O papel da Justiça do Trabalho à luz do objetivo do trabalho decente no combate ao assédio moral, ao *gaslighting* e ao *slut shaming*

THE ROLE OF LABOR JUSTICE IN LIGHT OF THE OBJECTIVE OF DECENT WORK IN COMBATING MORAL HARASSMENT, GASLIGHTING AND SLUT SHAMING

Solainy Beltrão dos Santos[1]
Adriano Marcos Soriano Lopes[2]

RESUMO: A Justiça do Trabalho possui autoridade jurídica e sociológica para imposição da proteção dos direitos sociais e possui o compromisso institucional de adotar e assegurar o cumprimento de medidas necessárias para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos emocionais e mentais. Assim, a Especializada cumpre seu papel de justiça social por excelência pressupondo um trabalho decente realizado dentro de um meio ambiente sadio. Adotando o método hipotético-dedutivo, este estudo aborda as concepções de assédio moral, *gaslighting* e *slut shaming*, como violências que encontram campo fértil na seara laboral. Examina também a atuação da Justiça do Trabalho no combate a tais práticas deletérias. Conclui que a luta pela erradicação de todas as formas de assédio e violência no trabalho deve ser uma bandeira a ser hasteada por toda a sociedade, pois isso permite que se respeitem os direitos mínimos do ser humano.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho; trabalho decente; assédio; violência psíquica.

ABSTRACT: The Labor Court has legal and sociological authority to impose the protection of social rights and has an institutional commitment to adopt and ensure compliance with necessary measures to create a safe working environment in emotional and mental terms. Thus, Specialized fulfills its role of social justice par excellence presupposing decent work carried out within a healthy environment. Adopting the

---

1 *Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa "Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça" do UDF. Lattes: 4268190692427657. Orcid:* https://orcid.org/0009-0009-5357-3279. *E-mail: solainyb@yahoo.com.br.*

2 *Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juiz do trabalho substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa "Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça" do UDF. Lattes: 7494297144966024. Orcid:* https://orcid.org/0009-0009-5357-3279. *E-mail: lopessoriano@yahoo.com.br.*

hypothetical-deductive method, this study addresses the concepts of moral harassment, gaslighting and slut shaming, as forms of violence that find fertile ground in the workplace. It also examines the role of the Labor Court in combating such harmful practices. It concludes that the fight to eradicate all forms of harassment and violence at work must be a flag to be raised throughout society, as this allows the minimum rights of human beings to be respected.

KEYWORDS: Work Justice; decent work; harassment; psychological violence.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. As microagressões assédio moral, *gaslighting* e *slut shaming* nas relações laborais em contraposição ao objetivo sustentável do trabalho decente; 3. A atuação da Justiça do Trabalho no combate às práticas incompatíveis com o objetivo de trabalho decente; 4. Conclusão; 5. Referências.

1. Introdução

O jornalista e escritor uruguaio Eduardo Galeano certa vez prorrompera que "o machismo é o medo dos homens das mulheres sem medo". Essa ideologia de supremacia do macho que nega a igualdade de direitos para homens e mulheres advém de um processo cultural e histórico cíclico, marcado por representações simbólicas e tem como desiderato incutir a ideia de dominação e submissão na relação entre os gêneros.

O presente artigo investiga as características das violências psíquicas definidas como assédio moral, *gaslighting* e *slut shaming* e sua correlação com a seara laboral que, em geral, está determinada pelo viés de gênero. Ademais, visa a demonstrar a importância da Justiça do Trabalho no combate a tais atos vilipendiosos de direitos humanos contribuindo para o ideário de um meio ambiente laboral seguro.

Para tanto, inicia-se fazendo referência às microagressões já versadas nas relações laborais em contraposição ao objetivo sustentável do trabalho decente esculpido de forma expressa no ODS 8 da Agenda 2030 da ONU, que busca a tutela progressiva e ininterrupta dos direitos dos trabalhadores, como condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Em seguida, o artigo apresenta um diagnóstico sobre a necessidade de se interpretar as normas trabalhistas sob as lentes da perspectiva de gênero, com o fito de equilibrar as desconformidades nas relações laborais, destacando-se o papel da Justiça do Trabalho que aproxima a realidade das concepções etéreas de justiça e igualdade.

O artigo se construiu mediante o manejo de diversos métodos convergentes. O método dedutivo, necessário para manejar conceitos essenciais ao

estudo, em particular aqueles vinculados às violências psíquicas. Esse método também foi relevante para o tratamento de conceito de trabalho decente. Associando-se ao hipotético, permitiu levantar caminhos de reflexão e de pesquisa. Valeu-se também do método indutivo, a partir de informações capturadas por organizações estatísticas oficiais, além de estudos psicológicos e jurídicos com respeito ao tema em análise.

Por fim, o artigo fundou-se em diversificada pesquisa bibliográfica, apta a permitir uma análise ampla e segura sobre o assunto em investigação.

2. As microagressões assédio moral, *gaslighting* e *slut shaming* nas relações laborais em contraposição ao objetivo sustentável do trabalho decente

A visão antropocêntrica trazida pela Constituição Federal e refletida no prisma de seu art. 225 revela que a noção de meio ambiente abarca a concepção de meio ambiente laboral, visando à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador. Isso porque compreende todo o espaço em que o laborista presta seus serviços e a sua proteção reivindica não somente normas de ergonomia, duração de jornada e prevenção de acidentes, mas também condições dignas de saúde psíquica e emocional dos trabalhadores.

Nesse pensar, quando se permite que nas dependências onde o labor é prestado se instale terror psíquico capaz de macular a honra, a intimidade e a dignidade humana do trabalhador, torna-se cúmplice de deletéria prática a ser abolida do ambiente laboral. Dentre tais condutas violadoras dos direitos às liberdades do empregado pode-se destacar o assédio moral e o assédio sexual que, apesar de serem violações da dignidade do trabalhador por meio de humilhações e discriminações, diferem-se, porquanto no assédio moral não há a insinuação sexual ou retaliação pela investida não aceita.

