comprovados tais atos.

Ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CRFB/88 e 186 do Código Civil. Recorrente: OCEANO INDÚSTRIA GRÁFICA E EDITORA LTDA. Recorrida: EDICARINA TEIXEIRA

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0003721-05.2014.5.12.0003. Data de Julgamento: 27/04/2016, Relatora Desembargadora: Viviane Colucci, 1ª Câmara da 12ª Região, Data de Publicação: 01/06/2016. Disponível em <<http://www2.trt12.jus.br/>>)

Trata-se de recurso ordinário interposto pela ré em face da sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Criciúma/SC, na qual foram parcialmente acolhidos os pedidos aduzidos na inicial, sendo acolhido o pedido de indenização moral, sob o fundamento de que a prova dos autos demonstrando ter sido a autora vítima de assédio moral.

No recurso acima citado, a ré alega que as provas e os documentos apresentados não comprovam ter sido a autora vítima de assédio moral durante o seu trabalho. Aduzindo que sua tese, de que não houve assédio moral, se confirma com o fato de a autora ter demorado em ingressar com a presente ação.

Após analisar as provas, tanto testemunhais quanto documentais, restou provado o assédio moral em face da autora, devido à frequência e ela ser o único alvo das agressões. Acordando assim, os membros da 1ª Câmara do TRT da 12ª Região, por unanimidade dos votos, conhecer o recurso e negar-lhe provimento, mantendo a decisão proferida a favor da vítima.

### **3.6 Assédio moral caracterizado quanto ao controle de uso do banheiro. Decisão proferida pelo TST.**

A proibição do uso do banheiro por parte do empregador fere os direitos do trabalhador. Tal conduta menospreza a vítima, trazendo transtornos, prejudicando-as, não só psicologicamente, mas também de maneira biológica.

Referente tal forma de assédio moral cometido contra a mulher no ambiente laboral, a sétima turma do TST se posiciona, por unanimidade, da seguinte forma:

Ementa:

I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANO MORAL. PRÁTICA EMPRESARIAL DE CONTROLAR A IDA DOS EMPREGADOS AO TOALETE. ABUSO DE DIREITO. Caso em que o Tribunal Regional, muito embora tenha consignado a premissa fática no sentido de que havia controle por parte do empregador da ida da empregada ao toaleta, indeferiu a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Em razão da possível violação do art. 927 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido.

II. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DANO MORAL. PRÁTICA EMPRESARIAL DE CONTROLAR A IDA DOS EMPREGADOS AO TOALETE. ABUSO DE DIREITO. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO MORAL. CABIMENTO. Hipótese em que o empregador, no exercício de seu poder diretivo, adota a prática de controlar as idas dos empregados ao toaleta. No atual estágio de desenvolvimento da sociedade brasileira, o respeito à honra e à imagem das pessoas, muito além de dever moral, encerra típica obrigação jurídica, que, uma vez violada, acarreta o dever de indenizar por parte do ofensor (CF, art. 5º, X). Nesse cenário, esta

Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que o controle formal por parte do empregador quanto ao uso do banheiro configura extrapolação do poder diretivo, causando constrangimento e humilhação ao trabalhador. Assim, agindo o empregador, por seus prepostos (CCB, art. 932, III), de forma inadequada em relação a seus empregados, patente a prática de ato ilícito (CC, art. 187 c/c o art. 8º da CLT), a demandar reparação (CCB, art. 927 c/c o art. 5º, X, da CF). Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-130803-40.2015.5.13.0008, em que é Recorrente GILMARA SIRLEY SILVA DE MEDEIROS e Recorrida A & C CENTRO DE CONTATOS S.A.

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - 130803-40.2015.5.13.0008. Data de Julgamento: 18/05/2016, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/05/2016. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> >)

O julgamento em questão trata-se de agravo de instrumento em recurso de revista interposto em face de decisão proferida por Tribunal Regional que indeferiu a condenação do empregador em danos morais embora houvesse sido configurado o assédio moral ao querer controlar a ida dos empregados ao toalete.

