

O reconhecimento jurídico das violências psicológicas sofridas por mulheres nas relações de trabalho em Minas Gerais

The legal recognition of psychological violence suffered by women in employment relationships in Minas Gerais

Lucilara Guedes De Oliveira ¹
Carla Aliny Peres Dias ²

254

Resumo: O assédio moral no ambiente de trabalho está sendo amplamente discutido na sociedade atual. Esse tipo de violência é definido como qualquer comportamento abusivo que violem a dignidade ou integridade física dos funcionários, ameace seu emprego e crie um ambiente hostil no local de trabalho. Nesses casos, o que se busca é verificar como tem sido o reconhecimento jurídico, e como está sendo realizada a reparação dos danos causados pela exposição a situações humilhantes recorrentes no ambiente de trabalho. Tem como **objetivo geral:** Analisar o posicionamento dos Tribunais acerca do tema no que tange às violências psicológicas sofridas por mulheres nas relações de trabalho. E como **objetivo específico** (i) conhecer como a cultura do machismo afeta as mulheres nas relações de trabalho, (ii) descrever as falhas e faltas da legislação ao tratar sobre o tema, (iii) verificar como tem se dado as lutas contra as violências psicológicas sofridas por mulheres e a consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais (iv) verificar como tem se dado as lutas contra as violências psicológicas sofridas por mulheres e a consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais, (v) analisar a comprovação jurisprudencial da ameaça como principal forma de assédio contra a mulher. **Metodologia:** trata-se de uma pesquisa normativo-jurídica técnica normativa. **Considerações finais:** A degeneração moral cria uma sensação de estigma social em que o conteúdo emocional é caracterizado por um complexo de inferioridade devido a um complexo de inferioridade em relação aos outros, resultando em uma autoimagem depreciativa que mina os ideais cívicos do indivíduo. Uma das contribuições deste trabalho, sugere-se como um tema relevante para futuros estudo podendo dessa forma aprofundar-se os estudos, ressalta também a importância em razão da configuração de um novo cenário no que diz respeito às violências psicológicas sofridas por mulheres, no entanto, não se pode ignorar as necessidades sociais de uma parcela do empresariado brasileiro que resiste a medidas para enfrentar esse problema, ainda cercado de hierarquia e autoritarismo referência cultural que normaliza o desrespeito e a humilhação no ambiente de trabalho.

¹ Acadêmica do curso de Direito da Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP. E-mail: lucilara.guedes@aluno.fcjp.edu.br.

² Professora da Faculdade Cidade de João Pinheiro- Mestre em Direito, advogada, carla.dias@fcjp.edu.br

Recebido em 17/03/2023

Aprovado em 15/05 /2023

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Palavras-Chave: Assédio moral; violência; ambiente de trabalho.

Abstract: Bullying in the workplace is being widely discussed in today's society. This type of violence is defined as any abusive behavior that violates the dignity or physical integrity of employees, threatens their employment and creates a hostile environment in the workplace. In these cases, what is sought is to verify how the legal recognition has been carried out, and how the damage caused by exposure to recurrent humiliating situations in the work environment is being repaired. Its general objective is: To analyze the position of the Courts on the subject regarding the psychological violence suffered by women in labor relations. And as a specific objective (i) to know how the culture of machismo affects women in labor relations, (ii) to describe the flaws and shortcomings of the legislation when dealing with the subject, (iii) to verify how the fight against violence has been carried out psychological violence suffered by women and the consequence of a legal construction effort activated by social demands (iv) to verify how the struggles against the psychological violence suffered by women have taken place and the consequence of a legal construction effort activated by social demands,(v) to analyze the jurisprudential evidence of the threat as the main form of harassment against women. Methodology: this is a normative-legal technical normative research. Final considerations: Moral degeneracy creates a sense of social stigma in which the emotional content is characterized by an inferiority complex due to an inferiority complex towards others, resulting in a derogatory self-image that undermines the individual's civic ideals. One of the contributions of this work, it is suggested as a relevant topic for future studies, thus being able to deepen the studies, it also emphasizes the importance due to the configuration of a new scenario with regard to the psychological violence suffered by women, however, we cannot ignore the social needs of a portion of the Brazilian business community that resists measures to face this problem, still surrounded by hierarchy and authoritarianism, a cultural reference that normalizes disrespect and humiliation in the work environment.

Keywords: Moral harassment; violence; Desktop.

1 INTRODUÇÃO

A violência psicológica no trabalho, também conhecida como assédio moral, é amplamente discutida na sociedade atual. Esse tipo de violência é definido como qualquer comportamento abusivo que violem a dignidade ou integridade física dos funcionários, ameace seu emprego e crie um ambiente muito hostil no local de trabalho³.

O assédio ético no trabalho pode ser entendido como um ato de violência contra um empregado, gestos, escritos que podem prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, comprometer seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho. Nesse caso, o objetivo do agressor é desqualificar e desmoralizar e desestabilizar emocional e moralmente a pessoa assediada, constrangimento e dignidade do empregado são violados.

Esses comportamentos muitas vezes são praticados por superiores, mas também podem vir de colegas de trabalho, enfim, são projetados para rebaixar, isolar e desestabilizar os funcionários no ambiente de trabalho, muitas vezes com consequências desastrosas para o

³ ALMEIDA, A. P. D. **CLT comentada**. 9ª edição. Editora Saraiva. 2015. E-book. E-book. ISBN 9788502627192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502627192/>. Acesso em: 25 out. 2022.

funcionário e para a empresa⁴. Para configurar o assédio ético, a prática deve ocorrer de forma repetida, ou seja, não ocorre em incidentes esporádicos, mas sim com frequência, e, além disso, o comportamento do agressor deve estar fora da normalidade esperada de uma relação de trabalho. Isso porque, em todo ambiente de trabalho, as cobranças são necessárias e fazem parte da própria relação de trabalho.

A Justiça do Trabalho é um ramo do Judiciário que milhares de pessoas recorrem quando seus direitos trabalhistas são violados. Em muitos casos, o que se busca é a reparação dos danos causados pela exposição a situações humilhantes recorrentes no ambiente de trabalho, assédio moral, que pode levar ao adoecimento físico e mental.

O assédio moral é um ato de abuso que começa com atos, palavras, ações, gestos, escritos que podem prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, comprometer seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.⁵

O presente trabalho tem como problemática: **como se dá o Reconhecimento Jurídico das Violências Psicológicas no TRT de Minas Gerais acerca das relações de trabalho envolvendo mulheres?** Este trabalho tem como hipótese de resposta o reconhecimento legal que constitui proteção contra atos que afetem a autoestima das mulheres, mantendo sua integridade moral por meio do combate às formas de desrespeito decorrentes da degradação moral ou da humilhação social. A degeneração moral cria uma sensação de estigma social em que o conteúdo emocional é caracterizado por um complexo de inferioridade devido a um complexo de inferioridade em relação aos outros, resultando em uma autoimagem depreciativa que mina os ideais cívicos do indivíduo.

