

XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

JEANETH NUNES STEFANIAK

MARCOS LEITE GARCIA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Jeaneth Nunes Stefaniak; Marcos Leite Garcia – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-575-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e eficácia dos Direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho”, por ocasião do XI Congresso Internacional do Conpedi, contou com a apresentação de 10 artigos, no dia 14 de outubro de 2022, nas dependências da Universidad de Santiago de Chile, Campus de Las Condes. A jornada acadêmica contou com reflexões de elevada qualidade, abordando a complexidade do mundo trabalho na contemporaneidade, temas como o trabalho da mulher sob a ótica de tribunais brasileiro, trabalho infantil e formas de enfrentamento, trabalho doméstico remunerado e plataformizado, novos formatos laborais a sociedade da informação, trabalho decente e a chamada escravidão contemporânea, estudo de caso sobre escravidão contemporânea, o direito fundamental ao trabalho da mulher, o papel da Suprema Corte Brasileira para o advento e a consolidação da reforma trabalhista no Brasil, a inconstitucionalidade do contrato intermitente no Brasil e formatos semelhantes no direito comparado e por fim uma reflexão sobre trabalho e mercadoria: realidade e ficção. Enfim, os temas abordados pelos autores, denotam a preocupação da academia com a trajetória do Direito do Trabalho na atualidade, oriundo da crise pela qual passa tão importante direito fundamental social, crise também aprofundada pela pandemia do Covid-19, que agudizou o surgimento de novos formatos de exploração do trabalho, que já eram uma realidade antes do mencionado período como fazendo parte da agenda global neoliberal. A reunião dos acadêmicos especializados em Direito do Trabalho e os debates enriquecedores ali realizados cumpriram o propósito de contribuir com um espaço para divulgação da produção científica, de alta criticidade e com grande relevância acadêmica, assim fornecendo substrato para análise dos rumos dessa importante área da ciência jurídica.

Agradecemos a oportunidade e desejamos a todos uma boa leitura,

Jeaneth Nunes Stefaniak – Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR

Marcos Leite Garcia – Universidade do Vale do Itajaí-SC

ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO SOBRE OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ANALYSIS OF DECISIONS OF THE TRT OF THE 12TH REGION ON THE MORAL DAMAGE SUFFERED BY WOMEN IN LABOR RELATIONS

Giselle Meira Kersten ¹
Marcos Leite Garcia ²

Resumo

O ambiente de trabalho é um meio social em que pessoas, cultural, intelectual e socialmente diferentes reúnem-se com objetivo que lhes é comum, o do exercício de atividade laboral. O empregador exerce poder de direção sobre o empregado, assim como fazem seus prepostos e por esta razão muitas vezes ultrapassam limites éticos e morais socialmente aceitos. São várias as formas de assédio moral cometidos no ambiente de trabalho além dos demais danos que podem ocorrer em virtude de acidentes de trabalho e outras práticas cometidas pelos empregadores contra seus empregados. Desde a Constituição Federal de 1988, os danos morais causados podem ser reparados através de indenizações que tem tanto o condão de punir e educar aquele que praticou o dano quanto compensar aquele que sofreu. O método utilizado para a pesquisa foi o indutivo, e como técnicas de pesquisa foi utilizada a revisão bibliográfica e jurisprudencial, através de análise de decisões proferidas pelo TRT da 12ª Região entre janeiro de 2017 e outubro de 2018. As abordagens do estudo foram qualitativas. Verificou-se as razões do ingresso judicial requerendo a reparação dos danos morais sofridos e o entendimento dos tribunais, comparando-se as situações vividas entre homens e mulheres no meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio, Dano moral, Mulher, Trabalho, Ambiente de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The work environment is a social environment in which people, culturally, intellectually and socially different meet with their common objective, the exercise of work activity. The employer exerts power of direction over the employee, just as his employees do, and for this reason often exceed socially accepted ethical and moral limits. There are various forms of harassment committed in the workplace in addition to other damages that may occur as a result of work-related accidents and other practices committed by employers against their employees. Since the Federal Constitution of 1988, the moral damages caused can be

¹ Doutora em Administração pela ESAG/UDESC em 2019. Mestre em Ciência Jurídicas e Sociais pela Univali em 2003. Professora de Direito na UNIVALI e prof. assistente na ESAG/UDESC.

² Doutor em Direito pela Universidad de Madrid, Espanha. Professor do Mestrado e Doutorado em Ciência Jurídica-PPCJ/UNIVALI-SC. Professor do Mestrado em Direito- UPF-RS

repaired through indemnities that have as much to punish and educate the one who practiced the damage as to compensate the one who suffered. The method used for the research was the inductive one, and as research techniques the bibliographic review and analysis of decisions made by the TRT of the 12th Region between January 2017 and October 2018 were used. The approaches of the study were qualitative. It was verified the reasons for the judicial entry requesting the reparation of the moral damages suffered and the understanding of the courts, comparing the situations experienced between men and women in the working environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Harassment, Moral damage, Woman, Work, Work environment

1 INTRODUÇÃO

O estudo dos danos morais sofridos pelos empregados no exercício de suas funções, constitucionalmente indenizáveis, tem sido tema de grande importância nos debates jurídicos. A subordinação imposta pelas relações trabalhistas, a ausência de orientação, prevenção e fiscalização por parte do Estado tem submetido os mais vulneráveis a condições de trabalho não dignas no meio ambiente de trabalho. A custo da manutenção do emprego, muitos empregados são expostos a situações que ferem sua dignidade.

Neste contexto, os empregados são acometidos de males, físicos, psíquicos e sociais, retirando-lhe, muitas vezes, a capacidade física laboral e o entusiasmo e segurança necessários para o desenvolvimento de qualquer atividade.

