

Violência contra a mulher no ambiente de trabalho

Violence against women in the workplace

Gustavo José Vilela Levulis¹

Guilherme Augusto Freitas Rodrigues²

Jessica Freire Da Costa³

Margareth Aparecida de Oliveira⁴

Mariany Vitória Morais Dias⁵

Luanda Patrícia dos Santos Duarte Venerio*

RESUMO: Este trabalho analisa o assédio moral no Direito do Trabalho, com ênfase na violência psicológica contra a mulher e na responsabilidade civil do empregador. São apresentadas as modalidades de assédio moral, classificadas em vertical, horizontal e organizacional, destacando-se seus impactos na saúde mental, na dignidade e nas relações de trabalho. O estudo aborda a evolução do tratamento jurídico do ônus da prova nas ações trabalhistas, evidenciando que, sob a antiga redação do art. 818 da CLT e do art. 333 do CPC/1973, cabia ao trabalhador comprovar o fato constitutivo de seu direito, o que frequentemente dificulta a comprovação do assédio moral, por ocorrer de forma velada e reiterada. Com a Reforma Trabalhista e o CPC/2015, passou-se a admitir a distribuição dinâmica do ônus da prova. O trabalho também destaca dados estatísticos que evidenciam a persistência da violência e discriminação de gênero no ambiente laboral. Sob a perspectiva teórica, são analisadas contribuições de autores como Guedes (2003) e Hirigoyen (2012), que tratam do assédio como forma de violência psicológica contínua. Por fim, discute-se a responsabilidade civil do empregador, inclusive na forma organizacional, ressaltando a função compensatória e pedagógica da reparação e a necessidade de proteção à dignidade da trabalhadora.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalho; Ônus da Prova; Responsabilidade Civil.

Abstract: This work analyzes workplace harassment in Labor Law, with an emphasis on psychological violence against women and the employer's civil liability. It presents the modalities of workplace harassment, classified as vertical, horizontal, and organizational, highlighting their impacts on mental health, dignity, and labor relations. The study addresses the evolution of the legal treatment of the burden of proof in labor lawsuits, showing that, under the old wording of Article 818 of the CLT (Consolidation of Labor Laws) and Article 333 of the CPC/1973 (Code of Civil Procedure of 1973), it was up to the worker to prove the constitutive fact of their right, which frequently makes proving workplace harassment difficult, as it occurs in a veiled and repeated manner. With the Labor Reform and the CPC/2015, the dynamic distribution of the burden of proof has been admitted. The work also highlights statistical data that demonstrate the persistence of gender violence and discrimination in the workplace. From a theoretical perspective, contributions from authors such as Guedes (2003) and Hirigoyen (2012), who treat harassment as a form of continuous psychological violence, are analyzed. Finally, the employer's civil liability is discussed, including its

1 Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, turma M3; gustavo.vilela@aluno.faculdadefgi.online;

2 Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, turma M3; guilherme.freitas@aluno.faculdadefgi.online;

3 Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, turma M3; jessica.costa@aluno.faculdadefgi.online;

4 Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, turma M3; margareth.oliveira@aluno.faculdadefgi.online;

5 Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, turma M3; mariany.dias@aluno.faculdadefgi.online;

* Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD-UFJ); Advogada da subseção de Jataí do estado de Goiás; pesquisadora de Violência Contra Mulheres; Professora na Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), responsável pela disciplina de Metodologia da Pesquisa Científica e Produção de Textos na Turma de Direito M3; luanda.duarte@prof.faculdadefgi.online

organizational structure, highlighting the compensatory and educational function of reparations and the need to protect the dignity of the female worker.

Keywords: Workplace harassment; Employment; Burden of proof; Civil liability.

1. Introdução

Esta pesquisa analisa o assédio moral no ambiente de trabalho sob uma perspectiva interdisciplinar, envolvendo o Direito do Trabalho, o Direito Civil e o Direito Penal. Trata-se de um fenômeno complexo que se manifesta por meio de condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas, capazes de comprometer a dignidade da pessoa humana, a saúde mental e as relações laborais, com especial incidência sobre as mulheres trabalhadoras em razão das desigualdades estruturais ainda presentes no mercado de trabalho.

No âmbito trabalhista, o assédio moral pode se apresentar em diferentes modalidades, como o assédio vertical, horizontal e organizacional, revelando não apenas conflitos interpessoais, mas também práticas institucionais incorporadas a determinados modelos de gestão empresarial. Nesse contexto, a pesquisa busca compreender como tais condutas afetam o meio ambiente de trabalho e violam direitos fundamentais relacionados à dignidade, à igualdade e à valorização social do trabalho.