No Brasil, a violência psicológica no trabalho caracteriza-se atualmente como uma violação dos direitos fundamentais do trabalho, do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho⁶. Embora não haja legislação específica sobre violência psicológica no trabalho, o judiciário tem apresentado um recente e crescente reconhecimento legal da questão, pautado principalmente pelos princípios constitucionais e proteção à saúde do trabalhador.

Esse trabalho tem o objetivo geral de conhecer como o TRT de Minas Gerais tem definido juridicamente as violências psicológicas sofridas por mulheres nas relações de trabalho. E como objetivos específicos (i) conhecer como a cultura do machismo afeta as mulheres nas relações de trabalho, (ii) descrever as falhas e faltas da legislação ao tratar sobre o tema, (iii) verificar como tem se dado as lutas contra as violências psicológicas sofridas por mulheres e a consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais (iv) verificar como tem se dado as lutas contra as violências psicológicas sofridas por mulheres e a consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais, (v) analisar a comprovação jurisprudencial da ameaça como principal forma de assédio contra a mulher.

Para a realização deste trabalho optou-se pela metodologia abordagem qualitativa uma vez que se buscará explicações jurídicas e sociais para fenômenos que estão representados nos

⁴ MARTINEZ, L.; CARVALHO JÚNIOR, P. L. **Assédio moral trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. [s.l.]. Editora Saraiva. 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 25 out. 2022.

⁵ FILHO, R. M. V. P.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio moral organizacional**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 25 out. 2022.

⁶⁴ **Constituição Federal**: Atualizada até a EC n. 84/2014. [s.l.]: Editora Manole, 2015. E-book. ISBN 9788520449783. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520449783/>. Acesso em: 25 out. 2022.

julgados. A pesquisa será de caráter bibliográfico.⁷ A pesquisa normativa-jurídica a ser realizada neste trabalho buscará bases: na lei, nas jurisprudências e em interpretações dos tribunais superiores⁸.

Dessa forma, ao analisar os julgados tendo em vista que cada dia mais mulheres são vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, verificando a falta de legislação que visam punir esses indivíduos e a falta de medidas tomadas ao a serem tomadas pelas vítimas, o presente trabalho visa ressaltar esses fatos e mostrar o reconhecimento jurídico das decisões já tomadas pelos tribunais para as mulheres se sentirem seguras ao denunciar.

Tendo como base a análise de conteúdo os julgados do TRT Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, também em concordância com a pesquisa jurídica normativa, no qual a coleta será realizada no período de 12 de março de 2020 a 22 de abril de 2022 período em que se deu início e o fim da pandemia, no qual a expressão utilizada para recolher os dados foi "assédio moral" "mulher" "violência psicológica" foram encontrados 34 extratos de jurisprudência na qual foram selecionadas 6 por se adequarem mais ao presente trabalho.

Tendo como sumário argumentado (i) A cultura do machismo como influência nas relações de trabalho, (ii) Falhas cometidas pelo judiciário mediante o assédio moral, (ii) A luta contra as violências psicológicas no ambiente de trabalho é uma consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais, (iv) A comprovação jurisprudencial da ameaça como principal forma de assédio moral contra a mulher

2 CULTURA DO MACHISMO COMO INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral no local de trabalho representa uma das muitas expressões do patriarcado. É um fenômeno de relações de trabalho moldado temporal e espacialmente, adotando constantemente novas construções e modus operandi, mas conhecido por carregar os mesmos efeitos prejudiciais. Parte do que o leva a desenvolver novos aspectos e se disfarçar para não ser mais reconhecível são os avanços da informação e da tecnologia decorrentes da Quarta Revolução Industrial. Muitas organizações estavam tentando aumentar os lucros exigindo metas loucas de seus funcionários e acelerando o ritmo de trabalho⁹.

Soma-se a este cenário da pandemia do novo coronavírus de 2020, que teve um grande impacto em setores da sociedade, forçou a introdução de novas formas de trabalho tecnológico não pessoal (remoto ou teletrabalho), integrado na vida pessoal de uma pessoa e família de um trabalhador setores privado e público.

Nessas circunstâncias, programas e aplicativos são usados para monitorar fluxos de trabalho, coletar resultados e monitorar a execução da atividade do trabalhador, os empregadores normalmente solicitam funcionários a qualquer hora do dia (incluindo feriados e fins de semana), exercendo assim uma interferência abusiva na vida privada do funcionário. Nesse contexto, o assédio moral inclui a tortura psicológica de trabalhadores por meio de atos ou omissões abusivos, bem como o uso de mensagens instantâneas de texto ou voz em

⁷ SEVERINO, A. J. *Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Cortez, 2007. p.167-206.

⁸ BITTAR, E. C. B. *Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para cursos de direito*. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 291.

⁹ CAVALCANTI, L. K. O. "Nós somos tão invisíveis aos poderes": a lei maria da penha nas periferias de João Pessoa. 2021. 131 f. Dissertação (Pós-graduação em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba. 2021. Disponível em:

https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/25136/1/luannakarolynedeoliveiracavalcanti_dissert.pdf.

Acesso em: 25 out. 2022.

plataformas eletrônicas, aplicativos, e-mail ou sistemas informatizados (por exemplo, teleconferências virtuais).

O Patriarcado é uma criação histórica, formada por homens e mulheres em um processo que levou 2.500 anos para se estabelecer. Inicialmente, surgiu como um estado arcaico baseado em unidades familiares patriarcais, criando constantemente suas próprias regras e valores, prescrevendo papéis e comportamentos adequados para cada gênero¹⁰.

Mesmo antes do advento da Civilização Ocidental, a sexualidade feminina era utilizada como uma mercadoria para evitar a guerra com a união do casamento e a mulher era vista como uma reprodutora de filhos, ou seja, se a mulher não conseguisse se reproduzir ela não era bem vista na sociedade.

Já no segundo milênio, famílias menos favorecidas costumavam vender suas filhas para o casamento, para a quitação de dívidas e para prostituição, todos esses estados que as mulheres carregam representam a primeira acumulação de propriedade privada pelos homens, os primeiros papéis sociais atribuídos às mulheres são trocados nas transações matrimoniais, e os homens definem os termos dessas transações, negociação de troca.

Logo fica claro que a escravidão nos primórdios da sociedade era dominada por homens sobre mulheres em que eram exploradas como trabalhadoras e usadas como reprodutoras e serviços sexuais. As relações sociais desiguais, hierarquizadas e contraditórias entre homens e mulheres são fruto de uma cultura patriarcal construída no decorrer dos séculos e que influenciam diversos setores da sociedade, principalmente as relações de trabalho.

A divisão do trabalho por gênero é um fenômeno histórico e um produto indicativo dessa cultura, moldada pela sociedade a que pertence, e inclui a classificação das atividades desempenhadas por homens e mulheres. Ressalta-se que o capitalismo se utiliza de uma divisão sexualizada do trabalho para colocar a mulher em posição desonrosa em relação ao homem, e tal construção se desenvolve por meio da educação machista¹¹.