No que pertine especificamente à ideia de assédio moral, tal expressão foi evidenciada a partir de estudos de importante psicólogo alemão radicado na Suécia que definiu o "moobing" como um fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática, recorrente e durante um tempo prolongado (Leymann, 1996, p. 121). Destaca, ainda, que a finalidade da prática é destruir as redes de comunicação da vítima e sua reputação, perturbar a execução de seu labor e conseguir que essa pessoa acabe abandonando o local de trabalho (Leymann, 1996, p. 121).

O psicólogo distinguiu, ainda, as expressões "mobbing" e "bullying" sugerindo que se reservasse o termo "mobbing" para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica e que se utilizasse o termo "bullying" para a violência praticada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física (Leymann, 1996, p. 31). Nesse tom, o acadêmico sueco foi o primeiro estudioso a aprofundar a questão do assédio moral e a optar pelo uso do termo "mobbing" que significa atacar, agredir e assemelha-se ao termo utilizado pelo zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco Konrad Lorenz para definir o comportamento agressivo de certos animais (Leymann, [2024]).

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2009, p. 32), outra expoente na temática, versa que o termo "assédio" é utilizado como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos, enquanto que o termo "moral" é cunhado no sentido de posição que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa.

A prática do "harcèlement moral", da tortura psicológica, do psicoterrorismo, do "bossing", dentre outras denominações, reflete, destarte, um complexo fenômeno que se realiza sob diferentes modalidades. Propaga-se por condutas abusivas, prolongadas e repetitivas, por intermédio de grande pressão psicológica que expõe o trabalhador a condições humilhantes e constrangedoras.

Os principais critérios definidores do assédio moral são: o caráter processual, pois consiste em um processo evolutivo que se intensifica; a reiteração, já que visa à repetição de condutas abusivas; a duração, pois não é em uma conduta isolada, uma vez que se protrai no tempo. Destaca-se, outrossim, a orientação de alvos particulares, pois o comportamento hostil pode se dirigir a uma ou mais pessoas ou a pequenos grupos, além da intencionalidade do assediador mesmo que o objetivo final imediato dele não seja prejudicar o assediado.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal e vertical (Alkimin, 2010, p. 61). Há quem catalogue, também, o assédio moral misto (Pessoa, 2010, p. 17), o assédio moral estratégico (Belmonte, 2012) e o assédio moral interpessoal e organizacional (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28). A primeira classificação concilia-se com a prática que ocorre entre os próprios trabalhadores, ou seja, entre colegas de mesmo patamar (Alkimin, 2010, p. 61). Já o assédio moral vertical ascendente é aquele que parte do subordinado em relação ao seu próprio superior hierárquico, enquanto que o vertical descendente é aquele que parte do superior em relação aos subordinados (Alkimin, 2010, p. 61).

No assédio moral misto há uma combinação do assédio das espécies horizontal e vertical descendente. Esse arquétipo ocorre quando a vítima sofre com ultrajes advindos do superior hierárquico e dos colegas de trabalho, concomitantemente (Pessoa, 2010, p. 17). Por sua vez, o assédio moral estratégico ou motivado visa a uma finalidade específica, por intermédio de estratégias como vigilância acentuada e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, de estímulo à desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, visando ao aumento de produtividade (Belmonte, 2012).

Harmônica com essa identificação, reside a ideia de assédio moral interpessoal como um processo que envolve intencionalmente a ideia de minimizar, destruir ou prejudicar, concretizando-se por ações e omissões que constrangem, excluem e expõem o trabalhador. Tem como alvo pessoas ou pequenos grupos de indivíduos específicos, enquanto que o assédio organizacional ou coletivo orienta-se a alvos que não são específicos, mas são determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28).

O assédio moral organizacional pode gerar o "straining", porquanto os trabalhadores são ameaçados por diversos atos que podem levá-los ao limite de suas produtividades. Citando a decisão da juíza Mônica Bertoncini do Tribunal de 1º grau de Bergamo no caso P.I x A.T. SRL [711/2002] da Itália proferida em 2005, Guedes (2010, p. 170) prorrompe uma das primeiras sentenças sobre o assédio moral institucional ou "straining", destacando que esse processo foi importante para o estudo do fenômeno.

Encimada autora destaca que no "straining", todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente e apertado para aumentar a taxa de produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas de serviços e de produtos, debaixo de reprovações constrangedoras (Guedes, 2010, p. 170). Prossegue dizendo que as punições são variáveis, mas diferentemente do assédio moral, a vexação é coletiva e o jogo é aberto com gritos, xingamentos, alaridos, músicas depreciativas, ameaças, emprego de apelidos e o "castigo final" que na defesa das organizações nos tribunais, alegam que "tudo" não passava de "brincadeiras" combinadas entre as próprias vítimas (Guedes, 2010, p. 170).

Independentemente da denominação utilizada e da forma como posto em prática, é inegável que o assédio moral pode gerar consequências que refletem em indeléveis máculas à dignidade do trabalhador. Dentre as consequências para a vítima encontram-se na fase de enredamento, tais como a renúncia, a confissão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento e, a longo prazo, tem-se

o choque, a descompensação, a separação e a evolução (Hirigoyen, 2011, p. 169-185).

No que tange à prática do *gaslighting*, conquanto se assemelhe em alguns aspectos ao assédio moral, dele se difere, porquanto macula ao extremo a psique humana, por ser uma modalidade de violência psicológica em que o agressor cria fatos e informações com a intenção premeditada de manipular e prejudicar a vítima.

Nos Estados Unidos, em 2016, com a campanha presidencial e todo o alarido sobre *fake news*, o termo *gaslighting* tornou-se corriqueiro. Conquanto sua primeira utilização remonte ao ano de 1952 (Yagoda, 2017), na peça de suspense *Gas Light*, de 1938, Patrick Hamilton já havia retratado um conto sombrio de um casamento baseado em enganos e trapaças e um marido empenhado em deixar sua esposa louca para roubá-la. Em semelhante sentido, o filme de 1944, *Gaslighting* (*À meia-luz*, no Brasil) retratou a prática de abuso psicológico feminino ao enarrar a história de Paula Alquist (personagem vivida por Ingrid Bergman) que é manipulada por seu marido a acreditar que está enlouquecendo, passando por um processo de distorção e maldades sem poder defender-se.