Estes danos são de naturezas diversas pois tanto podem ocorrer por atos (intencionais ou não) dentro do meio ambiente de trabalho. O ato de assédio é comumente praticado por seus pares ou superiores hierárquicos com objetivos específicos almejados de definir e minuar a autoestima do empregado gerados muitas vezes pelo descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador. Outra hipótese é ser resultado de acidentes de trabalho.

Grande parte dos danos são sofridos por pessoas mais vulneráveis e que se diferem do que se concebe como comum, e o presente estudo refere-se às empregadas mulheres como as mais expostas à submissão a estes danos.

Com base neste contexto, depara-se com a necessidade de se aclarar conceito de moral, elucidações acerca do dano moral e justificativas da fragilidade feminina nas relações de trabalho que geram danos morais.

Metodologicamente, com relação à pesquisa empírica, foram analisadas todas as decisões judiciais proferidas pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região referente ao período compreendido entre 01/01/2017 a 26/10/2018, que julgaram pedidos de indenização por danos morais sofridos pelos empregados.

2 Moral nas relações de trabalho

A religião e a razão são duas fontes de orientação da ética e da moral. A base da ética é a emoção tendo em vista que os valores emanam dos sentimentos. A razão, por sua vez, ordena, disciplina e define a paixão, assim, direciona-se a uma ética utilitária, mais ponderada e denominada de ética promissora a paixão regada pela justa razão. A ética coletiva, criada em uma “família humana”, estrutura todos os valores ligados à vida, ao cuidado, ao trabalho, às relações cooperativas e à cultura da paz. (BOFF, 2009)

Os termos gregos *ethos* e *daimon*, no séc. VI a.C., significam, respectivamente, “morada humana” e “anjo bom”. Heráclito então definiu a base da ética na seguinte expressão: “a casa é o anjo bom do ser humano”. A definição de casa é o conjunto das relações que o ser humano estabelece com o meio natural, local sagrado em que se espera mútua ajuda, gentileza, compreensão. *Daimon* é um bom sinal que exala do homem, proveniente de um ser superior. Parte-se do pressuposto que todo homem possui um *Daimon* que nos dá a libido, a inteligência, o amor e o poder. Ser bom é ser ético, ou seja, tudo o que fazemos para o bem. O contrário, o homem passa a ser mau quando possui vícios como a rigidez, a inflexibilidade e a a-historicidade. Define *épsilon* os costumes, usos, hábitos e tradições. Neste contexto, a expressão utilizada por BOFF, *ethos*, como sendo um local sagrado, estende-se também ao ambiente de trabalho. Um homem para ser bom precisa manter boas relações familiares e sociais e o local de trabalho passa a ser um ambiente em que as relações entre os indivíduos deve oportunizar um bom convívio capaz de o fazer feliz. (BOFF, 2009)

No sistema capitalista, o lucro é necessário à perpetuação da empresa e para alcançar seu objetivo necessário o preenchimento de quatro condições essenciais: a existência da empresa, do capital que é a justa remuneração aos investidores como a retribuição societária, do trabalho é a parte para a remuneração do empregado através do recebimento de um salário justo e da comunidade cuja função social da empresa é atender as suas necessidades e com isto cumprir sua função de “solidariedade social”. O objetivo da empresa é a prestação de serviços à sociedade, mas o lucro é o objetivo dos negócios. A felicidade na empresa busca de forma irrestrita as condições necessárias para a efetiva produtividade harmonizando-se afetivamente e proporcionando bem-estar psicológico-emocional para o exercício do amor entre as pessoas que trabalham. O gestor oferece segurança social e técnica ao compartilhar experiências e permitir que todos aprendam. Portanto, não restringe para si seus conhecimentos, mas ao compartilhar permite que seus empregados aprendam e sintam-se participantes do processo de produção. Este ato consolida a solidariedade, identifica valores e as necessidades individuais e grupais. (MATOS, 2008)

Os verdadeiros líderes promovem a prática da ética nas organizações ressaltando a dignidade humana, a liberdade e a igualdade e respeito aos direitos humanos. Estes valores fundam estilos democráticos no trabalho, favorecem diálogos permanente e planejamentos conjuntos.

Um grande contraponto empresarial é a busca constante pela maximização do lucro e razão da sua existência em um mundo capitalista associada à sua função social respeitando

paradoxos morais e éticos. Milton Friedman atribui às corporações o adjetivo de serem boas para a sociedade e o governo é ruim. (BAKAN, 2008)

Se se alude que as relações de trabalho se incluem no *ethos* grego, um trabalhador feliz é aquele que é tratado dignamente como um ser humano, em respeito ao princípio constitucional da “dignidade da pessoa humana”, sendo uma das garantias fundamentais. Para que as condições de trabalho garantam o respeito a este direito, as relações entre os trabalhadores e seus superiores hierárquicos deve ser saudável, excluindo-se a possibilidade de qualquer pressão psicológica ou agressão física. O local de trabalho deve ser preservado pela salubridade.