Existe a intenção de definir os valores e características que classificam as mulheres como mulheres, e acreditar que sua constituição biológica as torna inerentemente mais adequadas para determinados tipos de trabalho. As mulheres há muito tempo estão excluídas do mercado de trabalho, embora tenham conquistado muitos direitos, a forma como o sistema capitalista absorve essa produção é desigual e assume formas diferentes em relação ao trabalho dos homens. Essa desigualdade, somada às novas formas de gestão do trabalho, mostra que em geral mulheres exercem suas atividades duas vezes, ou seja, em casa e fora com maestria.

Ao mesmo tempo, um importante aliado do capitalismo na manutenção da dinâmica de exploração é a família patriarcal, responsável pela hierarquização das relações humanas, ou a chamada os papéis masculinos e femininos não são um produto biológico, mas uma construção social baseada no trabalho e na reprodução. As mudanças econômicas, políticas e sociais que varreram as organizações privadas e públicas no século 20 contribuíram para esse aprofundamento da divisão e a tendência à feminização em campos de trabalho flexíveis, precários e desregulamentados¹².

¹⁰ SENA JÚNIOR, F. M. **A ordenação das mulheres como pastoras na assembleia de deus do estado do Amapá: Desafios e consequências** (2003 a 2016). 2018. 92 f. Dissertação (Mestrado Teologia) - Faculdades EST, Amapá. 2018. Disponível em: http://dspace.est.edu.br:8000/xmlui/bitstream/handle/BR-SIFE/934/sena%20junior_fm_tmp609.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 out. 2022.

¹¹ TEDESCHI, L. A. **As mulheres e a história: uma introdução teórico metodológica**. Dourados, MS, Ed. UFGD. 2012. p. 84. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1046/1/as-mulheres-e-a-historia-uma-introducao-teorico-metodologica-losandro-antonio-teseschi.pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

¹² OLIVIO, M. C. **“Das fragilidades de viver o tempo presente”**: capitalismo, patriarcado e a vigência da exploração-dominância masculina. 2015. 123 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. 2015. Disponível em:

Essas reestruturações no setor produtivo acarretarão mudanças no acesso e mudanças na forma de permanência dessas mulheres no mercado de trabalho, levando à terceirização da mão de obra, aumento do emprego informal, baixos salários, insegurança e trabalho pouco qualificado. violência sexista nos locais de trabalho e ambientes de trabalho dos trabalhadores.

Nesse contexto, as relações entre gênero, capital e indústria estão inter-relacionadas, descrevendo o conjunto de práticas, ideias e imagens por meio das quais mulheres são interpretadas a partir de uma perspectiva discriminatória. Assim, os modos de produção controlados pelo capital se desenvolvem por meio da exploração principalmente das pessoas mulheres.

Assim, as mudanças demográficas, culturais e sociais que o país passou nas últimas décadas do século XX e início do século XXI impactam no crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, mesmo que esteja evoluindo, o desfavorecimento contra a mulher ainda é grande.

No entanto, ainda há muitas diferenças entre homens e mulheres, o que pode ser constatado no exercício dos direitos civis, participação política, liderança no serviço público, desigualdade salarial nas empresas privadas e no acesso ao trabalho por conta do privado, há muita discriminação na seleção das trabalhadoras como o fato de mulheres casadas com filhos não serem iguais a mulheres solteiras sem filhos, apesar da alta qualificação as mulheres solteiras e sem filho.

3 A LUTA CONTRA AS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO É UMA CONSEQUÊNCIA DE UM ESFORÇO DE CONSTRUÇÃO JURÍDICA ATIVADO POR REIVINDICAÇÕES SOCIAIS

Violência no trabalho é qualquer ato voluntário de um indivíduo ou grupo contra outra pessoa ou grupo que cause dano físico, psicológico ou mental, ocorra no ambiente de trabalho ou esteja relacionado a relações interpessoais estabelecidas no local de trabalho¹³.

Violência no trabalho também é considerada qualquer falta e violação de princípios básicos, violação de direitos trabalhistas e previdenciários, negligência relacionada às condições de trabalho e negligência no cuidado, assistência e solidariedade a acidente caracterizado pela assimilação da morte profissional e das doenças profissionais.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define violência como a força física ou o uso, real ou em ameaça, por si próprio, outra pessoa ou grupo ou comunidade, que cause ou possa causar sofrimento, morte, deficiência mental, deficiência ou deficiência mental.¹⁴

O dano existencial pode ser causado por ações do empregador que violem um dos direitos humanos fundamentais, mudanças no cumprimento dos planos de vida pessoal do empregado ou direitos pessoais do empregado sob diversas formas. violação das relações sociais fora do ambiente de trabalho.

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136330/336143.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 out. 2022.

¹³ CAVALCANTI, J. A. M. **Violências no trabalho**: enfrentamento e superação. [s.l.]. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/violencia_no_Trabalho_enfretamento_e_superacao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em: 25 out. 2022.

¹⁴ DAHLBERG, L.L.; KRUG, E. G. **Violência**: um problema global de saúde pública. [s.l.]. **Rev. Ciênc. Saúde Coletiva**. 2006. v.11. p.1163- 1178.

De acordo com a CLT existe a possível reparação ao dano de acordo com o artigo 223 b, c, d e¹⁵. Relatam que qualquer ato ou omissão que viole a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica única beneficiária da tutela causará dano extrapatrimonial. Honra, reputação, intimidade, liberdade de ação, respeito próprio, sexualidade, saúde, lazer e integridade física são bens pessoais legalmente protegidos.

Imagens, marcas, nomes, segredos comerciais e segredos de correspondência são legalmente protegidos como bens jurídicos corporativos, todas as pessoas que tenham contribuído para a violação de bens jurídicos protegidos são responsáveis por danos extrapatrimoniais na proporção de seus atos ou omissões, danos extrapatrimoniais podem ser reclamados cumulativamente com danos patrimoniais pelo mesmo ato de danos¹⁶.

A prevenção da violência psicológica é eficaz, e deve ser implementada por governos e pelas empresas, mas também é responsabilidade de todos. Pois ao mesmo tempo que as mulheres podem ser possíveis "assediadoras" podem ser também potenciais vítimas de superiores hierárquicos ou subordinados.

E historicamente as mulheres começam a participar mais da sociedade, exigindo melhores condições de vida e de trabalho, participação política, fim da prostituição, acesso à educação e igualdade de gênero em 1789¹⁷, na França o que foi uma reivindicação social que alavancou a luta de mulheres em todos os sentidos, já em 1819 na Inglaterra, foi aprovada legislação para reduzir a jornada de trabalho para mulheres e crianças de 9 a 16 para 12 horas.