Segundo o *Oxford English Dictionary*, o termo *gaslighting* significa "to manipulate a person by psychological means into questioning his or her own sanity". O termo, portanto, é sinônimo de manipulação (semelhante à ação do marido do filme "À meia-luz") e apesar de aparentemente ter como vítima as mulheres, nada impede, logicamente, que possa ser praticado por e contra indivíduo de quaisquer dos gêneros.

A tática visa a incutir na cabeça da vítima a percepção de que ela está equivocada, ocasião em que passa a duvidar de suas ações, diante da violência psicológica que lhe é impingida. Pode ser, ainda, considerada como ação que busca ganhar mais poder por meio de subterfúgios que tendem a fazer com que a vítima duvide de sua memória e de sua capacidade de percepção. Independente do campo em que se pratica a conduta deletéria, seja na política, na religião, nos esportes, nas artes, nos relacionamentos ou no trabalho, a estratégia do manipulador é equitativa e busca confundir a vítima até que ela se sinta insegura e tenha dúvida sobre suas capacidades, competências ou sanidade mental.

O *gaslighter* ou manipulador emocional usa de diferentes técnicas visando a desestruturar a vítima, pois esse é seu estilo de vida. Não se trata de persuadir, convencer ou influenciar, mas de usar a manipulação para obter o

controle de terceiro. Destaca-se que alguns *gaslighters* encaixam-se nos critérios de transtornos da personalidade histriônica, da personalidade narcisista, da personalidade antissocial e da personalidade *borderline*, por serem todas egossintônicas, *i.e*, estão em sintonia apenas com o próprio eu (Sarkis, 2019, p. 13).

São práticas comuns no *gaslighting* a mentira, uma vez que buscam criar dúvidas; a negação da realidade, pois o que a vítima diz é tratado como loucura e má interpretação dos fatos; a chantagem, na medida em que o meneador sabe usar o que a vítima gosta contra ela; as ameaças emocionais que visam a incutir o medo; o aumento gradual de manipulações psicológicas e emocionais; a incoerência com a prática de comportamentos contraditórios; a exaustão mental de forma a distorcer a realidade; as acusações sem provas; os constrangimentos público e/ou privado da vítima; a humilhação com zombaria do estado emocional da vítima e a chantagem emocional atribuindo a responsabilidade ao sofrente.

Nesse contexto, a seara laboral é um campo fértil para a prática do *gaslighting*, porque o ambiente de trabalho pode ser hostil, principalmente se levado em conta as questões de gênero. Práticas como o *manterrupting* (interrupções); o *mansplaining* (explicações desnecessárias); o *bropriating* (apropriações de ideias); o *slut shaming* (em que o comportamento e a imagem das mulheres são julgados pelos colegas) e o *gaslighting* (desqualificação da sanidade mental da mulher) são ferezas que possuem patentes vieses de gênero na vessada laboral.

Ao manipular um colega de trabalho e/ou subordinados para fazer o trabalho por ele e depois ficar com o crédito; ao fazer falsa alegação de assédio; ao prejudicar um colega de trabalho fazendo menos atividades e deixando recair sobre aquele o maior quantitativo; ao ridicularizar um colega na frente dos demais; ao responsabilizar o subordinado por todos os erros da equipe; ao conhecer o ponto fraco do empregado e se aproveitar disso; ao tentar levar o colega ou subordinado a ser rebaixado ou demitido; ao sabotar o trabalho do outro; ao tentar competir o tempo todo; ao espalhar mentiras sobre colega de trabalho, o praticante da conduta comete o *gaslighting* no ambiente de trabalho.

Os gaslighters usam muitas vezes do assédio moral e do assédio sexual como uma maneira de obter controle sobre a vítima e sobre o local de trabalho. Eles apostam que, se agirem com assédio constante, a vítima não falará a respeito de outros tipos de mau comportamento que eles têm no trabalho (Sarkis, 2019, p. 98).

Encimada autora, terapeuta especializada em comportamento *gaslighting* e saúde mental enarra que muitos superiores ao darem incentivos aos funcionários para aumentar a produtividade, também praticam a manipulação, pois visam a obter mais respeito para fins de controle da vítima, já que "adoram ter poder sobre as pessoas" (Sarkis, 2019, p. 101). Ademais, aponta que o *gaslighting* não é um comportamento de "fracassados", pois eles sabem manipular e burlar o sistema, além de chegarem ao topo mentindo sobre suas realizações e alcançarem o sucesso à custa do trabalho árduo de outras pessoas (Sarkis, 2019, p. 106).

Os *gaslighters*, ainda, podem agir em conjunto com outras pessoas que não tenham a propensão para a manipulação. Estas, ao se juntarem ao manipulador, agem como um rebanho servil e, por isso, não poderiam existir sem a presença de um chefe em um verdadeiro fenômeno de psicologia da multidão (Le Bon, 2022, p. 95). Ademais, um empregador também pode pressionar os funcionários em cargos de chefia a praticar *gaslighting* com os seus subordinados (Sarkis, 2019, p. 108).

Atitude não menos perniciosa, ainda, é a ação do *slut shaming* que consiste em um processo em que as mulheres são atacadas por sua suposta transgressão aos códigos morais de conduta (Ringrose, 2013, p. 93). Nessa prática, as mulheres são advertidas por supostamente terem um comportamento ou desejo que são mais sexuais do que a sociedade aceita (Du Vernay; Foy, 2013, p. 163).

Não se sabe ao certo a origem da expressão, havendo quem atribua o seu surgimento durante a popularização das Marchas das Vadias (*Slut-Walks*), em Toronto, no Canadá, após policias chamarem mulheres vítimas de estupro de vadias pela forma como estavam se vestindo. Outros estudiosos afirmam que o termo *slut shaming* tem suas raízes históricas no *Candaulismo* que é um termo médico que se refere a uma fantasia ou prática sexual parafílica em que uma pessoa sente um impulso psicológico de expor sua parceira sexual perante outras pessoas, a fim de obter gratificação erótica voyerista (Ramsland; McGrain, 2009, p. 97).

