


**ANÁLISE JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO
ÂMBITO TRABALHISTA**

**LEGAL ANALYSIS OF MORAL HARASSMENT AND GENDER INEQUALITY IN THE
LABOR CONTEXT**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO MORAL Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n10-006>

Data de submissão: 05/09/2025

Data de publicação: 05/10/2025

Ana Paula da Cruz

Doutora em História Social

Instituição: Universidade Federal do Ceará (UFC), Instituto Federal da Paraíba (IFPB)

E-mail: anapaula.cruz@ifpb.edu.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9872-8184>

Everton Gonçalves Moraes

Doutorando em Direito

Instituição: Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), Faculdade Católica da Paraíba (FCPB)

E-mail: evertonmoraescz@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0211-8980>

Shirley Dantas Moraes

Graduada em Direito

Instituição: Faculdade Católica da Paraíba (FCPB)

E-mail: shirley.althair25@gmail.com

Raul Gonçalves Holanda Silva

Mestre em Direito

Instituição: UNIPÊ, Faculdade Católica da Paraíba (FCPB)

E-mail: raulholanda@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-9736-7805>

Daniel Guedes de Araújo

Doutorando em Direito

Instituição: Universidade do Rio Grande do Norte (UFRN), Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

E-mail: danielguedesjp@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4818-012X>

Francisco Paulino da Silva Júnior

Doutorando em Direito

Instituição: Universidade de Marília (UNIMAR), Faculdade Católica da Paraíba (FCPB)

E-mail: fpsjunior@gmail.com

Davi Dantas Alves

Mestre em Ciências Sociais

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: davidpb70@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3324-9075>

RESUMO

O estudo que se segue analisa o assédio moral e a desigualdade de gênero no âmbito trabalhista sob a perspectiva jurídica, destacando suas implicações sociais, psicológicas e legais, evidenciando que o assédio moral constitui prática abusiva, discriminatória e recorrente, que compromete a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da Constituição Federal de 1988. Destaque-se que as mulheres são as principais vítimas, em virtude de fatores históricos e culturais que reforçam estereótipos de inferioridade. A pesquisa discute as classificações do assédio moral, seus impactos na vítima e as medidas repressivas e preventivas adotadas no Brasil, como legislações específicas, políticas institucionais e jurisprudências que asseguram a reparação por danos morais. Observa-se que, apesar dos avanços normativos, ainda há resistência social e organizacional em reconhecer e combater a prática, sobretudo no setor privado. Dessa forma, faz-se necessário fomentar o debate crítico sobre o assédio moral e a desigualdade de gênero no trabalho, a fim de ampliar a compreensão do problema e fortalecer estratégias de enfrentamento.

Palavras-chave: Assédio Moral. Desigualdade de Gênero. Direito do Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Reparação de Danos.

ABSTRACT

The present study analyzes moral harassment and gender inequality in the labor context from a legal perspective, highlighting their social, psychological, and legal implications. It demonstrates that moral harassment constitutes an abusive, discriminatory, and recurrent practice that undermines human dignity, a fundamental principle of the 1988 Federal Constitution of Brazil. It is emphasized that women are the main victims, due to historical and cultural factors that reinforce stereotypes of inferiority. The research discusses the classifications of moral harassment, its impacts on victims, and the repressive and preventive measures adopted in Brazil, such as specific legislation, institutional policies, and case law that ensure compensation for moral damages. It is observed that, despite normative advances, there is still social and organizational resistance to recognizing and combating this practice, especially in the private sector. Therefore, it is necessary to foster critical debate on moral harassment and gender inequality at work, in order to broaden the understanding of the problem and strengthen strategies for addressing it.

Keywords: Moral Harassment. Gender Inequality. Labor Law. Human Dignity. Damage Compensation.

RESUMEN

El presente estudio analiza el acoso moral y la desigualdad de género en el ámbito laboral desde una perspectiva legal, destacando sus implicaciones sociales, psicológicas y legales. Demuestra que el acoso moral constituye una práctica abusiva, discriminatoria y recurrente que atenta contra la dignidad humana, principio fundamental de la Constitución Federal de 1988. Cabe destacar que las mujeres son las principales víctimas, debido a factores históricos y culturales que refuerzan estereotipos de inferioridad. La investigación analiza las clasificaciones del acoso moral, su impacto en las víctimas y las medidas represivas y preventivas adoptadas en Brasil, como la legislación específica, las políticas institucionales y la jurisprudencia que garantizan la indemnización por daños morales. Se observa que,

a pesar de los avances regulatorios, aún existe resistencia social y organizacional para reconocer y combatir esta práctica, especialmente en el sector privado. Por lo tanto, es necesario fomentar un debate crítico sobre el acoso moral y la desigualdad de género en el ámbito laboral para ampliar la comprensión del problema y fortalecer las estrategias para abordarlo.

Palabras clave: Acoso Moral. Desigualdad de Género. Derecho Laboral. Dignidad Humana. Indemnización por Daños.

1 INTRODUÇÃO

O local de trabalho é um ambiente para a realização pessoal e profissional de muitas pessoas. No entanto, ainda enfrentamos desafios significativos no que diz respeito à igualdade de gênero e ao combate ao assédio moral. Infelizmente, apesar dos avanços, desigualdades persistentes continuam a afetar negativamente a experiência de trabalho de muitas pessoas, especialmente mulheres.