3 Assédio Moral e Dano Moral

O assédio moral é perverso quando a prática é persuasiva agida com manipulação e agressão contra o empregado objetivando auferir vantagens. (PINTO; PAULA, 2013)

Os estudos sobre o assédio moral nas relações empregatícias datam da década de 80 e se evidenciou pelo desequilíbrio na relação entre o autor dos atos e sua vítima. (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015)

Ainda sobre o conceito de assédio moral, verifica-se que é a situação em que o empregado por incidência repetitiva é vítima de tratamento desrespeitoso, insultos, mentiras, exposição a situações vexatórias, chantagem e outros atos. (FAIMAN, 2016)

Assédio Moral no Trabalho, designado como (AMT), é o comportamento hostil e antiético praticado por um indivíduo contra outro, repetidamente, considerado como ato de violência. É um dos fatores de risco à saúde dos trabalhadores também entendido como riscos psicossociais. A humanização nas relações de trabalho garante bem-estar aos trabalhadores e, segundo Walton, são decorrentes de oito aspectos: compensação ou remuneração justa e adequada; condições dignas de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores, concedendo-lhes oportunidades de aperfeiçoamento e crescimento; segurança no ambiente de trabalho e na perpetuação da contratação; integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e o contexto de vida e relevância social do trabalho desenvolvido. (CAMPOS; RUEDA, 2016)

Também designado psicoterror ou violência psicológica é causado pela precariedade nas condições de trabalho a que estão submetidos os empregados. Fatores que contribuem para a vulnerabilidade do empregado e conseqüente assédio moral são: a flexibilização da legislação; os fatores econômicos; o nível de desemprego; terceirização; aumento da informalidade e concorrência entre os empregados. Complementa-se os objetivos do assediador como o de desmoralizar o assediado, desestabilizando-o emocional e moralmente. (CAHÚ; et. al., 2012)

As pessoas mais suscetíveis de sofrerem assédio moral são as que por algum motivo fogem do padrão pré-estabelecido pela sociedade. (ANTUNES; CARLOTTO; STREY, 2012) Embora haja dissenso sobre o efeito da variável “gênero” sobre o assédio moral, Valadão Júnior e Mendonça afirmam que o assédio moral é mais praticado contra as mulheres incluindo os atos de assédio sexual. O que difere os dois tipos de assédio é que o moral tem como objetivos o menosprezo e o sexual, vantagens sexuais. (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015)

No Brasil, através de pesquisa realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, totalizando 2.072 entrevistados, percebeu-se que 42% dos entrevistados confirmaram ter passado por situações de humilhação no trabalho, mais comuns entre as mulheres. Os negros também são vítimas de assédio, além dos homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e os portadores de lesão por esforços repetitivos. (BOBROFF; MARTINS, 2013)

O assédio pode ocorrer de forma ascendente, descendente, horizontal ou misto. O assédio ascendente ocorre quando um superior hierárquico comete atos de violência física ou psíquica contra um subordinado; o descendente que é o menos comum, é quando um subordinado assedia seu superior e o misto quando há assédio entre os dois, ou seja, o assediador é assediado também. Há quem defenda que o assédio pode ser horizontal, ou ainda, pessoas que ocupam mesmas funções ou estão no mesmo patamar hierárquico o praticam contra seus pares. A manutenção do emprego é a justificativa da vítima para submissão à condição de assédio. (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015)

São causas do assédio: “ciúme profissional” ou a inveja; temor do agressor que o agredido seja uma ameaça profissional constante e pela distinção de sexo; orientação sexual; cultura; nível de escolaridade, entre outros. (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015)

Os impactos do sofrimento moral são perceptíveis na saúde do trabalhador e consequentemente, seu desempenho leva a um menor rendimento no trabalho, perda de possíveis oportunidades de ascensão profissional e a necessidade de ele se licenciar ou abandonar o emprego, e sobre este aspecto, muitas vezes é verdadeiramente o objetivo do assediador, fazer com que o assediado não tenha outra reação além de desistir de seu emprego. O assédio ultrapassa o ambiente de trabalho e afeta a sua vida pessoal, familiar e social do trabalhador. (PINTO; PAULA, 2013)

Estas pressões de ordem psicológica podem resultar tanto em danos psíquicos quanto físicos. Estas situações decorrem tanto de atitudes sádicas ou masoquistas por parte do assediador quanto pela rivalidade abusiva entre pares. O temor pela possibilidade de perda do emprego submete os empregados à aceitação desta condição. (FAIMAN, 2016)

O rendimento e a satisfação para o trabalho do empregado diminuem. Um empregado assediado influencia negativamente outros empregados trazendo sensações de medo, desconfiança e raiva para o ambiente de trabalho. O custo destes atos é a redução da produtividade, afastamentos por motivos de doenças psíquicas e físicas e aumento dos custos para tratamento médico. (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015)

Acrescenta-se às consequências do ato de assédio: o acometimento de dores de cabeça; dores de estômago; insônia; tontura; ansiedade e depressão. O estresse pós-traumático apresentado por pessoas que sofreram assédio moral nas relações de trabalho causa problemas de memória, dificuldade de concentração e insegurança. (SOARES, 2012)

4 Empregadas como alvo dos assédios morais

Como mencionado, as mulheres são mais assediadas moralmente e, por esta razão, far-se-á uma análise evolutiva da função da mulher e da trabalhadora para se entender melhor esta relação de submissão que causa danos muitas vezes irreparáveis.

Período neolítico, surgimento da agricultura como meio de subsistência e formação social pôs fim à igualdade dos gêneros. Atividades como a caça e a pesca igualavam condições de vida dos homens e mulheres. (STEARNS, 2007)

Em sociedades patriarcais os homens eram considerados criaturas superiores e atribuíam às mulheres as funções domésticas. O Código de Hamurabi punia as mulheres pelo descumprimento das obrigações domésticas. Algumas civilizações patriarcais proibiam mulheres de terem propriedades; admitiam que os homens tivessem várias mulheres desde que as sustentassem; prezavam pelo nascimento de filhos homens, eliminando-se fetos ou crianças do sexo feminino como forma de controle da natalidade; quebravam ossos das mulheres chinesas para que não tivessem mobilidade, restringindo assim a possibilidade de cometerem adultério ou abandonarem seus lares. (VAITSMAN, 2001)

Aristóteles, filósofo grego, inferiorizava a figura da mulher em relação ao homem, afirmando que o útero feminino era considerado um receptáculo vazio e inerte e somente gerava um novo ser humano porque recebia um sêmen masculino. (MURARO, 1993)