Slut é uma gíria para se referir à mulher promíscua, prostituta e *shaming* advém do verbo *to shame* que significa envergonhar, de modo que a junção das palavras quer significar que seria atribuir a condição de prostituta ou de "vadia" a mulheres que supostamente violam as expectativas de comportamentos sexuais esperados. É nada mais do que uma forma de estigma ou preconceito social que, se utilizadas no contrato de trabalho, minam a autoestima da empregada,

a reduzem a uma condição de inferioridade e serve de justificativa para práticas outras como assédio sexual.

A vulnerabilidade e a constante vitimização da mulher na seara laboral podem ser verificadas de diversas formas em virtude da estrutura machista, sexista e patriarcal enraizada na sociedade desde priscas eras. Isso ainda é agravado pela masculinidade tóxica que reflete aspectos de um comportamento hegemônico que são socialmente deletérios, como a misoginia, a homofobia e a dominação violenta. É, ainda, uma chaga cultivada pela cultura do medo, introduzida ao longo da história da humanidade como forma de manipulação.

Nesse contexto, a repreensão de uma empregada quanto à vestimenta ou à maquiagem utilizadas no local de trabalho, com a imputação de vulgaridade, pode configurar um estereótipo de gênero. O julgamento quanto à forma da empregada dançar, beber, conversar ou posar para fotos durante uma confraternização na empresa ou, ainda, comentários sobre mudar constantemente de namorado ou sair sozinha, também são formas de *slut shaming* no contrato de trabalho. A análise de casos de vária deve levar em consideração a perspectiva de gênero, como forma de assegurar o princípio constitucional da igualdade.

Para mais, fácil abstrair a ideia contida na expressão *slut shaming* quando se passa a compreendê-la como uma subespécie de violência psicológica praticada contra a mulher, há muito prevista no art. 7º, II, da Lei nº 11.340/2006[3] (a famigerada Lei Maria da Penha), pois a conduta do agressor pode se tornar abuso a direitos personalíssimos ensejando sofrimento emocional, solapando a autoestima e a liberdade de expressão da mulher.

As vítimas da agressão psicológica, o que inclui aquelas que sofrem com o *slut shaming*, podem evoluir para vítimas de agressões físicas e morais, principalmente em um ambiente em que a cultura do estupro ainda é forte ao culpabilizar a vítima de abuso sexual por sua maneira de se vestir ou de se portar. Também pode estar relacionado a casos de *revenge porn* (pornografia da vingança) que é a exposição da intimidade da parceira na internet, em manifesta intenção de humilhá-la por conduta socialmente contrária aos supostos padrões morais.

3 "Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras: [...] II – a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação [...]" (Brasil, 2024c).

Diferentemente do *gaslighting* em que a vítima pode ser tanto do sexo feminino como do sexo masculino, no *slut shaming*, até pela própria etimologia da expressão, a prática ocorre apenas em face de mulheres, embora também possa ser praticada por mulheres, já que tem por objetivo destruir a imagem feminina a partir de sua conduta sexual, com nítida intenção do(a) agressor(a) de envergonhar a vítima. Dessa forma, é possível identificar que o *slut shaming* estabelece a permanência de uma relação de dominação do masculino sobre o feminino que se utiliza da humilhação como meio de controle da sexualidade e da vida pública das mulheres (Scott, 1995, p. 77).

Sob essa ótica, a humilhação pública, por meio da exposição da intimidade feminina, é uma violação grave dos direitos humanos, mormente dos direitos à dignidade sexual, o que engendra sérios danos à sua saúde e convivência social (Rocco; Dresch, 2014, p. 28). Não se oblitere, ainda, que as mulheres jovens são encorajadas a expressar-se sexualmente, mas quando o fazem, são ridicularizadas como "vadias" e para cumprir os papéis contraditórios de serem *sexy*, mas não vadias, elas criam uma identidade de "experiente" (Tanenbaum, 2015, p. 56). Essa estratégia, no entanto, pode se tornar uma arma contra as mulheres, na medida em que passam a ser vítimas de rumores e insinuações.

No ordenamento pátrio, a Lei nº 14.811/2024 acrescentou ao Código Penal Brasileiro (CPB) o art. 146-A e tipificou a conduta de:

> intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação, de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais (Brasil, [2024f]).

Ademais, desde 2021, é fato típico:

> perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade (Brasil, [2024a], art. 147-A).

E se essa violência ocorrer contra a mulher, o infrator sujeitar-se-á a pena do art. 147-B do CPB. Para mais, há muito há vedação da utilização de prática de assédio moral, medo ou constrangimento, na forma do item 6.13 do anexo II da NR-17 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

No caso do slut shaming, além de potencialmente poder ser caracterizado como crime contra honra (difamação ou injúria), resta compreendido no tipo

penal do crime de importunação sexual (art. 215-A do CPB), inserido pela Lei nº 13.718/2018. Ademais, ante a disposição da Lei nº 14.425/2021 (Lei Mariana Ferrer) veda-se, inclusive, a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a vítima durante o julgamento, principalmente em crimes contra a dignidade sexual.

De equivalida importância no combate à prática do assédio destaca-se a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que entrou em vigor no plano internacional em 25 de junho de 2021, após ser adotada em junho de 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Conquanto ainda não ratificada pelo Brasil, sobreleva-se ser o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

A norma internacional trouxe uma mudança paradigmática com relação às temáticas de violência e assédio. Logo em seu artigo 1º define que os termos "violência e assédio" no mundo do trabalho são um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Sob essa ótica, a aprovação da Convenção ampliou sobremaneira a importância do combate ao assédio não somente nas relações empregatícias, mas no "mundo do trabalho"[4] como um todo, passando a tutelar todo e qualquer trabalhador, independentemente do local em que preste os seus serviços, seja ele celetista ou não, o que vai ao encontro da defesa já realizada pela Lei Maior de 1988 ao assegurar direitos aos trabalhadores (art. 7º) e ao campear a importância do valor do trabalho (art. 1º, IV, c/c o art. 114).