O assédio moral no trabalho é entendido como uma prática abusiva e discriminatória e é uma realidade perturbadora que compromete a integridade, a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores. Este tipo de acontecimento ultrapassa as fronteiras de gênero, mas as mulheres estão em maior risco, tendo em vista que a história registra uma tradicional diferenciação entre as funções das mulheres e dos homens, que sempre foram vistos como superiores. Muitas mulheres não se percebem ainda como cidadãs, sujeitos de direitos, permanecendo inertes diante de várias situações de assédio e humilhação no âmbito trabalhista.

Atitudes praticadas pelo assediador contra o colaborador, de maneira constante e reiterada, deixando-o exposto a situações vexatórias, constrangendo-o, perseguindo-o e humilhando-o diariamente, de forma que se sinta inferiorizado, representam a violação de um dos principais princípios regentes da Constituição Federal: o da dignidade da pessoa humana, pilar do nosso Estado Democrático de Direito, presente no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, afetando os direitos e garantias fundamentais constitucionais.

Nesse contexto, surge a necessidade de aprofundar a compreensão da legislação brasileira acerca do assédio moral e da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, como forma de garantir a dignidade do trabalhador.

Além disso, a conduta de assédio moral deve ser combatida pela própria gestão, que deve tornar-se agente ativa na construção de um ambiente de trabalho digno e igualitário, livre de assédio, garantindo os direitos individuais inerentes aos trabalhadores.

O combate ao assédio moral de gênero no local de trabalho é uma necessidade legal e social. É fundamental garantir que todas as trabalhadoras possam exercer suas funções em um ambiente livre de assédio. Isso é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual a dignidade da pessoa humana e os direitos das mulheres sejam respeitados e protegidos.

2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é uma violência silenciosa, que muitas vezes passa despercebida, caracterizada por situações de humilhação, constrangimento e cobranças constantes. As mulheres são

frequentemente alvos desse tipo de abuso, devido às desigualdades sociais históricas entre homens e mulheres, especialmente no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, é fundamental apresentar o conceito de assédio moral, que se refere a uma conduta discriminatória contra as mulheres no ambiente de trabalho. É importante também destacar as diversas formas pelas quais esse tipo de assédio pode se manifestar, incluindo desde humilhações até situações de isolamento e sobrecarga de trabalho. As consequências para a vítima podem ser devastadoras, incluindo problemas de saúde mental, além do impacto negativo em sua carreira profissional. Infelizmente, muitas vítimas optam por permanecer em silêncio por medo.

2.1 ASSÉDIO MORAL E SUAS DEFINIÇÕES

São várias as definições que podem ser dadas para o assédio moral. Entre elas, está a exposição do trabalhador a circunstâncias humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de maneira repetitiva e prolongada, durante a execução de suas funções. Essa conduta resulta em prejuízos à dignidade e à integridade das pessoas, afetando diretamente a saúde do trabalhador e gerando doenças emocionais.

Já a definição de Marie-France Hirigoyen a respeito de assédio moral diz que:

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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho (Hirigoyen, 2019, p.65)

O assédio moral, muitas vezes, pode ser silencioso e cruel. A ridicularização, a humilhação, a inferiorização e o menosprezo contra o trabalhador são formas de causar dor e sofrimento àqueles que deveriam encontrar no ambiente de trabalho um espaço estável e saudável. O trabalho é um valor inestimável do Estado Democrático de Direito e é essencial para a sociedade.

Há várias maneiras de classificar o assédio moral, podendo ele ser direcionado a um indivíduo ou a uma coletividade. Será direcionado a um indivíduo específico quando for dirigido exclusivamente a uma pessoa e repetido contra ela. Será direcionado à coletividade quando tiver como objetivo atingir mais de um indivíduo, sem especificação de pessoas, geralmente relacionado ao abuso do poder hierárquico, com caráter menos pessoal.

O assédio moral é uma forma de violência que busca desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, podendo ocorrer por meio de ações diretas, como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas. Também pode ocorrer por meio de ações indiretas, como a propagação de boatos, o isolamento, a recusa de comunicação, fofocas e exclusão social. Essas práticas podem ter

grande impacto na saúde mental e no bem-estar da vítima, afetando negativamente sua qualidade de vida e seu desempenho no trabalho.

O assédio moral está ligado à persistente tentativa de desqualificar o trabalhador. Essa atitude diária, por parte do assediador, resulta em danos graves, representando um processo extremamente hostil — seja de maneira evidente ou oculta — fazendo com que a vítima se sinta constantemente ameaçada, constrangida ou desprezada.

Tais comportamentos desencadeiam na vítima sentimentos de insegurança, medo, impotência, constrangimento e redução da autoestima. Em casos extremos, a vítima pode não conseguir mais tolerar a permanência no ambiente de trabalho ou na organização, levando-a a se demitir ou ser demitida.

