

# **X CONGRESSO DA FEPODI**

## **DIREITO E GRUPOS VULNERÁVEIS**

---

A532

Anais do X Congresso da Fepodi [Recurso eletrônico on-line] organização X Congresso da Fepodi: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, João Fernando Pieri de Oliveira e Lívia Gaigher Bósio Campello – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-798-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Desenvolvimento, responsabilidade e justiça: a função da ciência jurídica no aperfeiçoamento da sociedade.

1. Desenvolvimento. 2. Responsabilidade. 3. Justiça. I. X Congresso da Fepodi (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34

---



# X CONGRESSO DA FEPODI

## DIREITO E GRUPOS VULNERÁVEIS

---

### **Apresentação**

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 07, 08 e 09 de agosto de 2023, o X Congresso Nacional da FEPODI, em formato híbrido, adotando o seguinte eixo temático: “Desenvolvimento, Responsabilidade e Justiça: A função da Ciência Jurídica no aperfeiçoamento da Sociedade”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável da UFMS e do Centro Universitário UNIGRAN Capital.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 13 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na décima edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 273 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 11 Grupos de Trabalhos, sendo 9 deles presenciais e 2 on-lines, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito, além de mais de 700 acadêmicos inscritos como ouvintes para o evento.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito - FEPODI

João Fernando Pieri de Oliveira

Vice-presidente da Comissão de Acadêmicos e Estagiários da OAB/MS

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

**A FALHA DO ACESSO À JUSTIÇA DE MULHERES VÍTIMAS DE ASSÉDIO  
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**THE FAILURE OF ACCESS TO JUSTICE FOR WOMEN VICTIMS OF MORAL  
HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

**Eduarda Garcia Nunes**

**Resumo**

A problemática consiste, inteiramente, na maneira que tal situação é vista pela sociedade, no que diz respeito também ao poder jurídico, havendo uma grande influência cultural, predominância do pensamento patriarcal e machista ainda presente no mundo contemporâneo. A pesquisa tem como objetivo explicitar o que de fato é caracterizado como assédio moral laboral e a contribuição do amparo legal para a não diminuição dos casos, visto que a lei tem por foco a análise da aplicação da punição e não aos reais danos causados à vítima. O método utilizado é o hipotético-dedutivo, baseado em diversas pesquisas de artigos, livros e os principais autores que partilham da premissa de defesa ao que deve ser garantido à vítima após este ato inconstitucional.

**Palavras-chave:** Palavras-chave: assédio moral, Amparo legal, Mulher

**Abstract/Resumen/Résumé**

The problem consists, entirely, in the way that this situation is seen by society, with regard also to the legal power, with a great cultural influence, predominance of patriarchal and sexist thinking still present in the contemporary world. The research aims to explain what in fact is characterized as workplace bullying and the contribution of legal support to the non-reduction of cases, since the law focuses on the analysis of the application of punishment and not on the actual damage caused to the victim. . The method used is hypothetical-deductive, based on various research articles, books and the main authors who share the premise of defense of what should be guaranteed to the victim after this unconstitutional act.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Keywords: bullying, Legal protection, Woman

## INTRODUÇÃO

De acordo com o ranking anual elaborado e divulgado recentemente pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil saltou de 82º para 62º lugar em se tratando de redução de desigualdade de gêneros. Tanto a Constituição Federal brasileira quanto a legislação infraconstitucional – trabalhista, eleitoral, civil e penal - trazem diversos dispositivos de proteção à mulher. Mas será que nosso conjunto de leis tem sido suficiente para impedir que milhares de mulheres que vêm conquistando mais espaço no mundo do trabalho sejam tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia?

O marco machista ainda é predominante no mundo contemporâneo, haja vista que a imagem feminina, vista como um ser altamente vulnerável, porém, passível de conquistas, através do mérito próprio, ocasiona em diversas revoltas, provindas do instinto natural masculino em ter o poder todo para si, quando a figura feminina alcança um cargo ou posição de maior reconhecimento perante a sociedade.

Este ato tornou-se comum, na sociedade atual, através de simples apelidos, que afirmam ao mundo, serem “brincadeiras saudáveis entre colegas”. O mais comum é de superiores a seus subordinados. O que conseqüentemente acaba gerando uma série de questionamentos, feitos por muitos, a respeito do que pode ser feito e quando nada é feito, isso com o passar do tempo ocasiona dúvidas e revoltas em muitos, diante da inércia de falta de atitude da justiça em relação a todo o ocorrido.

Com isso entender o que é caracterizado como assédio moral e o que é assegurado pela lei são de extrema importância, mas, é irrefutável o impacto psicológico causado nas vítimas, a norma tem como área limítrofe a punição do acusado e a indenização pelo dano moral causado, infelizmente não prioriza o tratamento que deve ser fornecido à vítima após esse período de transação empregatícia. Diante do exposto, fez-se necessário a elaboração do presente artigo, como forma de mostrar a falha da justiça diante de casos de assédio moral, sofrido por mulheres em seu ambiente de trabalho.