A crise da família e do casamento, que antes era concebido para aumento dos membros da família e com isto, maior domínio sobre as propriedades, passou a ser forma de união de pessoas pelas afinidades e afetos. Surge, a partir daí a denominada “divisão sexual do trabalho”. Esta nova concepção familiar gerou, no mundo contemporâneo, mudanças de valores, estilos de vida. (VAITSMAN, 2001)

As máquinas foram substituindo trabalhos executados por mulheres e as pertencentes às classes mais baixas foram alvo de contratações pelas próprias indústrias, cujos salários pagos eram inferiores aos dos homens. (OLIVEIRA; FURTADO, 2014)

A contratação de mulheres para o trabalho no período de guerra deu-se em virtude da necessidade de mão-de-obra nas indústrias enquanto os homens estavam envolvidos com os afazeres da guerra e por necessidade de manutenção das famílias. Embora pareça uma conquista, sua introdução no mercado de trabalho, para outros, serviu mais ao mercado do que aos interesses das mulheres. (KOLBENSCHLAG, 1990)

Sandra Bem *apud* Nogueira (NOGUEIRA, 2001) identifica três grandes crenças sociais: a de que homens e mulheres tem naturezas psicológicas e sexuais distintas; a que os homens são superiores e dominantes pois as mulheres seriam suas cópias “defeituosas” e que a natureza e a superioridade masculina são naturais.

Neste contexto histórico-cultural, percebe-se em pleno Século XXI que a empregabilidade feminina é influenciada por diversos fatores como: a função social exercida pelas mulheres desde os primórdios; concepções de incapacidade ou inferioridade; equívocos da legislação brasileira.

A ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres e a cumulação de atribuições domésticas decorreu da necessidade da busca por melhores condições de vida e bem-estar familiar além do reconhecimento de utilidade social pelo trabalho desenvolvido fora do âmbito familiar. Segundo dados do IBGE, de 2013, mulheres passaram a ter funções de 26 horas semanais dedicadas às atividades domésticas enquanto que homens dedicam-se, em média, somente 11 horas. Este fator é relevante para se entender que muitas vezes a dedicação ao trabalho fora de casa fica prejudicado. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015) (IPEA, 2017)

Bruschini e Lombardi, *apud* Brites (BRITES, 2004), denominam o trabalho doméstico desenvolvidos pelas mulheres de “polo da precariedade”, dadas as restrições impostas à função de “cuidar” atribuído às mulheres. Nos Estados Unidos, o desaparecimento do trabalho subordinado doméstico foi decorrente do desenvolvimento tecnológico, razão da fuga deste trabalho para o mercado aberto. Este trabalho destinado às mulheres fora de seus âmbitos domésticos é uma extensão do sistema patriarcal, no qual à mulher é imposta a obrigação de exercer trabalho remunerado, mas por falta de qualificação impõe-se a prática desta atividade que detém domínio. (COSTA, 2001)

A separação de atividades econômicas entre homens e mulheres cria estereótipos com graves consequências. Esta divisão de tarefas integra-se em três aspectos: manifestações culturais, consenso entre os membros da sociedade, manutenção da cultura da função do líder.

Salientam Medeiros e Valadão (MEDEIROS; VALADÃO JÚNIOR, 2011), em suas pesquisas denominada “Masculinidade e Feminilidade nas Ameas: holograma, ilhas de clareza ou uma selva desconhecida?”, que as organizações fazem divisão sexual do trabalho dando aos homens maiores responsabilidades e cargos mais relevantes subordinando mulheres em suas funções e com isto, o homem faz um controle direto do trabalho exercido por sua subordinada.

Androcentrismo ou também denominado sexismo, são termos utilizados atualmente para definir ou explicar a secção de atividades laborais enquadradas como mais adequadas aos homens e às mulheres. Aduz-se que são formas de violência moral e sexual “legitimada pela lógica do gênero”. O sexismo instrumental reduz a situação da mulher pela suposta incapacidade intelectual e supremacia dos seus dotes físicos e o sexismo automático dirigido ao gênero mulher. (LIMA, 2013)

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho não diminuiu as desigualdades profissionais entre os sexos. Elucida, sobre o tema, Melo (MELO, 2001) afirmando que o emprego feminino ainda se mantém concentrado em certas atividades, restrito a algumas profissões, responsável pela desigualdade de condições de homens e mulheres no mercado de trabalho. A ausência de definição de profissão às mulheres faz com que aceitem sua participação no mercado de trabalho com apenas algumas ocupações pouco definidas e especializadas.

Para melhor elucidar esta questão, em 2009, segundo Carvalho (CARVALHO, 2016), as mulheres ocupavam 41,7% dos empregos formais para médicos, 50% para advogados, 47% dos empregos para procuradores e advogados públicos, 37% dos postos de magistrados, 41% dos membros do ministério público e 56% dos empregos formais para arquitetos e somente 16% dos empregos formais para engenheiros, no Brasil. Apresenta-se ainda, como atividades predominantemente femininas os “serviços de beleza” com 97,2% de ocupação, atividades de educação com 92,3%, secretariado e Trabalhos de Escritório com 91,2%, serviço social e orientação com 91,0%, ciências domésticas com 89,4%, terapia e reabilitação com 84,5%, enfermagem e atenção primária com 84,4%, psicologia com 81,1%, biologia e bioquímica com 71,5%, além de farmácia com 71,3%. Estes dados refletem o sexismo no mercado de trabalho e reforça o paradigma das profissões femininas.