2.2 O ASSÉDIO MORAL COMO PRÁTICA DISCRIMINTÓRIA CONTRA A MULHER

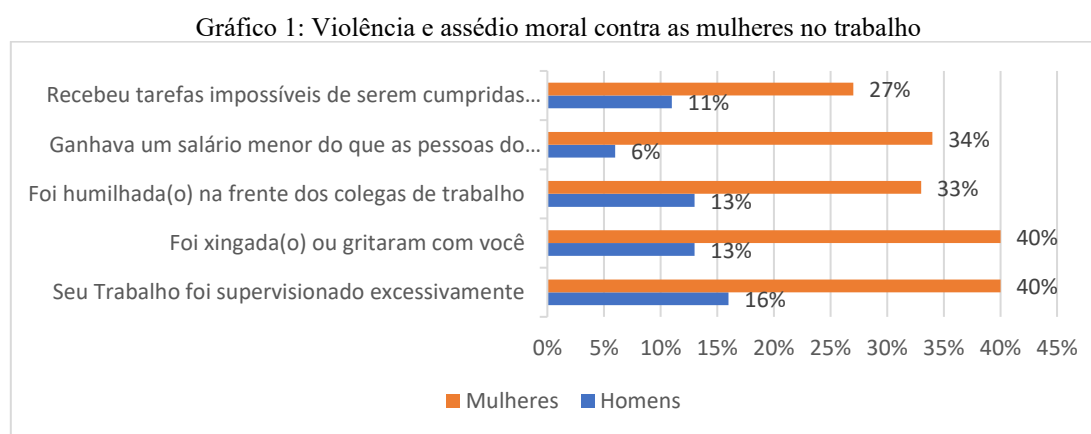
O assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho já se tornou uma triste realidade no mundo globalizado. As disparidades entre homens e mulheres têm sido temas centrais de muitas pesquisas em diversas áreas, com destaque para a área jurídica, especialmente no âmbito trabalhista, que regula as garantias e os direitos individuais. Isso levou à criação de normas destinadas a diminuir as consequências dessas diferenças, especialmente no que diz respeito ao assédio moral contra as mulheres, buscando proteger o gênero feminino diante desse tipo de conduta preconceituosa.

A agressão, a discriminação e o preconceito contra a mulher são situações presenciadas diariamente. Seja no ambiente doméstico, nas ruas ou no local de trabalho, a mulher tem sido frequentemente destacada como vítima preferencial daqueles que praticam violência. Segundo as palavras de Marie-France Hirigoyen (2006, p. 99-100):

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas e sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que a 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?

Geralmente, os impactos gerados pelo assédio não obedecem a uma lógica rígida, uma vez que o assédio é uma expressão de comportamento humano. Assim, seus efeitos variam de pessoa para pessoa. Dessa forma, os danos causados às mulheres vítimas de assédio moral tornam a identificação de seus resultados um verdadeiro desafio, pois, enquanto algumas vítimas manifestam reações visíveis no ambiente de trabalho, outras permanecem em silêncio.

As mulheres enfrentam maiores dificuldades quando se trata de assédio moral, pois são, na prática, as principais vítimas no ambiente de trabalho. Elas não enfrentam apenas o preconceito, mas também uma série de desafios, como a desigualdade salarial em comparação aos homens. Pesquisas confirmam que as mulheres são as que mais sofrem assédio moral em comparação aos homens. Um estudo conduzido pelo Instituto Patrícia Galvão, em 2020, revelou que 40% das mulheres relataram ter sido xingadas ou ouvido gritos no trabalho, enquanto apenas 13% dos homens vivenciaram situações semelhantes. No que diz respeito à supervisão excessiva no trabalho, a pesquisa indicou que 40% das vítimas são mulheres, em comparação com apenas 16% dos homens, conforme ilustrado abaixo:



Fonte: Instituto Patrícia Galvão, 2020.

Observa-se, portanto, que as mulheres, além de enfrentarem preconceitos dentro do ambiente de trabalho, estão também mais suscetíveis, na prática, a situações discriminatórias e a ações constrangedoras. Nota-se, ainda, que o assédio moral impacta o comportamento da vítima em suas interações sociais, bem como compromete um dos princípios fundamentais da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado em três tipos: assédio moral horizontal, assédio moral vertical — que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente — e assédio moral misto.

O assédio moral horizontal é caracterizado pela conduta de um ou mais colegas de trabalho direcionada a outro colega, geralmente manifestando-se por meio de menosprezo, isolamento, comportamentos grosseiros e piadas. Nesse contexto, o assédio ocorre entre trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico, sem distinção de funções.

Outra classificação é o assédio moral vertical, que se divide em vertical descendente e vertical ascendente. O assédio moral vertical descendente é considerado a forma mais comum, sendo praticado por um superior hierárquico — como um gerente ou supervisor — que intimida, humilha, persegue ou menospreza um subordinado. Essa forma de assédio pode impactar negativamente a saúde e o bem-estar do trabalhador, resultando em estresse, ansiedade, depressão e outros problemas emocionais.

Nas palavras de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 62), o assédio moral praticado pelo superior hierárquico tem o objetivo de:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

Para Marie-France Hirigoyen (2006), a subordinação entre o empregado e seu superior hierárquico já consiste em uma relação de desigualdade, “pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem dificuldade para achar a solução do problema.”

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é uma variante menos frequente, mas ainda presente no ambiente de trabalho. Nessa situação, um subordinado intimida, humilha ou menospreza um superior hierárquico. Esse tipo de comportamento pode ser motivado por fatores como inveja, ressentimento, falta de reconhecimento ou até mesmo desequilíbrios emocionais.