A 7ª Turma do TST, no presente julgado, entende por unanimidade de seus votos que a prática de tal ato se configura como abuso do poder diretivo do empregador, que causa constrangimento e humilhação ao trabalhador cabendo neste caso a reparação moral de tal fato. Nesse cenário, esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que o controle formal por parte do empregador quanto ao uso do banheiro configura extrapolação do poder diretivo, causando constrangimento e humilhação ao trabalhador.

A referida Corte tem firmado jurisprudência no sentido de dar provimento ao agravo de instrumento interposto, para determinar o processamento do recurso de revista respectivo e reformar o acórdão do Tribunal Regional, condenando a Reclamada ao pagamento de indenização por violação do art. 927

do Código Civil e, no mérito, dar-lhe provimento, por danos morais no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações abordadas nesta monografia quanto ao fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, pode-se compreender o real dano causado por tal comportamento. Tal conduta cometida contra os trabalhadores e empregadores, de forma horizontal ou vertical, em especial contra as mulheres, provoca na vítima danos psicológicos e físicos em decorrência das atitudes abusivas impostas constantemente, com o intuito de prejudicar, a estes em seu local de trabalho.

A introdução feminina no mercado de trabalho, e na sociedade em si, não se deu de maneira igualitária, sendo a mulher alvo de discriminação, estando refletido até hoje este perfil histórico de abusos no ambiente laboral. O assédio moral compromete a vida social e profissional criando um espaço de fragilidade e opressão, ferindo o princípio basilar da dignidade humana.

O postulado da dignidade humana, garantida pela Constituição Federal, pode ser entendido como a prerrogativa de todo ser humano em ser respeitado como pessoa. Outra garantia constitucional é o direito de todos a um meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro. A aplicação de tais preceitos vem se tornando cada vez mais difícil nos dias atuais, pois predominam a lógica da dominação e da competitividade exacerbada no ambiente laboral propiciando o aumento destes abusos.

Apesar de não haver uma legislação em âmbito federal sobre o assédio moral, a Constituição Federal, a CLT e as decisões dos tribunais tem proferido com mais frequência em favor da proteção da assediada, vistos os danos que tais violências causam nas vítimas. Além da existência de algumas leis municipais e estaduais e projetos de lei que tramitam no congresso nacional visando a proteção das vítimas.

Esta prática deve ser vista como um problema, com riscos reais à saúde das vítimas, devendo ser coibida através da elaboração de um conjunto de medidas preventivas no local de trabalho tendo por objetivo a conscientização e o desenvolvimento de uma relação humana salutar no ambiente de trabalho, além de um incentivo à comunicação interpessoal para assim evitar a

disseminação do assédio moral, bem como os problemas decorrentes do mesmo, além da preservação dos direitos básicos. Somente através do conhecimento da prática do assédio moral e de suas características é que se poderá diferenciá-lo de outras condutas e preservar as vítimas.

## REFERENCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 setembro de 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11741>>. Acesso em: 09 de abril de 2016.

ARAÚJO, Luiz Carlos de. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>>. Acesso em: 31 de março de 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Alice\\_Barros.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 18 de maio de 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, XI. 2010. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos2014.php?pag=186>>. Acesso em 03 de maio de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943. Vade Mecum Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 de outubro de 1988. Vade Mecum Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília/DF: Assessoria de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e Emprego, 2010.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0001072-20.2014.5.03.0035. Data de Julgamento: 25/03/2016, Relator: Des. Antonio Carlos R.Filho, Turma Recursal de Juiz de Fora da 3ª Região, Data de Publicação: 07/04/2016. Disponível em <[http:// www.trt3.jus.br/](http://www.trt3.jus.br/)>. Acesso em 03 de Junho de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0001340-66.2014.5.01.0004 RJ. Data de Julgamento: 27/04/2015, Relator: Alvaro Luiz Carvalho, 7ª Turma da 1ª Região, Data de Publicação: 13/05/2015. Disponível em <<http://www.trt1.jus.br/>>. Acesso em 01 de Junho de 2016