As batalhas permanentes das trabalhadoras pela conquista do direito de se introduzir e se manter no mercado de trabalho na condição de empregadas são registradas pela história como uma das mais dignas. Responsáveis pela manutenção dos valores educacionais, morais, éticos, religiosos, a quem a sociedade patriarcal atribui quase que exclusivamente esta função às mulheres, ainda são incumbidas de prover ou auxiliar no sustento da família. Fora estas

obrigações sociais, as mulheres adquirem o direito de, proverem o sustento delegando poderes aos homens de executar tarefas dantes consideradas exclusivamente femininas como o resguardo das necessidades basilares da família. (LENZA, 2009, p. 761)

As grandes dificuldades elencadas para a ascensão profissional da mulher são decorrentes de discriminação e preconceitos no ambiente profissional, dificuldade de acesso à algumas atividades pelo sexismo e os conflitos inerentes à dupla jornada de trabalho, doméstico e no emprego. (NOGUEIRA; KUBO, 2013)

A errônea concepção de que mulheres são mais dedicadas às atividades domésticas limita a capacidade dos homens em crer na capacidade progressiva das posições hierárquicas possíveis de serem assumidas pelas mesmas dentro de uma organização. A liderança se faz com habilidade independentemente do sexo do líder e o líder é aquele que tem a capacidade de influenciar modos de agir utilizando-se do seu poder de direção, encorajamento, sensibilidade, consideração e apoio. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015)

A distinção entre sexos, homem e mulher, pode ser análise de estudo social, político, trabalhista, psicológico, ou seja, discussão presente em diversas ciências sociais e humanas. A diferença de sexo constitui-se na predileção de papéis sociais e culturais diferentemente observáveis nas diversas partes do mundo. A distribuição de papéis sociais pode ser uma das causas geradoras de normativas que tanto protegem quanto discriminam o sexo feminino, que, inicialmente, por sua condição física, necessita de maior amparo inclusive legal.

Por fim, atribui-se à legislação trabalhista brasileira méritos pela criação de normas protetivas às mulheres, baseadas na concepção de igualdade, principalmente após a Constituição Federal de 1988 que criou normas protetivas, dados sofrimentos, restrições e lutas contra quaisquer discriminações sofrida tanto em sua vida pessoal quanto na profissional, mas ainda não contempla a forma ideal que equipare homens e mulheres.

Dentro deste contexto, verifica-se que vários são os fatores que ainda restringem o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e são eles: preconceito, acordos familiares, restrições de trabalhos pela proteção da legislação em face das limitações físicas das mulheres e, em decorrência da maternidade e necessidade de afastamento do trabalho no período pós-parto. (GARCIA, 2011)

Em decorrência destes fatores que indicam a discriminação da mulher no mercado de trabalho, extrai-se justificativas para que sejam alvos de assédio moral por parte dos seus empregadores e prepostos.

5 Metodologia

Colacionou-se decisões do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, cuja competência jurisdicional abrange o estado de Santa Catarina. Buscou-se decisões judiciais proferidas entre 01/01/2017 a 26/10/2018, que reconheceram a ocorrência do dano moral aos empregados e condenaram seus empregadores ao pagamento de indenização. Considerou-se como reconhecido o dano sujeito à condenação tanto pela confirmação da sentença quanto pela condenação em segundo grau. Da mesma forma, a exclusão da condenação, contrariando a sentença proferida pelo 1º grau de jurisdição foi entabulada como não reconhecimento da existência do dano capaz de ser reparado por indenização.

Quantitativamente, utilizando-se os termos “moral” e “assédio” foram encontrados 367 acórdãos, sendo que destes, 27 foram descartados da análise por terem sido extintos sem resolução do mérito.

6 Resultados

Analisando-se os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, classificou-se e agrupou-se as decisões em categorias relacionadas aos motivos dos danos morais alegados nas referidas demandas.

Desta forma, conforme Quadro 1, foram agrupadas as causas dos danos supostamente sofridos pelos empregados em oito categorias. Foram considerados como fatores categorizados como “Rigidez no ambiente de trabalho”, os casos em que se verificou a ocorrência de doenças físicas e psiquiátricas pelo rigor excessivo sofrido pelo empregado e pelo assédio para pedido de demissão no ambiente de trabalho. A pressão para cumprimento de “Metas” foi considerada o segundo fator. O terceiro fator encontrado nas decisões analisadas foi o constrangimento dos empregados pela “Troca de uniforme/roupa na frente dos colegas”. O “Dano Existencial” refere-se ao excesso de jornada de trabalho e restrição para gozo das férias. Como “Descumprimento das Obrigações Contratuais”, registrou-se reclamações pelo não registro da condição de empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e não pagamento dos demais direitos trabalhistas, incluindo atraso no pagamento dos salários e exercício de função diversa da contratada. “Discriminação” foi o termo utilizado para enquadrar as discriminações sofridas em razão de sexo, idade, raça, orientação sexual, gravidez e deficiência física. A “Humilhação” foi identificada pelo controle do uso do banheiro pelos empregados, xingamentos por motivos de divergência religiosa, política; revista íntima ou não do empregado e agressão física e rebaixamento. Por fim, utilizou-se a categoria “Meio Ambiente de Trabalho” para designar a aludida falta de segurança no ambiente de trabalho, higiene e indenização prevista legalmente para transporte de valores”.