Outra forma de assédio moral, definida pela doutrina e reconhecida pela jurisprudência, é o assédio moral misto. Essa modalidade ocorre quando um superior hierárquico e um colega de trabalho desvalorizam e humilham conjuntamente um subordinado. Trata-se de uma forma particularmente grave, pois a vítima é submetida a múltiplos comportamentos vexatórios.

As práticas assediadoras causam prejuízos à dignidade, à liberdade e à personalidade do trabalhador. Assim, o assédio - assim como qualquer forma de violência no ambiente de trabalho - representa um perigo nem sempre visível, que resulta em exclusão e sérios transtornos para o trabalhador.

2.4 IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA

O trabalho não é apenas um meio de sobrevivência, mas também um fator crucial para a formação da personalidade humana, proporcionando satisfação e realização pessoal. Nesse sentido, a

presença do assédio moral no ambiente laboral constitui clara violação de direitos fundamentais e desrespeito à dignidade humana.

Os efeitos do assédio moral sobre o trabalhador não apenas comprometem seu estado psicológico, mas também resultam em exaustão física, impactando diretamente suas relações de trabalho, pessoais e sociais. Assim afirma Alkimin (2013, p. 83):

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

As consequências do assédio moral afetam profundamente a vítima, uma vez que essa prática abusiva desestabiliza seu estado emocional, reduz sua motivação no ambiente de trabalho e, gradualmente, sua produtividade na empresa.

As atitudes características do assédio moral geram na vítima o temor de perder o emprego e a vergonha decorrente da humilhação constante. Quando prolongadas por longos períodos, essas ações afetam todos os aspectos da vida do trabalhador, prejudicando sua saúde física e mental e comprometendo até mesmo sua capacidade de trabalho, com consequências potencialmente graves. Nesse sentido, Alkimin (2013, p. 83) afirma:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda de identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Como já mencionado, o assédio moral no trabalho é entendido como uma prática abusiva e discriminatória, configurando-se como uma realidade perturbadora que compromete a integridade, a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores. Trata-se de uma forma de violência que busca desequilibrar emocional e profissionalmente a vítima, ocorrendo, muitas vezes, por meio de insultos e humilhações.

A humilhação, infelizmente, tornou-se prática habitual em algumas corporações, nas quais prevalecem o menosprezo e a falta de sensibilidade em relação ao sofrimento dos trabalhadores. É por meio dessas condutas que se sustenta a hierarquia autoritária em muitas instituições.

Fica evidente que a prática do assédio moral acarreta consequências físicas e psicológicas de difícil mensuração, impactando profundamente a vida da vítima. É perceptível que tal conduta afeta

grande parcela da população, especialmente as mulheres, frequentemente colocadas em posição de inferioridade em relação aos homens.

As práticas discriminatórias e repetitivas que buscam reduzir a mulher a uma posição de subordinação resultam em situações humilhantes, violando direitos constitucionais e caracterizando ato ilícito. Dada a gravidade das consequências, o assédio moral atinge profundamente o psicológico, a autoestima, os valores e a dignidade da mulher trabalhadora.

3 ANÁLISE JURÍDICA DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma problemática que afeta de maneira significativa a saúde física e psicológica das vítimas, além de comprometer a harmonia e a produtividade no ambiente organizacional. As mulheres, em especial, tendem a enfrentar formas específicas e, muitas vezes, agravadas de assédio moral em razão de questões de gênero, o que torna imprescindível a análise da resposta judicial a tais situações.

A Justiça do Trabalho desempenha papel essencial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente de trabalho mais justo, seguro e saudável. Assim, o presente estudo busca compreender como a Justiça do Trabalho no Brasil tem tratado os casos de assédio moral envolvendo mulheres, bem como analisar as medidas que vêm sendo implementadas para combater essa prática, tanto no âmbito legislativo quanto por meio de políticas públicas. Busca-se, ainda, examinar a compensação por danos morais às vítimas, bem como os direitos e garantias assegurados a todos os trabalhadores.

3.1 MEDIDAS DE REPRESSÃO E PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que pode causar sérios danos à saúde e à vida do trabalhador, além de comprometer o equilíbrio e a produtividade do ambiente organizacional. Para assegurar um ambiente laboral saudável e respeitoso, é crucial implementar diretrizes e cultivar uma cultura organizacional que contemple as necessidades e aspirações de colaboradores e gestores. Nesse contexto, torna-se fundamental o conhecimento das leis, normas e regulamentos que garantam o bem-estar do indivíduo em qualquer ambiente em que se encontre.

A prevenção do assédio moral pode ocorrer de diferentes maneiras, como a promoção de campanhas informativas sobre o tema e a valorização de princípios como o respeito e o reconhecimento do trabalho alheio. É igualmente essencial sensibilizar toda a hierarquia organizacional para que haja engajamento coletivo no combate a qualquer forma de violência.

O comportamento abusivo caracterizado pelo assédio moral sempre foi motivo de preocupação na vida cotidiana, manifestando-se em diversos contextos, como no lar, na escola e em outras instituições sociais. Por isso, estudos, pesquisas e intervenções sobre o tema são indispensáveis para promover a saúde mental das pessoas e assegurar justiça no combate à violência. No ambiente de trabalho, o assédio moral é uma forma de violência que afeta, diariamente, homens e mulheres.