Já em 1908 as mulheres marcharam pelas ruas de Nova York, assim como os trabalhadores de 1857, marchando com o slogan "Pão e Rosas"¹⁸, além do direito ao voto. O pão simboliza a estabilidade econômica e as rosas simbolizam uma melhor comodidade de vida, em 1932 o sufrágio feminino foi estabelecido no Brasil.

Embora haja avanços na garantia dos direitos das mulheres no mundo, neste início de século não se pode dizer que tenham conquistado uma posição igualitária em relação aos homens. Eles ainda têm melhores oportunidades de educação e empregos bem remunerados. Soma-se a isso a violência física e mental contra a mulher, fenômeno que faz parte do cotidiano até os dias atuais, mas em relação aos assédios morais, existem poucos movimentos hoje observa-se mais movimentos mais concentrados nas redes sociais como por exemplo o uso de hashtags #assediomoralnao #violenciacontraasmulheresnao.

As reivindicações dos trabalhadores têm se dado principalmente por melhores condições trabalhistas no Brasil, as primeiras leis de proteção ao trabalho foram criadas pelo então Presidente da República, Getúlio Vargas. Tais leis eram razoáveis na época, mas não suficientes para atender às necessidades de proteção física e psicológica dos trabalhadores.

Após o primeiro passo de Getúlio Vargas, o estado criou cada vez mais leis para proteger os trabalhadores e apoiar o desenvolvimento natural da sociedade. Mas hoje ainda sofre-se com

¹⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 223 b, c, d)

¹⁶ 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. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. Art. 223-A – F)

¹⁷ NASCIMENTO, C. V.; OLIVEIRA, B. J. O Sexo Feminino em campanha pela emancipação da mulher. **Cadernos pagu**. julho-dezembro, 2007, p. 429-457.

¹⁸ OLIVEIRA, V. C. **Vida de mulher: gênero, pobreza, saúde mental e resiliência**. 2007. 284 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2007. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/286/2/1/22007_VeruscaCoutodeOliveira.pdf. Acesso em: 29 out. 2022.

a falta de uma legislação específica que versa sobre o assédio moral e a violência psicológica mais rigorosa pois hoje nenhuma lei protege os trabalhadores em casos de violência psicológica.¹⁹

Em total afronta com o artigo 196 da CF²⁰ afirma que o estado tem, por meio de políticas sociais e econômicas, garantir a saúde de todos com condições de igualdade de cuidados e acesso para reduzir o risco de doenças e outros problemas.

A sociedade deve intervir para deter o humano egoísta, o autor do assédio moral, que se acha melhor que a vítima, para que os justos permaneçam e se sobressaiam. Todo cidadão tem direito a uma vida digna, justa e igualitária conforme considerado e estipulado na Constituição federal em seu artigo 5.²¹ Há, portanto, a necessidade de a sociedade começar a reconhecer e respeitar o ser humano, para que questões de direitos e obrigações não sejam excluídas ou deixadas de lado como se não fizessem parte delas.

É importante que o estado de Minas Gerais preste mais atenção às questões de assédio moral consideradas aqui e desenvolvam leis específicas para prevenir, suprimir e penalizar danos decorrentes do assédio ético da violência psicológica, de acordo com a evolução da sociedade.

Que garanta uma vida digna para todos os trabalhadores. Compete também ao estado desenvolver políticas que promovam a sensibilização, formação e fiscalização das diligências comerciais, para garantir o cumprimento integral da lei e, assim, do bem maior que se destaca neste trabalho em diferentes momentos, que é o bem-estar humano e dignidade das mulheres trabalhadoras.

Com essas ações, as empresas certamente acompanharão criteriosamente as operações e as regulamentações institucionais, desenvolvendo e controlando as ações de seus supervisores para o cumprimento da legislação, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e valioso para os colaboradores.

Embora não tenha-se uma lei específica sobre o assunto no Brasil, existem diversas leis nacionais e internacionais, além de diretrizes e acordos que juízes, promotores e advogados podem utilizar para combater o assédio moral e a violência psicológica. Por isso é importante uma análise abrangente do ordenamento jurídico, para que o tribunal obtenha sempre a melhor visão e a solução mais justa para o conflito em questão.

O processo de análise do sistema jurídico comprimido (compilação) é necessário, mas não é o melhor a se seguir, pois deixa espaço para observação, interpretação, além de ser propenso a falhas na busca e elaboração de leis que sustentam a proteção e julgamento. É por isso que é importante avançar para o desenvolvimento de uma lei concreta e eficaz sobre o assédio moral e a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho.

É igualmente importante que cada funcionário entenda o que é assédio moral e não o ignore, pois se por um lado é dever dos juízes e promotores prevenir e reprimir essas ações, por outro é dever dos funcionários. Fazer isso provocar os juízes, condenando e alertando para todo caso de violência psíquica e assédio ético, por mais simples que seja, para preservar a paz social, a lei e a ordem e a dignidade humana.

O mundo globalizado atual favorece o assédio moral, seja ele pessoal, seja entre chefe e subordinado, seja entre instituições, de empresa para empregado, pois as transações

¹⁹ DAHLBERG, L.L.; KRUG, E. G. Violência: um problema global de saúde pública. [s.l]. **Rev. Ciênc. Saúde Coletiva**. 2006. v.11. p.1163- 1178.

²⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 196).

²¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 5º)

comerciais ocorrem de forma rápida e sem limites, o que naturalmente gera uma alta demanda e competição, o que, portanto, incentiva, incita e incentiva a prática desses atos²².

Vale lembrar que os danos causados pelo assédio moral podem ser devastadores para a vítima e prejudicar toda a sociedade, lesando os cofres públicos ou quando essas vítimas têm afastamento por tratamento; e tem que receber algum benefício do governo, quer quando os hospitais públicos têm que apoiar mais pacientes do que o necessário.

A indenização por dano moral deve contemplar duas características principais: primeiro, indenizar a vítima, trazer certo equilíbrio, diminuir a dor, e segundo, corrigir o criminoso, educar a empresa, prevenir novos atos de assédio.

Portanto, conclui-se que o assédio moral e a violência psicológica contra as mulheres em ambiente de trabalho é uma das formas mais violentas de agressão que uma mulher pode sofrer e que coloca em risco a ordem jurídica e social e o princípio máximo da CF, a dignidade da pessoa humana, causando danos não só à vítima, mas também à sociedade e à própria empresa. Sem dúvida, podendo dizer que os reflexos do assédio moral afetam diretamente o desenvolvimento da sociedade, causando violência e instabilidade socioeconômica.

4 FALHAS COMETIDAS PELO JUDICIÁRIO MEDIANTE O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é a exposição repetida e prolongada de pessoas ou situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho durante a realização de uma atividade. É um comportamento que ameaça a dignidade e a integridade da pessoa colocando em risco a saúde e prejudicando o ambiente de trabalho.²³ O assédio moral no local de trabalho é obtido pela privação da dignidade do trabalhador.