Foram analisadas todas as decisões, individualmente, seccionando homens e mulheres e classificando tanto os motivos pelas categorias indicadas quando a incidência ou não da condenação ao pagamento da indenização correspondente. Obteve-se o seguinte Quadro 1 como resposta ao questionamento:

Quadro 1 – Condenações por assédio moral no ambiente de trabalho

Ano	Categorias	Homem sim	Homem não	Mulher sim	Mulher não
2018	Rigidez no ambiente de trabalho	1	6	9	5
	Metas	3	10	8	8
	Troca de uniforme/roupa na frente dos colegas	1			1
	Dano Existencial				1
	Descumprimento das Obrigações Contratuais		1	1	1
	Discriminação				1
	Humilhação	9	8	3	2
	Meio Ambiente de Trabalho	1			
Total		15	25	21	19
2017	Rigidez no ambiente de trabalho	8	22	15	26
	Metas	14	23	11	18
	Troca de uniforme/roupa na frente dos colegas		2		4
	Dano Existencial		6		1
	Descumprimento das Obrigações Contratuais		9		8
	Discriminação	1	4	3	1
	Humilhação	18	21	9	22
	Meio Ambiente de Trabalho	4	4	1	5
Total		45	91	39	85

Fonte: Criado pelos autores.

Em 2018 verificou-se que o número de ingressos judiciais pleiteando condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos morais foi igual entre homens e mulheres.

É nítido que o número de condenações do referido reparo para as mulheres foi maior do que o dos homens, sendo 21 condenações em favor das mulheres e 15 em favor dos homens. Chama a atenção o reconhecimento e consequente condenação ao pagamento da referida indenização pela rigidez no ambiente de trabalho a que estão submetidas as mulheres, em que de um total de 14 ações, foi reconhecido o direito em 9 delas, enquanto que para os homens, de um total de 7 ações, somente em 1 se reconheceu o rigor a que estão submetidos no tratamento por seus superiores. Assim como se evidencia o quanto as mulheres sofrem o rigor no ambiente de trabalho, da mesma forma que são cobradas mais pelo cumprimento de metas, em que as mulheres, de 16 demandas para reconhecimento do rigor do cumprimento de metas, em 8 ações delas foi reconhecido o direito à indenização por danos morais e no caso dos homens, de 13 ações, somente 3 foi deferido o pedido.

Em 2017 verificou-se que predominaram as reclamações das empregadas com relação à rigidez com que são tratados no trabalho, sendo evidente o maior número de condenações ao pagamento de indenizações por danos morais, seguida das humilhações que passam. No primeiro caso, foram 41 demandas por mulheres, sendo reconhecido o direito à indenização em 15 dos pedidos e no caso dos homens, foram 30, sendo deferido o pedido somente em 8 deles. Com relação ao pedido de reparo pelo cumprimento exacerbado de metas, verificou-se uma proporcionalidade na qual foram 37 ações movidas pelos homens, tendo sido deferido o pedido em 14 delas e no caso das mulheres foram 29 ações e deferidas 11. Neste mesmo ano em análise, verifica-se que com relação ao pedido de reparo sob o argumento de discriminação, o que não foi evidenciado em 2018, foram 5 ações movidas pelos homens, reconhecendo-se o direito somente em 1 delas enquanto que no caso das mulheres foram 4 ações, reconhecendo-se o direito ao reparo em 3 delas. Com relação à humilhação sofrida no ambiente de trabalho, percebe-se que houve reconhecimento do direito ao reparo em quase metade de todas as ações movidas pelos homens, ou seja, num total de 39 ações, foi deferido o pedido indenizatório em 18 delas, enquanto que no caso das mulheres, de um total de 31 ações, foram reconhecidas as condições de humilhação somente em 9.

Os demais pedidos, embora catalogados no quadro, em razão da ausência de relevância das ações e condenações, não foram comentados.

Por fim, salutar que se destaque que grande parte dos indeferimentos foram decorrentes da ausência da prova dos empregados, a quem incumbia o ônus probatório.

A partir desta análise dos dados coletados, far-se-á a exposição de alguns julgados que deferiram o pedido de indenização por danos morais às empregadas, escolhidos dentre todos, os mais relevantes e condizentes com os resultados obtidos.

No Recurso Ordinário de nº 0002619-36.2014.5.12.006, reformando a decisão de primeiro grau, entendeu por bem, a 1ª Câmara, condenar a empresa Ré ao pagamento de indenização por danos morais em razão do reconhecimento de que a atitude abusiva da empregadora na cobrança de metas, ameaças e uso de palavras de baixo calão, assediaram moralmente a empregada no curso do contrato de trabalho. E nestes termos, extrai-se parte do acórdão em que o MMº Julgador Relator assim frisa:

Entende-se por assédio moral da conduta abusiva da empresa ou do preposto, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador.¹

Em outra decisão proferida pela mesma 1ª Câmara, RO nº 0002962-03.2013.5.12.0027 a empregada reclama a majoração do valor arbitrado na sentença de 1º grau e a empresa condenada reclama pela exclusão da referida condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Em análise ao caso em comento, verifica-se que a empregada era professora universitária e, em razão de eleições para novo reitor, sofreu pressão política e perseguição de seus superiores hierárquicos. A decisão proferida, sobre o dano moral assim se manifesta:

Assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e/ou no exercício de suas funções. Trata-se de prática mais comum em relações hierárquicas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas, dirigidas por um ou mais chefes ou superior hierárquico em face de um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. São atitudes que, repetidas com frequência, tornam insustentável a permanência do empregado no emprego, causando danos.²

Por fim, concluiu, a r. Decisão, pela manutenção da condenação, imputando-se a redução do valor dantes arbitrado, por entender que as provas produzidas nos autos suficientemente comprovaram que os abalos psicológicos sofridos pela empregada.

¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002619-36.2014.5.12.0006. Recorrentes: Iara Cargnin Espíndula e Itaú Unibanco S.A. e outros. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Viviane Colucci. Florianópolis, 20 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=348920>. Acesso em 26/10/2018. p. 29.

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002962-03.2013.5.12.0027. Recorrentes: Fundação Educacional de Criciúma FUCRI – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC e Clélia Mara Fontanella Silveira. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador Wanderley Godoy Junior. Florianópolis, 14 de dezembro de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=344365>. Acesso em 26/10/2018. p. 5.