Diante do exposto, faz-se necessária a adoção de políticas de prevenção e combate a esse tipo de violência. Como exemplo, destaca-se a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, editada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. A inclusão dessas questões na agenda de políticas judiciárias representa importante avanço para a garantia da saúde e do bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras do Judiciário (CNJ, 2020).

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em 2023, lançou sua cartilha de prevenção aos assédios moral e sexual, descrevendo os tipos de assédio, as situações em que ocorrem e as formas de prevenção no ambiente de trabalho (BRASIL, 2023).

Em março de 2024, o presidente do Tribunal de Contas da União (TCU), ministro Bruno Dantas, assinou portaria que institui a política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, bem como a todas as formas de violência e discriminação. O documento estabelece diretrizes e ações para promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e livre de comportamentos inadequados (TCU, 2024).

Apesar dessas iniciativas, ainda há significativa resistência, especialmente no setor privado, em reconhecer a ocorrência do assédio moral. Em muitas empresas, prevalecem a competição e o individualismo, o que favorece o silêncio das vítimas. No entanto, as estatísticas revelam um aumento expressivo no número de denúncias. O Ministério Público do Trabalho na Paraíba (MPT-PB) recebeu 231 denúncias de assédio moral nos primeiros sete meses de 2023, representando um aumento de 61% em relação ao mesmo período de 2022, quando foram registrados 143 casos. Em âmbito nacional, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou, em 2023, 7.627 denúncias de assédio moral em todos os estados, um crescimento de 88% em comparação a 2022, que contabilizou 4.045 casos (Ascom/MPT-PB, 2023).

Observa-se que as mulheres, além de enfrentarem preconceitos no ambiente de trabalho, são mais frequentemente submetidas a situações discriminatórias e constrangedoras. Por isso, a prevenção ao assédio moral é medida essencial e urgente. Não se deve esperar que o assédio ocorra para que sejam adotadas providências: é dever de todos agir para proteger e erradicar essa forma de violência.

3.2 REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS

O assédio moral constitui ato ilícito que gera dano, em regra, de natureza moral. Tal dano é passível de reparação, conforme dispõe o atual Código Civil (CC), em seu artigo 927: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

A responsabilidade civil decorrente desse comportamento ilícito assegura o direito à indenização por danos materiais e morais. Os danos morais, nesse contexto, dizem respeito às lesões que afetam o bem-estar psicológico da vítima, ocasionando prejuízos e violando diretamente direitos fundamentais, como a intimidade e a dignidade da pessoa humana.

Diante disso, é relevante observar a posição do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) quanto à fixação de indenização em casos de discriminação de gênero.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO PELA DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO GÊNERO MASCULINO MEDIANTE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DO GÊNERO FEMININO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A reprovável conduta social de promoção da diminuição do feminino em todo o seu complexo existencial, e, em especial, em suas aptidões laborais, merecem direta e franca resposta do Estado-Juiz, em alinhamento às diretrizes da ONU MULHERES e do próprio CNJ, na busca da diminuição das discriminações existentes contra as mulheres. A situação dos autos revela o exercício de poder decorrente das representações sócio-culturais ainda vigentes na contemporaneidade, não apenas relacionadas a valores éticos vinculados à masculinidade, mas relacionados à imagem da mulher, evocada sob padrões de inferioridade física, intelectual, moral e até mesmo em sua condição humana. Tanto que é amplamente noticiada a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres, bem como a diferença de ocupação, sendo mais feminina nos empregos mais subalternos e de menor prestígio, predominantemente no setor terciário da economia. No ambiente laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa os aspectos puramente profissionais, de possibilidade de demissão, rebaixamento de função, transferências e outras situações, constituindo um locus de reprodução dos aludidos aspectos histórico-culturais, que nunca tiveram lugar, e que não o têm, com maior razão na atualidade. O que se tem é que o poder expresso mediante o controle do gênero masculino sobre os demais reveste-se de um viés violento sob o ponto de vista cultural, que encontra campo fértil no ambiente de trabalho desafiando severa repreensão e contenção. Estereótipos de gênero devem ser reprimidos em prol da consolidação, pela união, da sociedade humana. Resistir a atitudes que diminuam ou impeçam as mulheres de viverem a plenitude de sua cidadania no mundo do trabalho é imperioso. Considerando esse panorama, o fato de o trabalhador expor, nos autos de um processo, o assédio moral sofrido em decorrência da discriminação do gênero feminino merece a pronta resposta do Estado frente à conduta denunciada. Todo o exposto justifica os sentimentos de humilhação do reclamante, que se via diminuído em suas potencialidades profissionais pelo simples fato de ser colocado no mesmo patamar cultural, social e laboral em que são colocadas, involuntariamente, as mulheres. Logo, não se pode reduzir os fatos a "brincadeiras de mau gosto", pois se tratou de repetição de um padrão discriminatório e reducionista que visa propositadamente colocar e deixar a mulher em situação de inferioridade, buscando desqualificar o reclamante sob o manto da discriminação das pessoas do gênero feminino. Indenização por danos morais devida. Recurso do reclamante provido. (TRT-15 - ROT: 00122709220165150021 0012270-92.2016.5.15.0021, Relator: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES, 11ª Câmara, Data de Publicação: 04/07/2021).

Nesse contexto, verifica-se que as práticas discriminatórias buscavam reiteradamente colocar a mulher em situação de inferioridade, gerando constrangimento e humilhação à vítima. Tal conduta

resultou na condenação do agressor à indenização por danos morais, com o julgamento procedente dos pedidos formulados na ação.