Não se olvide, ainda, o papel da Organização das Nações Unidas (ONU) na promoção de práticas que visem à promoção de direitos humanos. Desde a adoção da Agenda do Milênio, em 2000, no âmbito de sua Assembleia Geral, a ONU dedica-se a tratar de políticas públicas de direitos humanos para o desenvolvimento, em sua dimensão social, para o alcance de oito Objetivos

4 Conforme o art. 3º da Convenção, aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

de Desenvolvimento do Milênio (ODM), dentre eles a igualdade de gênero e empoderamento da mulher. Em 2015, após consultas nos níveis local, regional e global, a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução A/RES/70/1, intitulada "Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável", contendo 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre eles a igualdade de gênero (ODS 5) e o trabalho decente e desenvolvimento econômico (ODS 8).

Nesse caminhar, verifica-se a convergência de entendimento entre a ONU e a OIT no marco do ODS 8 ao buscar "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos". Essa harmonia deve-se ao fato de que a OIT, como ramificação da ONU em matéria trabalhista é impulsionada por valores de justiça e humanidade e tem a prerrogativa de negociar convenções e recomendações em busca da melhoria substancial do padrão regulatório trabalhista.

O ideário de trabalho decente insculpido no ODS 8 da Agenda 2030 também visa ao combate do assédio e da violência no mundo do trabalho, malfazejos estes que, hodiernamente, são responsáveis por flagelo de doenças mentais que acometem os trabalhadores. A norma internacional é fruto do reconhecimento de que a violência e o assédio levam à violação dos direitos humanos e são mais que bravatas, pois alijam a igualdade de oportunidades e, por isso, são incompatíveis com o trabalho decente.

Dados da pesquisa condensada em *Experiences of Violence and Harassment at Work: a Global First Survey*, da OIT, revelam que a violência e o assédio no trabalho são um fenômeno generalizado e uma em cada cinco pessoas empregadas (22,8% ou 743 milhões) sofreu pelo menos uma forma de violência ou assédio no trabalho durante a sua vida profissional. Entre as pessoas que sofreram violência ou assédio no trabalho, cerca de um terço (31,8%) disse ter experimentado mais de uma forma, com 6,3% tendo enfrentado violência psicológica, sexual e moral (International Labour Organization, 2022).

A OIT, na Declaração de Filadélfia, já previra que todos os seres humanos têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades. Ademais, entre as *core obligations* da OIT está a Convenção nº 111 que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão. Outras normas também embasam o combate à discriminação no emprego a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) que no artigo 23 estabelece, além da igualdade entre gêneros, o direito a condições de trabalho justas e

favoráveis. Cita-se, ainda, a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, 1969) que estabelece a isonomia entre gêneros (Artigo 1); a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (OEA, Bogotá, 1948) que estabelece isonomia entre os sexos (Artigo II).

No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade (art. 5º, I, da CFRB), bem como macula a previsão do art. 1º da Lei nº 9.029/95 que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho. Qualquer projeto que perquira a transformação social deve perpassar necessariamente pela busca ininterrupta da preservação do homem, o que reverbera, em arremate, no respeito ao direito ao trabalho digno. Isso porque o compromisso com o desenvolvimento sustentável deve envidar esforços na busca pela promoção de um trabalho decente que vise não apenas ao aumento de produtividade, mas ao atingimento do valor bem-estar da pessoa humana que trabalha.

Esse conceito de desenvolvimento sustentável que reconhece o Trabalho Decente também invoca medidas necessárias para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos emocionais e mentais que visem à promoção da saúde do trabalhador, da prevenção de acidentes de trabalho e do fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Com isso, amplia-se a dimensão social do desenvolvimento sustentável, o que possibilita arrematar que para que se possam assegurar direitos humanos trabalhistas é imprescindível promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

É por isso que qualquer forma de precarização do trabalho ou de objetificação/coisificação do trabalhador vai de encontro ao ideário de trabalho decente e digno e esses vetores devem sempre nortear tanto a lei quanto políticas públicas trabalhistas, sociais e econômicas, inclusive para impulsionar a justiça social (Merino, 2011, p. 37).

3. A atuação da Justiça do Trabalho no combate às práticas incompatíveis com o objetivo de trabalho decente

A assimetria e a vulnerabilidade, vetores que marcam a condição dos trabalhadores, não impedem que questões afetas à violência e ao assédio não possam ser radicadas das relações trabalhistas. Como visto, a reiteração de conduta do agressor sequer é elemento relevante para a tipificação das condutas deletérias de violência e assédio. Ambiente laboral hostil, com práticas como

as vergastadas neste trabalho, obstacula a integração social e a empregabilidade, principalmente de mulheres. A longo prazo isso reflete na desigualdade salarial, na capacidade de obtenção de renda que assegure uma vida digna e no empobrecimento da vítima de violência.

Nessa ordem de ideias, é urgente que se olhe e se interprete as normas trabalhistas sob as lentes da perspectiva de gênero, visando a equilibrar as desconformidades nas relações laborais e, na Justiça do Trabalho, inúmeras são as demandas em que se exige um olhar que aproxima a realidade de uma noção de justiça e igualdade, mormente ante as discriminações ainda existentes na sociedade em razão do gênero.

Nesse tom, questão tormentosa que envolve o tema assédio e violência nas relações de trabalho é a prova em processo judicial. Isso porque, em sua maioria, a conduta assediadora não é feita em lugares públicos, mas insidiosamente a portas fechadas, quase sempre na presença apenas do algoz e da vítima. Especificamente quanto às condutas caracterizadoras do assédio moral, "por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra de licença médica" (Hirigoyen, 2010, p. 347).

Sobre a dificuldade probatória do assédio moral e sexual, as mesmas regras que servem para provar o assédio sexual se prestam à demonstração do assédio moral, mas o enfoque deve mudar, pois no assédio sexual a demonstração deve ir no sentido de se comprovar a tentativa de conquista. Já no assédio moral a ênfase deve ser na discriminação e na humilhação (Lippmann, 2004, p. 50).

Demonstrando a dificuldade probatória, Dallegrave Neto (2013, p. 24) em artigo sobre a temática prorrompe sobre a dificuldade da prova e conclama a sensibilidade do julgador na análise do que é apresentado pela vítima ao afirmar que:

> A prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, "age às portas fechadas". Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida "por meios ilícitos" (art. 5º, LVI, da CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada (Dallegrave Neto, 2013, p. 24).