Em outra decisão, proferida pela 3ª Câmara, no RO nº 0004717-66.2015.5.12.0003, assim manifestou-se:

A caracterização do dano moral independe da demonstração de prejuízo, sendo suficiente a existência do ato gravoso à esfera íntima da vítima, uma vez que lhe causa diversas perturbações na tranquilidade, no conceito e na credibilidade que possui perante o meio social em que vive.³

No caso em análise, a empregada era fiscalizada no ambiente de trabalho sob o argumento que de vez em quando era vista “vadiando no trabalho”. Por esta razão, pelo entendimento de que ofendeu a moral da empregada, manteve a decisão condenatória, reduzindo, somente o *quantum* deferido anteriormente.

A rigidez ou mais especificamente, a rigidez, com que a empregada era tratada por seus superiores hierárquicos restou cabalmente demonstrada nos autos do RO nº 0000553-29.2015.5.12.0045⁴, proferido pela 5ª Câmara, em que se extrai dos autos, pelos depoimentos das testemunhas, que além do cumprimento de metas, utilizava palavras de baixo calão, ameaça agredir fisicamente, ridicularizava com piadas na frente de outros empregados. Em razão do meio ambiente de trabalho hostil, foi acometida de depressão, reconhecendo-se o nexo causal entre as condições de trabalho a que estava submetida e a doença apresentada.

Nos autos do RO nº 0002063-92.2014.5.12.0019⁵, julgado pela 1ª Câmara, a empregada comprova ter sofrido injúria racial através dos depoimentos de testemunhas que presenciaram empregados ironizando a reclamante pela cor da pele, pelo aspecto capilar, e

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 3ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0004717-66.2015.5.12.0003. Recorrente: Plansul Planejamento e Consultoria Ltda.. Recorrido: Raimunda Elieuda Freitas da Silva Carvalho. Relator: Desembargador Gilmar Cavalieri. Florianópolis, 07 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=344764>. Acesso em 26/10/2018. p. 8.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000553-29.2015.5.12.0045. Recorrentes: Caroline Silva de Paula – Banco Bradesco S.A.. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. Florianópolis, 5 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=347376>. Acesso em 26/10/2018. p. 6-9.

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002063-92.2014.5.12.0019. Recorrentes: Cristiane Antônia Ramos Batista e Zanotti S.A.. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Florianópolis, 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=334618>. Acesso em 26/10/2018. p. 19-23.

insinuando que se parecia com um macaco. Houve condenação em juízo de primeiro grau, majorado o valor pelo juízo de segundo grau.

O assédio sexual, que afeta moralmente uma pessoa, restou comprovado no RO nº 0001597-98.2015.5.12.0040, de cunho da 6ª Câmara. Evidenciou-se o sofrimento da empregada e de outras através dos depoimentos, em que além dos superiores hierárquicos comentarem sobre as partes íntimas das empregadas e expressarem piadas com conotação sexual, insinuavam que o uso dos atributos corporais das mesmas auxiliaria as vendas. Desta forma, manifestou-se o julgado:

O assédio moral configura-se numa prática de gestão injuriosa, em que o superior hierárquico, através de uma conduta abusiva, atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física do trabalhador, deteriorando o ambiente de trabalho. O assédio sexual, por sua vez, fica configurado quando o superior, se aproveitando dessa condição inerente à sua posição dentro da empresa, tenta obter favorecimento de conotação sexual.⁶

Percebe-se, portanto, pelos acórdãos comentados, entre tantos outros, que comprovado o ato de assédio e o dano sofrido pelo empregado nas condições de trabalho a que está submetido, devido é o reparo através da condenação ao pagamento de indenização.

Com relação à pesquisa jurisprudencial, transcreve-se, pois, algumas das decisões referidas, dada a sua importância para a elucidação dos casos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise das decisões judiciais trabalhistas percebe-se que o tema deve ser amplamente abordado no âmbito das empresas para que se não se perpetuem atos que afrontam os conceitos morais dos empregados.

Não há dúvida quanto à necessidade de proteção aos trabalhadores para que não sejam vítimas dos danos morais causados no meio ambiente de trabalho. São danos que podem afetar psicológica ou fisicamente, mas podem ser irreversíveis, inibindo que retornem ao mercado de trabalho e exerçam dignamente um direito fundamental que é a livre iniciativa do trabalho, garantia constitucional.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 6ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0001597-98.2015.5.12.0040. Recorrentes: Optitel Redes e Telecomunicações Ltda. e Daiane Carine de Almeida. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Florianópolis, 15 de agosto de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=340339>. Acesso em 26/10/2018. p. 4.

Os empregadores ao causarem ou deixarem que causem danos aos seus empregados devem ser punidos. Além do necessário reparo moral através de indenizações podem sujeitar-se às sanções penais quando o ato for associado ao cometimento de agressões físicas, raciais ou ainda a submissão a condições não dignas de trabalho como em casos análogos a de escravos ou que apresentem risco iminente de morte.

A ausência de provas dos atos de assédio ou do dano moral prejudicou a análise do mérito de várias decisões proferidas pelo TRT da 12ª Região. Neste caso percebe-se que vários empregados devem ter sofrido assédio e dano moral irreparáveis judicialmente pela precariedade das provas. Claramente os assédios são praticados em momentos ou circunstâncias isoladas de outras pessoas que possam testemunhar e confirmar os atos.

As empregadas, por serem consideradas mais fracas física e psicologicamente são alvos dos danos morais, em especial, como se demonstrou, pela necessidade de emprego, mas sofrendo discriminação por ser mulher e ter direitos garantidos por esta condição. Outros fatores de discriminação da mulher são a limitação por sua capacidade física e pela condição social a que sempre esteve submetida, como a subordinação social em comunidade patriarcal.