A responsabilidade civil é um dever jurídico subsequente, surgido para reparar o dano resultante da violação de um dever jurídico originário. O Código Civil de 2002 refere-se expressamente ao dano moral em seu artigo 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.”

À luz da Constituição Federal, o dano moral ganha maior relevância, uma vez que, em seu artigo 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como um direito fundamental, fundamento do Estado Democrático de Direito. Ao fazê-lo, a Carta Magna atribui ao dano moral dimensão constitucional, pois a dignidade é a base de todos os valores éticos e jurídicos. Além disso, o artigo 5º, incisos V e X, prevê expressamente a reparação do dano moral, garantindo proteção ao patrimônio imaterial da pessoa.

Um dos objetivos primordiais do Direito do Trabalho é assegurar a proteção e preservação dos direitos do empregado. Compete ao empregador zelar pelo ambiente de trabalho e pela integridade física e psíquica de seus colaboradores, respondendo objetivamente pelos danos eventualmente causados no exercício da atividade.

O empregador que comete assédio moral pratica ato ilícito e, conseqüentemente, deve ser responsabilizado pelos danos morais e materiais decorrentes, sendo sua responsabilidade de natureza objetiva, independentemente de culpa. O Código Civil, nos artigos 932 e 933, assim dispõe:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
[...]
III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
[...]
Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (Brasil, 2002).

Verifica-se, portanto, que o empregador é juridicamente responsável pelas ações de seus colaboradores no desempenho de suas funções, recai sobre ele o dever de indenizar o trabalhador prejudicado.

Quanto à avaliação da indenização, trata-se de tarefa complexa, pois é difícil mensurar o impacto psicológico causado à vítima. O julgador deve considerar as circunstâncias do caso concreto, a gravidade da conduta e as conseqüências emocionais e profissionais, que, em muitos casos, podem impedir a vítima de retornar ao mercado de trabalho.

A indenização por dano material tem como objetivo restituir o bem ou valor perdido. Já a indenização por dano moral busca compensar o abalo psicológico da vítima. Trata-se de medida que visa mitigar a violação das garantias fundamentais do trabalhador.

A Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça estabelece: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundas do mesmo fato.”

Dessa forma, o assédio moral sofrido pelo empregado pode ensejar indenização tanto por danos morais quanto materiais, pois, além de afetar sua dignidade e personalidade, pode ocasionar prejuízos econômicos.

O trabalhador que sofre assédio moral pode buscar reparação judicial por meio de ação trabalhista. O artigo 483 da CLT prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, garantindo ao empregado o direito às verbas rescisórias devidas em caso de dispensa sem justa causa. Dispõe o artigo 483:

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; [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; [...] (Brasil, 1943).

Com base nesse dispositivo, o colaborador que tenha sofrido assédio moral ou discriminação de gênero pode pleitear a rescisão indireta e receber todos os direitos rescisórios devidos, como se tivesse sido dispensado sem justa causa.

Nesse sentido, destaca-se decisão do TRT da 11ª Região que determinou a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por dano moral:

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. Para a caracterização do assédio moral há que se verificar a conduta reiterada (comissiva ou omissiva) de expor a empregada a humilhações e constrangimentos, no ambiente de trabalho. No presente caso, observa-se que, por meses, houve tratamento humilhante, direcionado à reclamante, com xingamentos diante da equipe e de clientes, no ambiente público da loja. Caracterizado o assédio moral, autoriza-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, mantendo-se igualmente a condenação pecuniária imposta em 1º Grau, pois compatível com a extensão do dano prolongado ao longo do tempo. (TRT-11 00001069420205110012, Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, 1ª Turma, Data de Publicação: 17/03/2022).

Portanto, ao analisar conjuntamente o assédio moral e a rescisão indireta, evidencia-se que ambos derivam de ofensa à dignidade, à personalidade e à saúde mental do trabalhador. Nenhum

empregado pode ser obrigado a laborar em condições que comprometam sua integridade e desrespeitem sua dignidade.

3.3 AÇÕES LEGISLATIVAS E REGULAMENTARES PARA COIBIR O ASSÉDIO MORAL

O empregador pode enfrentar consequências jurídicas graves caso ocorra assédio moral em sua instituição. A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) classifica o assédio moral como uma forma de violência no ambiente de trabalho e impõe às empresas o dever de adotar medidas preventivas e corretivas para combatê-lo.

Se o empregador não implementar as medidas necessárias para prevenir ou cessar o assédio moral, poderá ser responsabilizado judicialmente e condenado ao pagamento de indenização à vítima. Além disso, poderá sofrer multas e demais sanções previstas na legislação trabalhista.

Como mencionado anteriormente, as mulheres são frequentemente as principais vítimas desse tipo de assédio, em razão de fatores históricos que as colocaram em posição de desigualdade em relação aos homens, chegando, em determinados contextos, a serem vistas como incapazes de exercer certas funções tradicionalmente atribuídas ao público masculino.

O assédio moral contra a mulher no cenário profissional é uma realidade lamentável e consolidada no contexto globalizado atual. Contudo, a legislação brasileira ainda carece de maior detalhamento e de punições mais rigorosas para os casos de assédio moral.