Manifesta-se através de tais comportamentos, palavras, ações, gestos ou escritos que possam prejudicar a personalidade de uma pessoa, a dignidade humana ou a integridade física ou psicológica, pôr em perigo o local de trabalho ou prejudicar o ambiente de trabalho. Trata-se de uma forma de violência que visa desestabilizar com ações direta, tais como mentalmente e profissionalmente uma pessoa, e ações diretas quais sejam: acusações, insultos, gritos, humilhações públicas e ações indiretas: aumento de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão.

Humilhações repetidas e prolongadas perturbam a vida dos profissionais, colocam em risco a identidade, a dignidade humana e as relações emocionais e sociais, e causam danos à saúde física e mental que podem evoluir para incapacidade, desemprego ou mesmo morte em situações mais graves induzindo a pessoa ao suicídio²⁴.

Esses comportamentos vão contra os ditames da CF²⁵ principalmente contra os fundamentos elencados em seu artigo 1 quais sejam: dignidade humana e o valor social do trabalho. O artigo sexto da constituição federal versa sobre a garantia dos direitos fundamentais

²² FRANCO, T. *et al.* As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. [s.l.]. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** dez 2010. p. 229-248.

²³ ALMEIDA, A. P. D. **CLT comentada**. 9ª edição. Editora Saraiva. 2015. E-book. E-book. ISBN 9788502627192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502627192/>. Acesso em: 25 out. 2022.

²⁴ GARBIN, A. C. G. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. 2009. 169 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, São Paulo). 2009. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-21092009-145221/publico/AndreiaGarbin.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 1º).

sendo eles: direito à saúde, direito à segurança, **direito ao trabalho**, direito ao lazer, direito à previdência social, direito à proteção da maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: valor humano, o princípio da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, direito à saúde, trabalho e honra nos artigos quinto e sexto da constituição federal. Esses preceitos ora invocados são violados por atitudes que caracterizam estas se perfazem no cancelamento da independência do funcionamento ato de vontade do funcionário ou contestar sua decisão a qualquer momento.

Sobrecarregar um funcionário com novas tarefas ou remover lhe tarefas que antes lhe eram atribuídas que normalmente são de sua responsabilidade, causando sentimentos de incompetência, excluir a presença do assediado e dirigir-se somente aos outros funcionários, ordenar que se faça tarefas humilhantes, gritar ou falar desrespeitosamente; espalhar fofocas e espalhar boatos ofensivos sobre o funcionário.

Não respeitar os problemas de saúde do funcionário criticar a vida privada da vítima; dar apelidos depreciativos; castigos repugnantes, evitar comunicação direta, se comunicando somente por e-mail, whatsapp ou por terceiros, excluir fisicamente o funcionário para que não tenha comunicação com os demais colegas; passar metas impossíveis de ser cumpridas, vigiar em excesso, limitar quantas vezes o funcionário vai ao banheiro ou vai tomar água, mudar o cargo ou retirar alguma tarefa sem motivo, entre outras.

As causas do assédio moral no local de trabalho estão relacionadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, que são elas: Abuso de direito de ordem (abuso de poder) perseguição contínua de objetivos de meta a se bater, cultura de autoridade, preparação inadequada do líder para gestão de pessoas o trabalho e as cobranças em excesso, quando o líder não sabe lidar bem com as pessoas da empresa gerando assim uma competição injustificada no ambiente de trabalho.²⁶

O assédio moral causa consequências psicológicas, físicas, e sociais para as vítimas e prejudica o ambiente de trabalho há muitas maneiras de prevenir o assédio moral no local de trabalho, mas a mais importante é a informação garantir que todos saibam o que é assédio e quais comportamentos e ações são aceitáveis no ambiente de trabalho ajudará a reduzir e até eliminar essa prática.

Uma das grandes falhas cometidas pelo judiciário em se tratar do assédio moral e violência psicológica no trabalho é caracterizada por não haver lei federal específica que descreva sobre o assédio moral e à violência psicológicas no ambiente de trabalho na maioria dos casos, os órgãos judiciais e administrativos aplicam as leis existentes que punem as práticas, que são contrárias ao bom comportamento do assediador, pois como a consolidação das leis trabalhistas não traz uma lei específica que versa sobre o assunto.

Em alguns casos se aplicam os artigos 147, 197²⁷ e seguintes do código penal brasileiro que prevêem a penalização por ser um dos motivos mais evidentes para a responsabilização criminal dos agentes corporativos que cometem o delito, mas a aplicabilidade do código penal ao direito do trabalho é bem pouco efetiva.²⁸

No entanto, a falta da punibilidade de quem assedia alguém com violência ou ameaças graves em determinadas situações de trabalho torna-se eficaz devido à natureza específica do

²⁶ BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Rev. Serv. Soc. Soc.** São Paulo. n. 123, jul./set. 2015. p. 544-561.

²⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 1º).

²⁸ AZEVEDO, D. T. D. **Código Penal Interpretado**. Editora Manole. [s.l]. 8 ed. 2018. E-book. ISBN 9788520455098. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520455098/>. Acesso em: 05 out. 2022.

assédio moral, conseqüentemente, a falta de leis federais efetivas leva à impunidade de supostos agressores ou entidades agressoras, o que pode levar a um aumento de ocorrências desse tipo.

Por outro lado, deve-se notar que os estados têm disposições legais limitadas a de aplicação territorial²⁹ que punem o comportamento de pessoas culpadas pelo assédio moral, e mostram uma efetividade satisfatória, por isso a importância da implantação em todos os estados.

Por exemplo Minas Gerais pode criar uma lei que imponha a utilização de uma ação, ou atitude, que possa ser caracterizada como assédio verbal no trabalho, contra um supervisor, funcionário ou empregado, e que seja equivalente a uma violação de sua dignidade humana ou a submissão de objetos humilhantes ou condições de trabalho e degradantes.

Portanto, conclui-se que o assédio é uma das formas mais violentas de agressão que um funcionário pode sofrer e que põe em risco a ordem jurídica e social e o princípio máximo da CF, a dignidade da pessoa humana, causando danos não só à vítima, mas também à sociedade e à própria empresa. Sem dúvida, pode-se dizer que os reflexos do assédio moral afetam diretamente o desenvolvimento da sociedade, causando violência e instabilidade socioeconômica, e que a falta de legislação acarreta sensação de impunibilidade.

5 A COMPROVAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA AMEAÇA COMO PRINCIPAL FORMA DE ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER

Segundo a cartilha do TRT 3, juízes trabalhistas em todo o país recebem queixas de danos mentais por assédio de mulheres todos os dias. Os casos chegaram às páginas oficiais do tribunal, e muitos deles tiveram destaque em jornais nacionais. Mas, segundo os juízes dos tribunais superiores, os processos são apenas o início de um problema trabalhista contemporâneo maior: o assédio, a violência psicológica que pode vir desenvolver futuramente síndrome de burnout, depressão severa, síndrome do pânico dentre outras³⁰.