REFERÊNCIAS DAS FONTES CITADAS

ANTUNES, Bruna Meurer. CARLOTTO, Mary Sandra. STREY, Marlene Neves. Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 420-445. dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682012000300006.

Acesso em: 10/02/2018.

BAKAN, Joel. **A corporação**. A busca patológica por lucro e poder. Tradução de Camila Werner. São Paulo: Novo Conceito Editora, 2008. 272 p.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto. MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. bioét. (Impr.)**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>. Acesso em: 20/02/2018.

BOFF, Leonardo. **Ética e moral: a busca dos fundamentos**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. 125 p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002619-36.2014.5.12.0006. Recorrentes: Iara Cargnin Espíndula e Itaú Unibanco S.A. e outros. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Viviane Colucci. Florianópolis, 20 de junho de 2018. Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=348920>. Acesso em 26/10/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002962-03.2013.5.12.0027. Recorrentes: Fundação Educacional de Criciúma FUCRI – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC e Clélia Mara Fontanella Silveira. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador Wanderley Godoy Junior. Florianópolis, 14 de dezembro de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=344365>. Acesso em 26/10/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 3ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0004717-66.2015.5.12.0003. Recorrente: Plansul Planejamento e Consultoria Ltda.. Recorrido: Raimunda Elieuda Freitas da Silva Carvalho. Relator: Desembargador Gilmar Cavalieri. Florianópolis, 07 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=344764>. Acesso em 26/10/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000553-29.2015.5.12.0045. Recorrentes: Caroline Silva de Paula – Banco Bradesco S.A.. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. Florianópolis, 5 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=347376>. Acesso em 26/10/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 1ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0002063-92.2014.5.12.0019. Recorrentes: Cristiane Antônia Ramos Batista e Zanotti S.A.. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Florianópolis, 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=334618>. Acesso em 26/10/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). 6ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0001597-98.2015.5.12.0040. Recorrentes: Optitel Redes e Telecomunicações Ltda. e Daiane Carine de Almeida. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Florianópolis, 15 de agosto de 2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=340339>. Acesso em 26/10/2018.

BRITES, Julia. Serviço doméstico: Um outro olhar sobre a subordinação. In: **Gênero, cultura e poder**. LISBÔA, Maria Regina Azevedo. MALUF, Sônia Weidner (Orgs.). Florianópolis: Mulheres, 2004. p. 111-131.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes. Et. Al. Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. **Acta Paul Enferm**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 555-559. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002012000400012&script=sci_abstract. Acesso em: 12/02/2018.

CAMPOS, Maria Isabel de. RUEDA, Fabián Javier Marín. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Avaliação Psicológica**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 21-30. 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-04712016000100004. Acesso em: 02/02/2018.

CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, Mulher e profissão. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 27-44. jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/396>. Acesso em: 03/02/2018.

COSTA, Suely Gomes. Saúde, gênero e representações sociais. In: **Mulher, gênero e sociedade**. MURARO, Rose Marie (Org.). Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p.112-123.

FAIMAN, Carla Júlia Segre. A queixa de assédio moral no trabalho e na psicoterapia. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 21, n. 1, p. 127-135. jan./mar. 2016. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/28311>. Acesso em: 10/01/2018.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. In: **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Ano 23, abril 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62.pdf. Acesso em: 05/10/2017.

KOLBENSCHLAG, Madonna. **Adeus, Bela Adormecida**. A revisão do papel da mulher nos dias de hoje. Tradução de Maria Silvia Mourão Netto. São Paulo: Saraiva, 1990. 315 p.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 883-903, set./dez. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-026X2013000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 05/02/2018.

MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na gestão empresarial**, na conscientização à ação. São Paulo: Saraiva, 2008. 155 p.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. VALADÃO Jr., Valdir Machado. Masculinidade e feminilidade na Ameas: holograma, ilhas de clareza ou uma selva desconhecida? **CADERNOS EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, artigo 5, p.79-96. mar. 2011.

MELO, Hildete Pereira. O feminino nas manufaturas brasileiras. In: **Mulher, gênero e sociedade**. MURARO, Rose Marie (Org.). Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p.124-136.

MURARO, Rose Marie. **A Mulher no terceiro milênio**: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro. 3. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1993. 205 p.

NOGUEIRA, Conceição. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero**: Feminismo e perspectivas críticas na psicologia social. Braga: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001. p. 131-240.

NOGUEIRA, Elaine Cristina Oliveira Rocha. KUBO, Edson Keyso de Miranda. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSec**, São Paulo, v. 4, n. 2, p 114-133. jul./dez. 2013. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/175>. Acesso em: 10/02/2018.

OLIVEIRA, João Mateus Silva Fagundes. FURTADO, Natália Maria Reis Oliveira. Mulher e trabalho: Igualdade material e formal - Uma utopia necessária. **Revista Thesis Juris**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 75-91. jan./jun. 2014.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho. PAULA, Ana Paula Paes de. Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa júnior. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, artigo 1. set./nov. 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/7491>. Acesso em: 05/05/2018.

SALVAGNI, Julice. CANABARRO, Janaina. Mulheres Líderes: As desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSec**, São Paulo, v. 6, n. 2, p 88-110. maio./ago. 2015. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347>. Acesso em: 25/02/2018.

SOARES, Angelo. OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a02v37n126.pdf>. Acesso em: 18/01/2018.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200009. Acesso em: 02/02/2018.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007. 250 p.

VAITSMAN, Jeni. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea. In: **Mulher, gênero e sociedade**. MURARO, Rose Marie (Org.). Relume Dumará. Rio de Janeiro. p. 13-20. 2001.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado. MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro: v. 13, n. 1, artigo 2, jan./mar. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00019.pdf>>. Acesso em: 15/07/2018.