Foi usado o método dedutivo o qual parte do estabelecimento de premissas gerais para alcançar uma conclusão lógica, fundamentando a pesquisa bibliográfica por meio de livros, artigos e pesquisas dos principais autores que, abordam em suas obras, assuntos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho e a falta de atitude da justiça em meio a esses casos.

## DESENVOLVIMENTO

Meditando no avanço tecnológico, social e econômico, por consequência da Revolução Industrial no século XIX, torna-se visível o impacto que o mercado de trabalho sofreu. Historicamente o homem sempre teve sua figura diretamente ligada a superioridade e poder e era responsável pelo trabalho, cultura patriarcal, enquanto a mulher era responsável unicamente pelos cuidados domésticos e familiares (Zanello, 2018). Contudo, com o passar do tempo, ao conseguir seu espaço, houve a necessidade de incluir as mulheres no mercado de trabalho.

A partir deste marco a figura feminina começou a ganhar reconhecimento, espaço e visibilidade social, desconstruindo de forma parcial a imagem cultural que foi adotada para as mulheres, conquistando, também, diversos direitos que outrora não teriam acesso, entretanto, “a cultura machista ainda tem sua essência predominante no século presente e a desigualdade ainda é nítida principalmente no setor trabalhista” (NIFOSCI, 2022).

No quadro político apenas 17,28% do senado é composto por mulheres, a figura masculina continua diretamente vinculada com domínio e superioridade. Infelizmente esse estereótipo é sustentado e impacta de forma negativa no ambiente trabalhista, refletindo principalmente no público feminino.

Pesquisas realizadas no ano de 2020 e apresentadas pelo jornal G1 apontaram que mais de 40% das mulheres já foram xingadas em seu trabalho e 13% de homens passaram pela mesma situação. O percentual de mulheres vítimas de assédio moral que não realizam denúncia é de mais de 87%, a pesquisa foi realizada com 4.975 usuários do site “Vagas.com”. O motivo relatado foi o medo de perderem seus empregos. Em 84% dos casos as queixas eram diretamente ao chefe que ocupa o cargo mais alto na empresa e apenas 74,6% das vítimas permaneceram no mesmo ambiente de trabalho.

Diante o exposto é imprescindível saber o que de fato é o assédio moral e entender como ele ocorre desde sua forma mais clara à mais sutil vinda, por exemplo, por meio de brincadeiras. Para Adriane Reis, coordenadora nacional de Promoção da Igualdade e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade, do Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP), apesar de ambos os sexos sofrerem assédio em empresas, a mulher ainda fica em uma situação pior porque o ambiente de trabalho reproduz valores de uma sociedade machista, o que ocasiona em um abalo psicológico na vítima.

De acordo com uma entrevista com um psicólogo do trabalho realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho é caracterizado como assédio moral quando o ato acontece de forma sistemática e repetitiva, tendo uma direcionalidade e com uma intenção, sendo comumente desmoralizar, desestabilizar ou a fim de ocasionar em um pedido de demissão. O procurador do trabalho Henrique Correa conceitua assédio moral como:

*"(...) O assédio moral é a conduta reiterada no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, seja por meio de atos, palavras, gestos, que vise o enfraquecimento da vítima ou ao seu desequilíbrio emocional.*

*O assédio moral pode ser dividido em: 1) Assédio moral vertical: é aquele que ocorre em relação de hierarquia. Pode ser descendente, da chefia em direção ao chefiado, ou ascendente, do chefiado em relação a chefia. 2) Assédio moral horizontal: verifica-se quando há tentativa de desequilíbrio emocional oriundo de colegas em relação a outros colegas. 3) Assédio moral organizacional ou straining: ocorre quando todos os trabalhadores da empresa são vítimas de terror psicológico com ameaças de sofrer castigos caso metas de produção não sejam atingidas".*

Com isso compreende-se o assédio moral como o abuso de poder e uma forma de coação afetando diretamente no psicológico da vítima, ocasionando a regressão do desempenho da vítima e abalando, principalmente, o seu psicológico. E em meio a esse abuso, os efeitos causados afetam a integridade psíquica da vítima, causando sequelas negativas em sua vida laboral e familiar, prejudicando sua produtividade e autoestima, podendo também causar danos na esfera patrimonial, em decorrência do desemprego (NIFOSCI, p. 11, 2022).