A demanda social por melhores condições de saúde mental e segurança dos assalariados motivou a inclusão de medidas de proteção por meio de normas coletivas de trabalho, ou seja, acordos coletivos de trabalho celebrados entre empregadores e assalariados para estabelecer regras no âmbito das categorias de acordos econômicos ou profissionais ou acordos coletivos, limitado às empresas que concordem com isso e seus funcionários.

No entanto, diante de ilegalidades e descumprimentos das normas relativas à saúde dos assalariados, a justiça do trabalho tem sido muitas vezes recorrida para se pronunciar sobre essa questão. Nesse sentido, a CF/88, em seu art. 5º, inciso X, desempenhou um papel essencial na inclusão dos direitos da personalidade no quadro dos direitos fundamentais, admitindo-os assim como uma espécie dos direitos humanos, o assédio moral confronta diretamente o disposto no artigo; são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

²⁹ RIO DE JANEIRO. Lei Nº 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do Rio De Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE RIO DE JANEIRO.** Disponível em: http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=53&url=L2NvbnsRzZWkubnNmL2M4YWwOTAwMDI1ZmVlZjYwMzI1NjRlYzAwNjBkZmZmLzNkY2ZjZTAyYjA2YmU1MzkwMzI1NmMyODAwNTM3MTg0P09wZW5Eb2N1bWVudA==. Acesso em: 25 out. 2022.

³⁰ O TST divulgou um informativo sobre o conjunto de leis no que tange o assédio moral contra mulheres. Informações em: <https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-e-o-assedio-moral>.

Uma situação isolada não é suficiente para se caracterizar o assédio como uma situação humilhante imposta a um empregado, mas só aconteceu uma vez para se qualificar como assédio ético, ele deve ser repetido várias vezes com o objetivo de humilhar, enfraquecer, menosprezar, isolar os funcionários e diminuir sua autoestima.

De acordo com a legislação brasileira, não há legislação específica que visa punir o assédio ético no ambiente de trabalho, alguns projetos de lei foram apresentados sobre o assunto no Congresso Nacional. Uma delas é a Lei nº 2.369/2003³¹, anexa ao PL nº 6.757/2010³², que define e proíbe o assédio moral, estabelece a obrigação de indenizar, prevê medidas preventivas e multas.

Existem também leis municipais que proíbem o assédio ético, aplicáveis a funcionários das administrações públicas locais, leis estaduais como a Lei 3.921/2002 no Rio de Janeiro. Mas mulheres que não são funcionárias públicas e não moram no estado do Rio de Janeiro ficam desprotegidas aqui em Minas Gerais, a lei não se aplica, por isso a importância de ser sancionada uma lei federal.

Apenas o estado do Rio de Janeiro, por meio de regime próprio, possui legislação específica com finalidade de proteger mulheres servidoras públicas, no âmbito estadual, contra o assédio moral, infelizmente o estado de Minas Gerais como os demais estados brasileiros ainda não tipifica a conduta.

De acordo com o entendimento jurisprudencial dos julgados 0010061-83.2021.5.03.0030, 0012016-43.2017.5.03.0143, 0010116-75.2021.5.03.0081, 001050010860-33.2019.5.03.0019, 28-21.2021.5.03.00760010914-33.2018.5.03.0019, 0010122-07.2021.5.03.0009 há (existe) **responsabilidade do empregador em indenizar** a empregada por danos provenientes de acidente de trabalho ou doença ocupacional emocional caracterizado por, estresse e exaustão física ao extremo decorrentes de situações de trabalho estressantes que exigem altos níveis de competitividade ou responsabilidade.

De acordo com o julgamento 0010061-83.2021.5.03.0030 no Brasil, são registrados diariamente casos de violência mental e sexual contra mulheres, incluindo assassinatos de mulheres o judiciário não pode aceitar o desrespeito à mulher como um comportamento banal e insignificante, pois muitas vezes são uma porta para crimes mais graves.

E nas relações de trabalho, o medo respeitoso às vezes impede que a vítima se manifeste e denuncie os fatos do ocorrido às autoridades competentes, temendo a perda do emprego e represálias mais severas.

No processo nº 0010061-83.2021.5.03.0030³³ (ROT), ao decidir sobre o assédio moral o relator decidiu pela responsabilidade do empregador em indenizar a empregada, fundamentando sua decisão no fato de que diante do exposto, concedo indenização de R\$8.000,00 e ressalto que há indícios de perseguição sistemática, episódios com chefes hierárquicos. Sob a ameaça de humilhação e desvalorização de mulheres, que representam cerca

³¹ SÃO PAULO. Projeto de Lei 2.369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Câmara dos Deputados**. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/propostasintegradas?jsessionid=node0ipriow7fu6fh17z5kz1jhtyq98792939.node0?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 28 de out. 2022.

³² SÃO PAULO. Projeto de Lei 6.757/2010. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Câmara dos Deputados. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>. Acesso em: 25 out. 2022

³³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010061-83.2021.5.03.0030**. Disponibilização: 08/04/2022. Órgão Julgador: Setima Turma. Relator: Paulo Roberto de Castro.

de 50% da população mundial, devem ser combatidas ao longo do século XXI nas instituições, principalmente no ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho, embora já exista há muito tempo, como fenômeno social tem ganhado cada vez mais importância na doutrina, à medida que o ordenamento jurídico salta em torno do reconhecimento do direito do empregado à manutenção da saúde mental, no entanto, acontece que não qualquer agressão psicológica contra uma pessoa constitui assédio moral; tem um significado mais grave, seja pela natureza do comportamento, como ocorreu a lesão, seja pelo possível efeito sobre o psiquismo da vítima, pela gravidade do dano, no entanto, isso não significa que apenas esse comprometimento de direitos da personalidade deva ser ressarcido.

Assim, ao caracterizar o assédio ético, um comportamento mais grave, quatro fatores devem ser considerados: o caráter psicológico, o caráter repetitivo e prolongado do comportamento ofensivo ou humilhante, a finalidade da exclusão e a ocorrência da violência, graves danos psicológicos e emocionais que ameacem a saúde mental da pessoa, mesmo exame pericial. Ainda que o assédio moral não seja definido, o agressor não está isento de punição desde que seu ato violento prejudique a personalidade da vítima e prejudique sua saúde mental.

No processo de nº 0012016-43.2017.5.03.0143³⁴ ao decidir sobre o assédio moral o relator decidiu pela responsabilidade do empregador em indenizar a empregada, fundamentando sua decisão no fato de que diante do exposto: concedo indenização em R\$5.000,00 meu ver, a cobrança de alvos é, por si só, uma das prerrogativas, constituindo, portanto, um ato ilícito da parte demandada. Comportamentos excessivos que caracterizam extrema violência psicológica contra funcionários e os tornam emocionalmente instáveis devem ser rejeitados.

O julgado 0010860-33.2019.5.03.0019³⁵ (ROT) discorre sobre a violência psicológica por sua concepção, exigem ações deliberadas com duração de tempo, que podem desestabilizar os trabalhadores na execução de seus serviços. Caracteriza-se como violência psicológica com humilhação, constrangimento e exclusão.