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0002512-39.2011.5.02.0082. Data de Julgamento: 19/05/2015, Relator: Des. Ivani Contini Bramante, 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Data de Publicação: 29/05/2015. Disponível em <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em 06 de Junho de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0003721-05.2014.5.12.0003. Data de Julgamento: 27/04/2016, Relatora Desembargadora: Viviane Colucci, 1ª Câmara da 12ª Região, Data de Publicação: 01/06/2016. Disponível em <<http://www2.trt12.jus.br/>>. Acesso em 01 de junho de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário - 0020656-88.2015.5.04.0333. Data de Julgamento: 07/04/2016, Relator: Des. Alexandre Correa da Cruz, 2ª Turma da 4ª Região. Disponível em < <http://www.trt4.jus.br/>>

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - 130803-40.2015.5.13.0008. Data de Julgamento: 18/05/2016, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/05/2016. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> >. Acesso em 01 de junho de 2016.

MAIOR, Leandro Thomaz da Silva Souto; COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. Publicado em: 10 de abril de 2014.

Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>>. Acesso em 17 de maio de 2016.

NETO, Alexandre Rui. **Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas**. Revista Virtual Partes, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral na Relação de Emprego: Noções Conceituais**. Publicado em: 09 de agosto de 2012. Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_23570394\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NA\\_RELACAO\\_DE\\_EMPREGO\\_NOCOES\\_CONCEITUAIS.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_23570394_ASSEDIO_MORAL_NA_RELACAO_DE_EMPREGO_NOCOES_CONCEITUAIS.aspx)>. Acesso em 25 de setembro de 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A Distinção do Assédio Moral de Figuras Afins**. Publicado em: 28 de janeiro de 2013. Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24122398\\_A\\_DISTINCAO\\_DO\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_DE\\_FIGURAS\\_AFINS.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINCAO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINS.aspx)>. Acesso em: 25 de setembro de 2015

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007 <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/2309>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2016.

PROBST, Elisi Renata. **A Evolução da mulher no mercado de Trabalho**. Artigo (Pós-graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos), Instituto Catarinense de Pós-graduação – ICPG, Santa Catarina, 2008. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf> > Acesso em: 05 de novembro de 2015.

QUEIROZ, Fernanda Marques de; DINIZ, Maria Ilidiana; MELO, Antônia Mônica Souza. **A Violência no Mundo do Trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres**. Jornada Internacional de Políticas Públicas, V. 2011. São Luis, Maranhão.

RENCK, Beatriz. **Assédio moral na relação de emprego**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 2, n. 31, p. 35-47, ago. 2006. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/80856>>. Acesso em: 05 de maio 2016.

RENGEL, Marcelo May. **Proteção da Mulher na Relação do Emprego**. 72 f. Monografia (Bacharelado em Direito) Universidade do Vale do Itajaí, São José, SC, 2008.

SALES, Fabrício Caldas Barros de; COSTA, Monalisa Góes; PEIXOTO, Rafael Caldas Barros. **Assédio moral no trabalho em face da dignidade humana**. REVISTA EXLEGE: DIREITO/FACEMP. Santo Antônio de Jesus-BA, Ano I, n. 01, p. 99 -114. jul./dez. 2015.

SENA, Gabriela de Campos. **O assédio moral na relação de trabalho**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3840, publicado em 05 janeiro de 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26324>>. Acesso em: 31 de março de 2016.

TRINDADE, Raquel Guimarães da. **O assédio moral como prática discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVIII, n. 140, publicado em setembro de 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16371&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16371&revista_caderno=25)>. Acesso em: 05 de maio 2016.

ZANETTI, Robson. **E-book: Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília – DF. 10 março de 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 13 de março de 2016.