À luz dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e dos princípios constitucionais que norteiam o processo, a prova não sintetiza apenas a

demonstração da veracidade ou não de um fato, pois tem o inarredável escopo de convencimento do julgador e dos demais sujeitos do processo quanto à autenticidade das alegações trazidas aos autos. Daí ser um valioso instrumento retórico imprescindível à lide jurídica e sua interpretação sob a ótica de um modelo constitucional tem acatamento impositivo, tanto que o *Codex* Processual de 2015 (CPC) vaticina que o processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil (CFRB).

Por esta vereda, o direito à produção da prova no processo também encontra guarida constitucional e está elado ao direito fundamental do devido processo legal (art. 5º, LIV, da CRFB) e do contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV, da CRFB). O direito à prova é, inclusive, reforçado na seara do direito alienígena pela Convenção Interamericana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e, na forma do art. 5º, § 3º, da Lei Maior, pelos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados com o quórum das emendas constitucionais.

O direito probatório ainda é regido por princípios processuais específicos como a atipicidade, o princípio do convencimento motivado do juiz e da aquisição da prova, os últimos trazidos no art. 371 do CPC e regrados a partir dos elementos componentes do modelo constitucional do direito processual civil cooperativo. Na avaliação das provas o julgador deverá aplicar as regras de experiência comum e as regras de experiência técnica, ressalvada a necessidade de realização de perícia (Brasil, 2024d, art. 375) e possui o poder-dever de "determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito", o que se revela na máxima eficiência dos meios probatórios (Brasil, [2024d], art. 370, *caput*), ocasião em que poderá indeferir as diligências inúteis ou protelatórias em decisão fundamentada.

No processo trabalhista, a prova pode ser produzida por todos os meios previstos em lei, bem como pelos meios que não sejam vedados, desde que moralmente legítimos, conforme dicção do art. 369 do CPC, de aplicação supletiva ao Processo do Trabalho (art. 15 do CPC c/c o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). São considerados meios diretos de prova os depoimentos das partes, interrogatório, confissão judicial ou extrajudicial, testemunhas, documentos, perícia e inspeção judicial. Já os meios indiretos de prova podem ser a presunção e os indícios.

Nesse tracejado, a finalidade da prova é a "verdade", tanto que o art. 369 do CPC menciona que:

> as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar *a verdade* dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz (Brasil, 2024d, art. 369).

Todavia, essa verdade com a qual deve se preocupar o processo é a verdade relativa como pressuposto à resolução justa por meio do processo cooperativo.

Com isso, enfatiza-se o princípio democrático da participação das partes na preparação e formação do provimento que será dado pelo juiz para se chegar à justa solução da lide, motivo pelo qual o convencimento do juiz somente é livre se despido de pré-valorações, de modo que de nada adiantaria as partes produzirem suas provas se o julgador pudesse desconsiderá-las quando da decisão.

O ônus da prova é "o encargo atribuído pela lei a cada uma das partes, de demonstrar a ocorrência de fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo" (Dinamarco, 2009, p. 73). É, portanto, a incumbência das partes de demonstrar a veracidade das suas alegações trazidas a Juízo. No direito processual civil está prescrito no art. 373 do CPC que prevê a distribuição estática, fixa ou apriorística do *onus probandi* (teoria rosenberg-chiovendiana do ônus da prova) e no processo do trabalho, consta do art. 818 da CLT, com alterações trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista em 2017.

Com fulcro nos direitos de acesso à justiça, da jurisdição efetiva, do devido processo legal substancial e da paridade de armas, a doutrina e a jurisprudência pátrias têm defendido a teoria da carga dinâmica da prova ou da distribuição do seu ônus, impondo ao julgador o dever de atribuí-la a quem tem maior facilidade de produzi-la, evitando, consequentemente a prova diabólica, ou seja, impossível ou difícil de ser produzida.

Isso tudo porque o fundamento da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova é o equilíbrio processual entre as partes, que é alcançado a partir da eliminação das diferenças de capacidade de produção probatória existente entre elas (Romar, 2015, p. 879). A CLT, suprindo a lacuna normativa outrora

existente quanto à temática, sistematizou nos §§ 1º a 3º do art. 818 o procedimento para a inversão do ônus de prova no processo do trabalho[5].

Nesse contexto, há casos de alegações de assédio e violência em que a desigualdade entre empregado e empregador é tamanha que se clama, na ausência de provas ou quando há excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório pela vítima que, com fulcro no art. 818, § 1º, da CLT, possa-se fazer a distribuição dinâmica do ônus da prova. Desta forma, no momento de avaliar a prova do assédio o julgador deve ser sensível para aplicar a justiça ao caso concreto garantindo o acesso a uma ordem jurídica justa à vítima que sofreu com o ato ilícito e pode ter sido prejudicada na produção de prova.

Entende-se que a parte pode comprovar a prática do assédio moral, sexual, *gaslighting* e *slut shaming*, em regra, por meio de documentos (cartas, mensagens, *e-mails*, cartazes, fotos, etc.), áudios, vídeos, presentes, ligações telefônicas ou registros em redes sociais, como também por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos narrados pela vítima. Impende, ainda, o destaque para a utilização de gravações como prova do assédio e violência, ocasião em que a vítima do assédio possa levar a Juízo uma gravação unilateral que ela própria produzira para fins de demonstrar o ato atentatório à sua dignidade que tenha ocorrido no seu local de trabalho.

O depoimento da vítima também é um importante meio de prova, principalmente diante das dificuldades de se provar a conduta agressora e diante do fato de que, muitas vezes, a conduta assediadora deixou marcas na vítima que são visíveis ao magistrado. A parte também pode se valer da utilização da prova emprestada, nos moldes do art. 372 do CPC, realçando-se que a concordância da parte contrária para a utilização da prova emprestada não é requisito previsto em lei.