Já o julgado 0010116-75.2021.5.03.0081³⁶(ROT) ao decidir sobre a violência psicológica o relator decidiu pela responsabilidade do empregador em indenizar a empregada, fundamentando sua decisão no fato de que diante do exposto, concedo indenização: Uma vez comprovado o ilícito, a gravidade do ato cometido, as consequências dele decorrentes, a capacidade financeira do réu etc., salários dos trabalhadores e a natureza educacional da compensação, eu admito. Parte recurso condenando o acusado ao pagamento de danos morais. Está fixado em R \$10.000,00.

A principal causa da violência psicológica é especificamente o excesso de trabalho a cobrança excessiva³⁷. Quando incorrer em dolo ou culpa, consoante o disposto no artigo 7,

³⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0012016-43.2017.5.03.0143**. Disponibilização: 10/02/2022. Órgão Julgador: Nona Turma. Redator: Ricardo Marcelo Silva.

³⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.ª Região. **Apelação nº 0010860-33.2019.5.03.0019**. Disponibilização: 06/08/2021. Órgão Julgador: Sétima Turma. Redator: Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa.

³⁶ MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.ª Região **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010116-75.2021.5.03.0081**. Disponibilização: 24/09/2021. Órgão Julgador: Décima Primeira Turma. Redator: Marcos Penido de Oliveira.

³⁷ CARLOTTO, M.S.; CÂMARA. S. G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. Rev. Psico. v. 39, n. 2, abr./jun. 2008. pp. 152-158.

inciso XXVIII, da CRFB/88³⁸ (mesmo nas hipóteses, de concausa, art. 21, I, Lei 8.212/91)³⁹, emerge do dever legal de conduta de evitar a ocorrência de tais infortúnios, ou seja, o empregador tem responsabilidade pela síndrome manifestada pela vítima. Deverá pagar indenização por danos morais, psicológicos e outras consequências.

De acordo com o entendimento jurisprudencial, a comprovação da violência psicológica se dá sempre por meio de prova testemunhal e como as testemunhas não presenciaram sempre os abusos, ficando assim difícil a comprovação em juízo, pois os abusos tem que acontecer de forma frequente. E normalmente quando conseguem comprovar o valor da indenização é muito baixo entre um salário a 15 mil reais, mas que geralmente quando são condenados recorrem e pagam um valor muito abaixo do que inicialmente foi decretado.

5 CONCLUSÃO

A finalidade objetivo geral do trabalho é conhecer como o TRT de Minas Gerais tem definido juridicamente as violências psicológicas sofridas por mulheres nas relações de trabalho, no Brasil, a violência psíquica no trabalho caracteriza-se atualmente como uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Embora não exista uma legislação específica sobre abuso emocional no trabalho, o judiciário de Minas Gerais tem proporcionado recentemente crescente reconhecimento legal do assunto, impulsionado principalmente por princípios constitucionais e proteção à saúde do trabalhador. Foi necessário a definição de objetivos específicos.

Primeiro objetivo específico: conhecer como a cultura do machismo afeta as mulheres nas relações de trabalho, ainda há muitas diferenças entre homens e mulheres, o que pode ser constatado no exercício dos direitos civis, participação política, liderança no serviço público, desigualdade salarial nas empresas privadas e no acesso ao trabalho por conta do privado, há muita discriminação na seleção das trabalhadoras como o fato de mulheres casadas com filhos não serem iguais a mulheres solteiras sem filhos, apesar da alta qualificação as mulheres solteiras e sem filho, além do fato de que a taxa de desemprego das mulheres é maior do que a dos homens, poucas conseguem ocupar cargos de chefia nas empresas.

Segundo objetivo específico descrever as falhas e faltas da legislação ao tratar sobre o tema, analisar as causas que geram judicialização no TRT de Minas Gerais acerca da violência psicológica de mulheres no ambiente de trabalho que o assédio é uma das formas mais violentas de agressão que um funcionário pode sofrer e que põe em risco a ordem jurídica e social e o princípio máximo da CF, a dignidade da pessoa humana, causando danos não só à vítima, mas também à sociedade e à própria empresa. Sem dúvida, pode se dizer que os reflexos do assédio moral afetam diretamente o desenvolvimento da sociedade, causando violência e instabilidade socioeconômica, e que a falta de legislação acarreta sensação de impunibilidade.

Terceiro objetivo específico: verificar como tem se dado as lutas contra as violências psicológicas sofridas por mulheres e a consequência de um esforço de construção jurídica ativado por reivindicações sociais, embora haja avanços na garantia dos direitos das mulheres no mundo, neste início de século não se pode dizer que tenham conquistado uma posição igualitária em relação aos homens. Eles ainda têm melhores oportunidades de educação e

³⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 out. 2022 (art.7).

³⁹ BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 25 out. 2022. (art. 21, I)

empregos bem remunerados. Soma-se a isso a violência física e mental contra a mulher, fenômeno que faz parte do cotidiano até os dias atuais, mas em relação aos assédios morais, existem poucos movimentos, e hoje observa-se mais movimentos mais concentrados nas redes sociais como por exemplo o uso de hashtags #assediomoralnao #violenciacontraasmulheresnao.

Portanto que o assédio moral e a violência psicológica contra as mulheres em ambiente de trabalho são uma das formas mais violentas de agressão que uma mulher pode sofrer e que coloca em risco a ordem jurídica e social e o princípio máximo da CF, a dignidade da pessoa humana, causando danos não só à vítima, mas também à sociedade e à própria empresa. Sem dúvida, pode-se dizer que os reflexos do assédio moral afetam diretamente o desenvolvimento da sociedade, causando violência e instabilidade socioeconômica.

Quarto objetivo específico: verificar quais falhas foram cometidas pelo judiciário mediante o assédio moral que é uma das formas mais violentas de agressão que um funcionário pode sofrer e que põe em risco a ordem jurídica e social e o princípio máximo da CF, a dignidade da pessoa humana, causando danos não só à vítima, mas também à sociedade e à própria empresa. Sem dúvida, pode se dizer que os reflexos do assédio moral afetam diretamente o desenvolvimento da sociedade, causando violência e instabilidade socioeconômica, e que a falta de legislação acarreta sensação de impunibilidade.

Por fim o quinto objetivo específico analisar a comprovação jurisprudencial da ameaça como principal forma de assédio contra a mulher, o entendimento jurisprudencial, a comprovação da violência psicológica se dá sempre por meio de prova testemunhal e como as testemunhas não presenciaram sempre os abusos, ficando assim difícil a comprovação em juízo, pois os abusos têm que acontecer de forma frequente. E normalmente quando conseguem comprovar o valor da indenização é muito baixo entre um salário a 15 mil reais, mas que geralmente quando são condenados recorrem e pagam um valor muito abaixo do que inicialmente foi decretado.