Atualmente, tramitam alguns Projetos de Lei que visam regulamentar a matéria. Destaca-se o PL 4742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019, que define o assédio moral no trabalho como crime para aquele que, de forma reiterada, ofender a dignidade de outrem, causando-lhe sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.

O projeto propõe que o assédio moral seja tipificado como crime no Código Penal, com pena de três meses a um ano de detenção e multa, podendo ser aumentada em até um terço caso a vítima seja menor de 18 anos.

Além disso, foi sancionada a Lei 14.612/2023, que define o assédio moral como conduta praticada no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos que exponham o estagiário, advogado ou qualquer outro profissional a situações humilhantes e constrangedoras. Tais atos são capazes de ofender a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica ou física, podendo afastar a vítima de suas funções ou desestabilizá-la emocionalmente (Brasil, 2023).

É importante destacar que o número de processos julgados envolvendo assédio moral tem crescido. Entre 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho analisou 419.342 ações relacionadas a assédio moral e sexual.

Outro fator que contribui para esse aumento é a evolução no entendimento legal. Desde 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu a inversão do ônus da prova em casos de assédio moral e sexual, equiparando essa regra ao que ocorre em crimes de estupro. Isso significa que cabe ao suposto assediador provar que não praticou o ato, e não mais à vítima comprovar que sofreu assédio. Essa mudança fortalece a posição processual do trabalhador, aumentando sua confiança para prosseguir com as denúncias.

Além disso, o Protocolo para Julgamentos com Perspectiva de Gênero, criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e obrigatório desde março de 2023, representa um avanço significativo. O protocolo determina que juízes e advogados considerem a perspectiva de gênero na análise de casos envolvendo mulheres, visando, entre outros pontos, evitar a revitimização.

As decisões dos tribunais trabalhistas confirmam que o assédio e a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho são práticas vedadas e que devem ser veementemente combatidas. Nesse sentido, destaca-se decisão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

DANO MORAL. ASSÉDIO. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. CONFIGURAÇÃO. assédio moral é caracterizado pela sistemática e prolongada utilização de métodos de gestão que causam graves constrangimentos e desestabilização psicológica com o objetivo de aumentar a produtividade de determinado empregado ou grupo de trabalhadores (assédio moral organizacional), ou com a ilegítima finalidade de retaliar alguma conduta obreira, excluir algum trabalhador do emprego ou pressionar o empregado para que encerre o contrato voluntariamente. No caso, a autora alegou que sofreu com tratamento desrespeitoso dos demais empregados do açougue da ré, com ofensas machistas, questionando a sua capacidade para o exercício da função, além das dificuldades pelo labor na câmara fria sem o equipamento de proteção necessário, o que também motivava piadas jocosas inclusive pelo encarregado do setor, fatos que não foram efetivamente negados pela ré em sua contestação. Diante da confissão ficta da ré, e do depoimento da testemunha, conclui-se que a autora, a partir da sua mudança para a função de açougueira, 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. Portanto, demonstrada a ofensa moral no ambiente de trabalho. (TRT-9 - RORSum: 0000444-14.2021.5.09.0651, Relator: Arnor Lima Neto, Data de Julgamento: 08/03/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/03/2023).

A decisão acima demonstra de forma clara que o assédio moral, quando motivado por discriminação de gênero, merece firme repressão pelo Poder Judiciário. No caso citado, a comprovação das ofensas machistas e da omissão da empresa em coibir a prática foram suficientes para caracterizar a ofensa à dignidade da trabalhadora e ensejar a indenização por dano moral.

O trabalho desempenhado pelo Poder Judiciário tem sido essencial no combate a esse tipo de conduta abusiva, garantindo tutela jurídica efetiva com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos princípios constitucionais, em especial o da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, é fundamental que instituições públicas e privadas implementem regulamentos internos e políticas de prevenção ao assédio moral, investiguem os danos causados e adotem medidas eficazes para compensar as vítimas. A realidade mostra que o assédio moral, em muitas situações, se entrelaça com outras formas de violência no ambiente de trabalho, tornando ainda mais urgente a aplicação de normas específicas e rigorosas, capazes de alterar a cultura organizacional e impedir a repetição de novas práticas abusivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível observar que as mulheres historicamente enfrentaram obstáculos no ambiente de trabalho, tendo sua trajetória marcada por uma luta constante contra a discriminação e a desigualdade de oportunidades.

O assédio moral configura-se como uma forma de violência que atinge, de maneira mais intensa, as mulheres no ambiente laboral. Elas são mais suscetíveis a esse tipo de situação em razão de estereótipos que as classificam como frágeis ou inferiores aos homens, o que resulta em violações de sua dignidade e de seus direitos fundamentais.

O assédio moral é caracterizado pela exposição prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de causar danos psicológicos e, muitas vezes, físicos à vítima. Suas causas são múltiplas, podendo decorrer de organização inadequada do ambiente de trabalho, competição excessiva, ausência de políticas de relações humanas ou rivalidades internas entre colegas e setores.

A prevenção do assédio moral é essencial para a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. Essa responsabilidade não recai apenas sobre o empregador, mas também sobre líderes empresariais, gestores de pessoas e a própria sociedade.

Os governos, por sua vez, têm papel fundamental na proteção dos trabalhadores, devendo estabelecer leis e regulamentos claros que tipifiquem o assédio moral como violação dos direitos trabalhistas e prevejam punições aos infratores. Também é necessária a implementação de campanhas de conscientização e programas de treinamento que informem os trabalhadores sobre seus direitos e os meios de denúncia.