A doutrina e a jurisprudência têm valorizado, também, a prova indireta, *i.e*, aquela obtida por meio de indícios e circunstâncias de fato que devem ser admitidas ante a sua importância visando a elidir que o assediador se beneficie

5 "Art. 818. O ônus da prova incumbe: [...] § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil" (Brasil, 2024b, art. 818).

de sua conduta. E, havendo indícios contundentes apontando para a conduta abusiva do agressor que sinalizem o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio ou violência psíquica.

Sob essa perspectiva, quanto mais indícios houver, maior a probabilidade do reconhecimento do direito alegado, independentemente da aplicação das regras apriorísticas do ônus de prova. Deve o magistrado valer-se do princípio da investidura fática e com isso colocar-se no lugar da vítima, entendendo sua perspectiva psicológica, visando a prolatar uma decisão justa e razoável, de modo que a constelação de indícios possa ser utilizada como técnica alternativa de solução da contenda, permitindo que um ou mais fatos concretos relevantes para a causa, provado(s) ou tornado(s) incontroverso(s), seja(m) utilizado(os) para apreciação de demandas que envolvam casos de assédio e violência no contrato de trabalho.

Atentando-se aos reclamos atuais no enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021. Por meio da Resolução nº 492/2023 restou estabelecida a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, bem como a criação do Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Conselho Nacional de Justiça, 2023).

A parte II do referido Protocolo, inclusive, apresenta um guia para magistrados e magistradas visando a sedimentar método de interpretar o direito de maneira não abstrata e atento à realidade, buscando identificar e desmantelar desigualdades estruturais existentes, levando-se em conta a aproximação com o processo e com os sujeitos processuais; medidas especiais de proteção; percepção de dinâmicas que são fruto e reprodutoras de desigualdades estruturais presentes na instrução do processo e agir ativamente para barrá-las; valoração de provas e identificação de fatos; identificação de marco normativo e precedentes aplicáveis; interpretação e aplicação do direito de forma não abstrata e com atenção às normas impregnadas com estereótipos e diretamente/indiretamente discriminatórias, dando-se, ainda, especial relevo ao controle de convencionalidade, direitos humanos e perspectiva de gênero.

Na parte III, o Protocolo apresenta questões de gênero específicas nos ramos da justiça e, quanto à Justiça do Trabalho, traz questões afetas a desigualdades, à discriminação, à violência e assédio no ambiente do trabalho e à

segurança e medicina no trabalho trazendo algumas reflexões que podem auxiliar na análise do caso concreto, sob as lentes de gênero. Para tanto, quando diante de causas de violência ou do assédio ante o fato de que ocorre, em geral, de forma clandestina, o Protocolo orienta que:

> 1. Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher?
>
> 2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante?
>
> 3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar, etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.
>
> 4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/assediador que deve ser julgado e não a vítima.
>
> 5. As justificativas para o comportamento do agente agressor são baseadas em estereótipos, patologias ou vícios? Estes fatores não podem servir como salvaguarda para o agente agressor no sentido de naturalizar os atos de violência de gênero, desresponsabilizando-o.
>
> 6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? As pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Tanto em âmbito regional, quanto no âmbito do c. Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Justiça do Trabalho já se manifestou em julgamentos utilizando a perspectiva encampada pelo CNJ. Nos autos do Processo nº 0020567-62.2021.5.04.0751, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, uma empregada conquistou o direito à reparação por dano moral por ter sido advertida pelo seu chefe ao usar nó na camiseta, tendo sido chamada de "vulgar". A 6ª Turma do TRT da 4ª Região, ao manter sentença, destacou que a questão posta à apreciação "exige que o julgamento seja levado a efeito com as lentes da perspectiva interseccional de gênero". Foi destacado no acórdão,

ainda, que "a moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho (slut shaming)" (Brasil, 2023a).

No mesmo sentido, nos autos do RRAg-971-39.2015.5.09.0242 restou assentado que ficou evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da reclamante, que a desqualificava no ambiente de trabalho, porque composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino e que, diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do patriarcalismo, do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher (Brasil, 2024e).

Nos autos do RR 444-14.2021.5.09.0651, o TST ainda teve a oportunidade de sedimentar que a discriminação de gênero observada no curso do contrato de trabalho da empregada ao sofrer com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive o encarregado do setor, que não a consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero. Ademais, que a situação em análise reveste-se de maior gravidade, pois a violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada (Brasil, 2023b).

A Justiça do Trabalho, inclusive, possui autoridade jurídica e sociológica para imposição da proteção dos direitos sociais que são vilipendiados, pois isso decorre tanto do ordenamento pós-positivista, que exige uma postura mais ativa do Magistrado do Trabalho, quanto do fato de que a Justiça do Trabalho deve sempre analisar o impacto de sua decisão na realidade social, porquanto a decisão de mérito, inevitavelmente, imporá um modelo de conduta a ser seguido pela coletividade. Nesse passo, a Especializada envida diuturnos esforços na busca de medidas eficazes que visem a eliminar essa chaga social afeta à discriminação e à violência em decorrência de gênero.

Políticas públicas como apresentação de medidas para prevenir e combater o assédio e a violência de forma a tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo, próspero e saudável e o julgamento com vistas às garantias inserta*s* no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero são medidas atualmente adotadas no âmbito da Justiça do Trabalho visando a colaborar para um ambiente de trabalho hígido e que atenda ao ODS 8 da Agenda 2030 da ONU. Isso, ainda, corrobora o compromisso institucional da Justiça do Trabalho

de adotar e assegurar o cumprimento de medidas necessárias para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos emocionais e mentais.

A luta pela erradicação de todas as formas de assédio e violência no trabalho deve ser uma bandeira a ser hasteada por toda a sociedade, pois isso permite que se respeitem os direitos mínimos do ser humano. Nesse aspecto, não se olvide da responsabilidade social das empresas, corolário da função social da propriedade, que determina um comportamento positivo destas visando ao bem-estar da coletividade. A função social da propriedade reclama pela responsabilidade social das empresas no sentido que devem colaborar com o Poder Público e conscientizar a sociedade da importância de se evitar agressões que possam vilipendiar os direitos personalíssimos dos trabalhadores.