Como tem se dado o Reconhecimento Jurídico das Violências Psicológicas no TRT de Minas Gerais acerca das relações de trabalho envolvendo mulheres, como resposta a problemática: a falta de informações oficiais e o medo de demissões por parte de empregadores continuam sendo obstáculos a serem superados. Além disso, os fatores que tornam mais difícil a elaboração de leis apropriadas e, portanto, a imposição de penalidades apropriadas são a alta subjetividade de tais eventos e a dificuldade de encontrar quando a mulher está sofrendo violência psicológica e assédio no trabalho e a possível causalidade de quando se está doente eventualmente.

Em se tratando de processos, para caracterização da violência psicológica e moral, além das impressões da vítima devem ser apresentados provas testemunhais e provas de conduta lesiva, apesar desses obstáculos e dificuldades, não se pode negar que a Justiça do Trabalho tomou medidas durante o período para reconhecer que violência no ambiente de trabalho condições psicológicas constituem uma ameaça à dignidade humana e devem ser contidas.

A hipótese testada neste trabalho consistia no reconhecimento legal que constitui proteção contra atos que afetem a autoestima das mulheres, mantendo sua integridade moral por meio do combate às formas de desrespeito decorrentes da degradação moral ou da humilhação social. A degeneração moral cria uma sensação de estigma social em que o conteúdo emocional é caracterizado por um complexo de inferioridade devido a um complexo de inferioridade em relação aos outros, resultando em uma autoimagem depreciativa que mina os ideais cívicos do indivíduo, foi confirmada.

Por fim, uma das contribuições deste trabalho, sugere-se como um tema relevante para futuros estudo podendo dessa forma aprofundar-se os estudos, ressalta também a importância em razão da configuração de um novo cenário no que diz respeito às violências psicológicas

sofridas por mulheres, no entanto, não se pode ignorar as necessidades sociais de uma parcela do empresariado brasileiro que resiste a medidas para enfrentar esse problema, ainda cercado de hierarquia e autoritarismo referência cultural que normaliza o desrespeito e a humilhação no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIA

ALMEIDA, A. P. D. **CLT comentada**. 9ª edição. Editora Saraiva. 2015. E-book. E-book. ISBN 9788502627192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/97885026>. Acesso em: 05 out. 2022

AZEVEDO, D. T. D. **Código Penal Interpretado**. Editora Manole. [s.l]. 8 ed. 2018. E-book. ISBN 9788520455098. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520455098/>. Acesso em: 05 out. 2022

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Rev. Serv. Soc. Soc.** São Paulo. n. 123, jul./set. 2015. p. 544-561.

BITTAR, E. C. B. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para cursos de direito**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 291.

BRASIL. **Constituição Federal 1988**: Atualizada até a EC n. 84/2014. [s.l]: Editora Manole, 2015. E-book. ISBN 9788520449783. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520449783/>. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

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. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

CAMPOS, L. A.; FRIGINI, N. D. C.; ZAGANELLI, M. V. **A mulher e o direito à cidade: direito penal simbólico e a lei nº 13.718/18**. **Altus Ciência**, v. 14, Disponível em:

<<http://revistaaltus.univap.br/index.php/revistaaltus/article/view/876>>. Acesso em 15 de outubro de 2022.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Rev. Psico.** v. 39, n. 2, abr./jun. 2008. pp. 152-158.

CAVALCANTI, L. K. O. “**Nós somos tão invisíveis aos poderes**”: a lei maria da penha nas periferias de João Pessoa. 2021. 131 f. Dissertação (Pós-graduação em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba. 2021. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/25136/1/luannakarolynedeoliveiracavalcanti_dissert.pdf. Acesso em: 25 out. 2022.

CAVALCANTI, J. A. M. **Violências no trabalho**: enfrentamento e superação. [s.l.]. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/violencia_no_Trabalho_enfretamento_e_superacao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em: 25 out. 2022

DAHLBERG, L.L.; KRUG, E. G. **Violência**: um problema global de saúde pública. [s.l.]. **Rev. Ciênc. Saúde Coletiva.** 2006. v.11. p.1163- 1178.

FILHO, R. M. V. P.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio moral organizacional**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 25 out. 2022.

FRANCO, T. *et al.* As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. [s.l.]. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** dez 2010. p. 229-248.

GARBIN, A. C. G. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. 2009. 169 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, São Paulo). 2009. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-21092009-145221/publico/AndreiaGarbin.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

MARTINEZ, L.; CARVALHO JÚNIOR, P. L. **Assédio moral trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. [s.l.]. Editora Saraiva. 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 25 out. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.^a Região. **Apelação nº 0010860-33.2019.5.03.0019**. Disponibilização: 06/08/2021. Órgão Julgador: Sétima Turma. Redator: Convocado Flavio Wilson da Silva Barbosa.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.^a Região **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010116-75.2021.5.03.0081**. Disponibilização: 24/09/2021. Órgão Julgador: Decima Primeira Turma. Redator: Marcos Penido de Oliveira.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.^a Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010061-83.2021.5.03.0030**. Disponibilização: 08/04/2022. Órgão Julgador: Setima Turma. Relator: Paulo Roberto de Castro.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Trabalho da 3.^a Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0012016-43.2017.5.03.0143**. Disponibilização: 10/02/2022. Órgão Julgador: Nona Turma. Redator: Ricardo Marcelo Silva

NASCIMENTO, C. V.; OLIVEIRA, B. J. O Sexo Feminino em campanha pela emancipação da mulher. **Cadernos pagu**. julho-dezembro, 2007, p. 429-457.

OLIVEIRA, V. C. **Vida de mulher**: gênero, pobreza, saúde mental e resiliência. 2007. 284 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2007. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2862/1/22007_VeruscaCoutodeOliveira.pdf. Acesso em: 29 out. 2022.

OLIVIO, M. C. **“Das fragilidades de viver o tempo presente”**: capitalismo, patriarcado e a vigência da exploração-dominação masculina. 2015. 123 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136330/336143.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 out. 2022

PEREIRA, L. M.; GONÇALVES, M. C. S.; BORGES, D. C. S.; ALMEIDA, M. Z. C. M. Mulheres e mercado laboral: uma análise na sociedade de Brasilândia de Minas. **Altus Ciência**, [S.l.], v. 14, n. 14, p. 20-35, 2022. ISSN 2318-4817.

SÃO PAULO. Projeto de Lei 2.369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/proppmostrarintegra;jsessionid=node0ipriow7fu6fh17z5kz1jhtyq98792939.node0?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 28 de out. 2022.

SÃO PAULO. Projeto de Lei 6.757/2010. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=4658>. Acesso em: 25 out. 2022.

ZAGANELLI, Margareth Vetis et al. A violência contra a mulher no cotidiano da prostituição em "Le Notti Di Cabiria", de Federico Fellini. **ALTUS CIÊNCIA**, n. 14, vol. 14, jan.-jul. 2022. ISSN 2318-4817. Disponível em: <http://revistas.fcjp.edu.br/ojs/index.php/altuscienca/article/view/22/22>. Acesso em: 15 nov. 2022.