Combater o assédio moral é medida que transcende o bem-estar no ambiente de trabalho: trata-se de uma questão de qualidade de vida, integridade psíquica e saúde mental. É imprescindível que os

dispositivos jurídicos sejam cada vez mais precisos e abrangentes, incentivando as vítimas a denunciarem e garantindo a efetiva reparação dos danos sofridos.

Conforme evidenciado nas jurisprudências analisadas ao longo desta pesquisa, os casos de assédio moral devem resultar em condenações ao pagamento de indenização por danos morais, como forma de compensação à vítima e de caráter pedagógico para a sociedade.

Por fim, reafirma-se que as mulheres permanecem como as principais vítimas desse tipo de violência. Diante desse cenário, o futuro requer atenção especial das autoridades brasileiras, no sentido de fortalecer as políticas públicas e institucionais de prevenção ao assédio moral, reduzindo os impactos emocionais, psicológicos e sociais enfrentados pelas trabalhadoras, e promovendo um ambiente laboral mais justo, equitativo e respeitoso.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRADAS, Amanda. Assédio moral no trabalho: mulheres são principais vítimas, aponta pesquisa. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS CEUB, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.uniceub.br/cidadania-e-diversidade/assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. CAPES; MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO; GOVERNO FEDERAL, CARTINHA DE PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-lanca-cartilha-para-acoes-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692&fichaAmigavel=nao#:~:text=PL%204742%2F2001&text=Introduz%20art.,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho.&text=NOVA%20EMENTA%3A%20Altera%20o%20Decreto,para%20tipificar%20o%20ass%C3%A9dio%20moral>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.612, DE 03 DE JULHO DE 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9: RORSum: 0000444-14.2021.5.09.0651, Relator: ARNOR LIMA NETO, Data de Julgamento: 08/03/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/03/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2095063160/inteiro-teor-2095063171>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11: 00001069420205110012 (1ª Turma). RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL; Relator David Alves de Melo Junior, Primeira Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1420470038>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 37. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. (SÚMULA 37, CORTE ESPECIAL, julgado em 12/03/1992, REPDJ 19/03/1992, p. 3201, DJ 17/03/1992, p. 3172). Acesso em: 12 jun. 2024.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. s.d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/#:~:text=Assim%2C%20o%20CNJ%20editou%20a,Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20da%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 04 jun. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL. No Dia do Combate ao Assédio no Trabalho, informações e denúncias são incentivadas. 2024. Disponível em: <https://www.cg.df.gov.br/no-dia-do-combate-ao-assedio-no-trabalho-informacoes-e-denuncias-sao-incentivadas/>. Acesso em: 04 jun. 2024.

DAMIANI, Adila. As mulheres e o assédio moral no ambiente de trabalho. A Gazeta, 2023. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/artigos/as-mulheres-e-o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-0523>. Acesso em: 07 maio 2024.

GITELMAN, Suely. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 26 abr. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhrer. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Instituto Patrícia Galvão. Pesquisas revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. Agência Patrícia Galvão, 18 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 07 maio 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 3ª Região (MG). Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em: 17 abr. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 17ª Região (ES). Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. 2024. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n690-em-tres-anos--justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 10 jun. 2024.

OLIVEIRA, Ailsa Costa; SILVA, Maria dos Remédios Fontes. A VIOLÊNCIA SILENCIOSA SO ASSÉDIO. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/671790696/A-VIOLENCIA-SILENCIOSA-DO-ASSEDIO>. Acesso em: 17 nov. 2023.

PARAÍBA. Ministério Público do Trabalho na Paraíba. CAMPANHA ‘SETEMBRO AMARELO’ – Denúncias de assédio moral no trabalho crescem 61% na Paraíba, revela MPT: 2023. Disponível em: <https://www.prt13.mpt.mp.br/8-institucional/1913-campanha-setembro-amarelo-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-crescem-61-na-paraiba-revela-mpt>. Acesso em: 04 jun. 2024.

PEDROZA, Camilla Fernanda Siqueira. ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E O EMPODERAMENTO COMO FERRAMENTA DE DEFESA. 2019. (Trabalho de Conclusão de Curso) - Universidade Federal Do Rio De Janeiro Centro De Ciências Jurídicas E Econômicas. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/11323>. Acesso em: 20 set. 2023.

SILVA, Ana Caroline Bandeira; SILVEIRA, Jeferson Amorim de Sousa; KUMANAYA, Daniele Regina Garcia; BONINI, Luci Mendes de Melo; RAMOS, Carla Alessandra de Melo. ASSÉDIO MORAL VIVENCIADO POR MULHERES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7589/2966>. Acesso em: 06 abr. 2024.

SILVA, Kennedy Sousa; NUNES, Shâmya Caroline Sousa. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Análise das medidas jurídicas de prevenção e combate no âmbito do direito brasileiro. Revista ft, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/assedio-moral-no-trabalho-analise-das-medidas-juridicas-de-prevencao-e-combate-no-ambito-do-direito-brasileiro/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO Secom TCU. TCU aprova política para prevenção e combate ao assédio moral e sexual. 2024. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-aprova-politica-para-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.htm>. Acesso em: 04 jun. 2024.