Essa responsabilidade social, portanto, exige que as empresas adotem práticas para evitar a coisificação do trabalhador, o que engloba a conscientização em seus quadros da nocividade de práticas como o assédio, o *gaslighting*, o *slut shaming* e tantas outras que reduzem o(a) trabalhador(a), apequenando-o(a) e minando sua autoestima, causando-lhe não somente sofrimento psíquico, como também consequências para a própria organização da empresa. Em curto prazo, esta terá que lidar com absenteísmo e redução de produtividade e a sociedade terá que arcar com custos de processos judiciais, aumento de desemprego e dotação de recurso público com tratamento para as vítimas.

Assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento nas relações laborais é mais que uma necessidade, é uma urgência social que, ao fim e ao cabo, contribuirá para o desenvolvimento sustentável, afinal como já dissera Simone de Beauvoir, em sua célebre obra *O Segundo Sexo*, "é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta".

4. Conclusão

O trabalho decente não descura da ideia de trabalho seguro e, sendo um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU, representa uma missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade e segurança e dignidade humana. É, ainda, uma condição imprescindível para a redução das desigualdades sociais.

Assim, é urgente a adoção de políticas públicas para aperfeiçoar a situação do emprego e do trabalho decente, perquirir a redução das precariedades

no mercado de trabalho e a queda na taxa de desemprego. Para tanto, torna-se necessária a atuação não somente do Poder Judiciário coibindo a prática de violências psíquicas que minam a dignidade do trabalhador, causando-lhe, muitas vezes, danos indeléveis ou muito difíceis de serem reparados.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho, por sua autoridade jurídica e sociológica para o asseguramento da proteção dos direitos sociais permite uma postura mais ativa do Magistrado do Trabalho que, atualmente, poderá valer-se do julgamento com base no Protocolo com Perspectiva de Gênero que amplia os poderes instrutórios com o fito de aproximar o processo da verdade dos fatos.

Isso, também, sedimenta o compromisso institucional de a Justiça do Trabalho adotar e tutelar o cumprimento de medidas necessárias para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos emocionais e mentais.

5. Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. Assédio moral no trabalho. *Justiça & Cidadania*, Rio de Janeiro, jan. 2012. Disponível em: https://www.editorajc.com.br/assedio-moral-no-trabalho-2. Acesso em: 30 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Brasília, Presidência da República, [2024a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del-2848compilado.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Presidência da República, [2024b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal [...]. Brasília: Presidência da República, [2024c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília: Presidência da República, [2024d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024*. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares [...]. Brasília: Presidência da República, [2024f]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020567-62.2021.5.04.0751*. Dano moral. Julgamento com base na perspectiva interseccional de gênero [...]. Relatora: Desembargadora Beatriz Renck, 11 de maio 2023. Porto Alegre: Tribunal

Regional do Trabalho da 4ª Região, 2023a. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fHIi3-3A8CT4UHEdYdtN1Q?. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista com Agravo 971-39.2015.5.09.0242*. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 7 de fevereiro de 2024. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2024e. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/85380f56cd45dd4a703ff412b6eda0b9. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). *Recurso de Revista 444-14.2021.5.09.0651*. I – Agravo de instrumento. Recurso de revista. Reclamante. Sumaríssimo. Lei nº 13.467/2017. Transcendência. Indenização por danos morais. Discriminação de gênero. Valor arbitrado. Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda, 25 de outubro de 2023. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023b. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/7b240ab31b04b3d9149d45398bc593cc. Acesso em: 31 mar. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021*. Brasília: CNJ; ENAFAM, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 29 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução nº 492, de 17 de março de 2023. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 53, p. 2-4, 20 mar. 2023. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/213158. Acesso em: 29 mar. 2024.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 9-28, mar. 2013. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95621. Acesso em: 1 abr. 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. v. 3.

DU VERNAY, Denise; FOY, Joseph J. *Homer Simpson ponders politics*: popular culture as political theory. Lexington, The University Press of Kentucky, 2013.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea (org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional*: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e *straining*. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 2, p. 165-173, fev. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Experiences of violence and harassment at work*: a global first survey. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 31 mar. 2024.

LE BON, Gustave. *Psicologia das multidões*. Belo Horizonte: Lebooks, 2022.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, 1996.

LEYMANN, Heinz. The definition of mobbing at workplaces. *Leymann*, 2024. Disponível em: https://www.leymann.se/English/12100E.HTM. Acesso em: 30 mar. 2024.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MERINO, Lucyla Tellez. *A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas*. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21082012-111453/publico/tese_final_09_01_versao_parcial_Lucyla_Tellez_Merino.pdf. Acesso em: 1 abr. 2024.

PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/14520/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-e-o-sistema-juridico-brasileiro. Acesso em: 29 mar. 2024.

RAMSLAND, Katerine; MCGRAIN, Patrick N. *Inside the minds of sexual predators*. Santa Barbara, California: Praeger, 2009.

RINGROSE, Jessica. *Postfeminist education?*: girls and the sexual politics of schooling. Routledge, 2013.

ROCCO, Barbara Linhares Guimarães; DRESCH, Márcia Leardini. Violação dos direitos à intimidade e à privacidade como formas de violência de gênero. *Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 14, p. 27-49, maio 2014. Disponível em: https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/833. Acesso em: 17 jul. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Distribuição dinâmica de ônus da prova no direito processual do trabalho. *In*: JOBIM, Marco Félix; FERREIRA, Willian Santos (coord.). *Direito probatório*. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 5. p. 873-888. (Coleção grandes temas do novo CPC).

SARKIS, Stephanie Moulton. *Gaslighting*: recognise manipulative and emotionally abusive people: and break free. [*S. l.*]: Da Capo Press, 2019.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. [*S. l.*]: *Revista Educação e Realidade*, v. 20, n. 2, 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721. Acesso em: 1 abr. 2024.

TANENBAUM, Leonora. *I am not a slut*: slut-shaming in the age of the internet. [*S. l.*]: Harper Perennial, 2015.

YAGODA, Ben. How old is "gaslighting"? *Chronicle of Higher Education*, Washington, 12 January 2017. Disponível em: https://www.chronicle.com/blogs/linguafranca/how-old-is-gaslight. Acesso em: 1 abr. 2024.