Cobranças excessivas, humilhações, brincadeiras ofensivas, são principais exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, de acordo com a coordenadora da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TRT-13 - Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região – Juíza Mirella Cahú:

*"Cuidar da saúde é, também, cuidar das relações interpessoais que existem no trabalho porque relações tumultuadas e que importam em assédio e discriminação podem gerar adoecimento no trabalhador. Então, é importante saber como são repassadas as ordens, como se dá o tratamento entre superior e subordinado e como é a relação entre os colegas de trabalho para fomentar um ambiente de trabalho saudável. Diante do que tem acontecido nos tribunais e por entender que esse é um dos piores tipos de violência que existe, o CNJ instituiu a necessidade de criar comissões de combate ao assédio moral. Com o passar do tempo, foi-se compreendendo a necessidade de denunciar essas práticas. "*

Um dos pontos que fortalece a falta de atitude da justiça, está no fato de que não há uma lei específica para coibir e punir aqueles que praticam o assédio moral e um fato isolado, não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta ao empregado, mas que tenha ocorrido uma única vez.

Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento do empregado e ainda redução na sua autoestima. Para a desembargadora, jurista e professora Alice Monteiro de Barros:

*"O que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou*

*moral com o intuito de marginalizar o assediado, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos. ”*

No que tange o Art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988 “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, é assegurado, como direito fundamental na perspectiva humanista, a proteção da integridade moral de cada indivíduo, ferir tal direito é, evidentemente, um ato demasiadamente inconstitucional.

A tutela do assédio moral tem respaldo pelo que prevê o Art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988:

*“Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana...”*

De forma explícita mulheres vítimas de assédio moral tem seu amparo normativo, e evidentemente receberá o apoio da lei em seu favor visto que se trata de uma situação trabalhista que reflete em todas as áreas na vida da vítima, porém, usualmente por medo, influência de terceiros que convencem ser um ato comum de superiores, ou até mesmo constrangimento devido a forma como a vítima recebe tratamento judicial, a mulher se sujeita a tal situação em silêncio, resultado da evidente falha na forma de amparo prestado pela justiça.

A lei Maria da Penha responsável pela proteção da mulher contra violências, da mesma forma que visa o Art. 1º da Constituição Federal de 1988 no caso em questão, tem grande pesar para a justiça feminina, porém, a saúde mental é tratada, por esta lei, de forma muito abrangente. Ela propõe a “preservação da integridade física e psicológica” da mulher em situação de violência. Porém não estabelece como deve ser realizada a preservação da integridade psicológica (ZANELLO; PEDROSA DE MEDEIROS, 2018).

Isso implica em um pensamento de dificuldade em fazer algo e a vítima acaba sendo deixada de lado, quando as provas não são contundentes, o que gera uma visão um tanto grotesca da sociedade sobre a vítima fazendo com que ela passe a ser excluída e conseqüentemente a lei, por essa lacuna, falha em muitas das vezes, dar a assistência e atenção adequadas à vítima, causando assim uma imagem um tanto “banal” ao delito de assédio moral.

## CONCLUSÃO

Ante o que fora exposto no decorrer do trabalho, nota-se que a total falta de érgide adequada da justiça é o principal motivo da ausência de atitudes e cuidados necessários, principalmente pela justiça, para a vítima de assédio moral e essa falha acaba por gerar um medo na vítima fazendo-a se sentir impotente e desvalorizada diante da sociedade. Isso desperta um sentimento de receio e impactos na saúde psicológica da vítima.

A forma de combate a esse problema é um conjunto de medidas preventivas e educativas nos locais de trabalho, tendo como objetivo a conscientização pessoal e o desenvolvimento de uma melhor relação humana no ambiente laboral.

Entender e identificar o que caracteriza o assédio moral e o amparo que a lei fornece à vítima é de suma importância, entretanto, evidentemente a aplicação tem grande eficácia a verdadeira lacuna está no amparo que é prestado para a mulher mediante as circunstâncias ocorridas, no atual cenário o risco maior está nos impactos negativos que tal situação causa, além de, aceitar como um fato natural, banalizando deus pesar e sua importância.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Jataí: *intinerarius reflectionis*, v. 2, n. 13. 2012.
- FONTURA, Natalia de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução de desigualdade? Nov. 2009
- DE LIMA, Sara Lucia; DE ALMEIDA, Wellington; BARBIÉRI, Roberto Santos. Assédio moral no ambiente de trabalho. Muriaé: *Revista Jurídica da Faminas*. V. 3, n. 2. Ago-dez 2007.
- NIFOSCI, Grace Yamaguti. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma abordagem à luz dos direitos das mulheres e dos direitos fundamentais. Londrina. 2022
- MEDEIROS, Mariana Pedrosa de; ZANELLO, Valeska. Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. V. 18, n. 1. 2018
- NETO, José Affonso Dallegrave. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes do trabalho. Brasília: *Ver. TST*. V. 76, n. 1. 2010
- CORTES, Lourdes. A mulher e o assédio moral. TST, Disponível em: <<https://www.tst.jus.br//a-mulher-e-o-assedio-moral>> Acesso em 19 de jun. 2023.
- CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Assédio moral contra mulheres no meio ambiente de trabalho. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/praticatrabalista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>> Acesso em 19 de jun. 2023.