Sob a perspectiva processual, o estudo examina os desafios relacionados à produção de provas nas demandas envolvendo assédio moral, especialmente diante da natureza frequentemente velada dessas condutas. Analisa-se a evolução normativa referente à distribuição do ônus da prova, com destaque para as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e para a consolidação da teoria da distribuição dinâmica do ônus probatório, instrumento voltado à efetivação do acesso à justiça e à proteção da parte em situação de maior vulnerabilidade.

A pesquisa também aborda a responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes do assédio moral, considerando os limites do poder diretivo, a proteção dos direitos da personalidade e a função reparatória e pedagógica da indenização. Além disso, examina a interface entre o assédio moral e a violência psicológica contra a mulher, especialmente após a introdução do artigo 147-B no Código Penal pela Lei nº 14.188/2021, que passou a tipificar essa forma de violência, ampliando os mecanismos de tutela jurídica da dignidade feminina.

Dessa forma, o trabalho busca compreender o assédio moral de maneira ampla e integrada, evidenciando a necessária articulação entre diferentes ramos do Direito para a

construção de ambientes laborais mais seguros, igualitários e respeitosos, capazes de assegurar a efetiva proteção da dignidade humana e dos direitos fundamentais das trabalhadoras.

2. Assédio moral no direito trabalhista

Segundo Lellis e Facure (2016) disponível no JusBrasil, o assédio moral no trabalho é uma conduta abusiva, repetitiva e sistemática, que viola a dignidade humana, criando um ambiente desconfortável que afeta a autoestima e a saúde mental, podendo ser vertical, horizontal ou organizacional.

O assédio moral vertical é utilizado para definir a violência psicológica no trabalho entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, podendo ser descendente (chefe contra subordinado) ou ascendente (subordinado contra superior). Resulta em isolamento e prejuízos à saúde física e mental. O mais comum é o descendente, em que superiores utilizam sua autoridade e poder para pressionar e humilhar funcionários. “Já o ascendente, menos comum, ocorre quando subordinados têm a intenção de constranger, desmoralizar ou boicotar o superior”. (Lellis; Facure, 2016)

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. Esse fenômeno geralmente está associado à competitividade tóxica ou à reprodução do machismo, impedindo que mulheres se destaquem ou façam parte do grupo. Entre os comportamentos mais comuns estão a exclusão, as fofocas e outras atitudes que visam constranger ou prejudicar colegas de trabalho (Lellis; Facure, 2016).

O assédio moral organizacional é o termo utilizado para quando o assédio acontece na própria estrutura da empresa, por meio de políticas de cobrança e produtividade. Ocorre quando a empresa adota práticas abusivas de gestão, expondo os trabalhadores a humilhações e situações constrangedoras, afetando a saúde mental e a dignidade dos funcionários (Lellis; Facure, 2016).

Em relação às demandas individuais que envolvem a acusação da prática de assédio moral, geralmente acompanhadas de pedido de indenização por danos morais, a questão da prova sempre representou um dos maiores desafios enfrentados pelos trabalhadores. Durante muitos anos, prevaleceu na Justiça do Trabalho o entendimento de que cabia exclusivamente ao reclamante demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, conforme previa o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua redação anterior à Reforma Trabalhista, combinado com o artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil de 1973.

A interpretação predominante na jurisprudência trabalhista era a de que o empregado deveria apresentar provas suficientes para comprovar a ocorrência do assédio moral alegado. Na ausência de elementos probatórios capazes de demonstrar a prática reiterada das condutas abusivas, os pedidos de indenização eram frequentemente julgados improcedentes. Tal posicionamento fundamentava-se na regra processual segundo a qual cabe ao autor da ação comprovar os fatos narrados na petição inicial.

Entretanto, essa compreensão passou a ser objeto de críticas por parte da doutrina, considerando as peculiaridades que envolvem a prática do assédio moral. Em muitos casos, as condutas abusivas ocorrem de forma velada, sem registros documentais e longe da presença de testemunhas, dificultando significativamente a produção de provas pelo

trabalhador. Dessa forma, exigir exclusivamente do empregado a comprovação dos fatos poderia representar obstáculo ao acesso efetivo à justiça.

Com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 e, posteriormente, da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o artigo 818 da CLT passou a prever expressamente a possibilidade de distribuição dinâmica do ônus da prova, em consonância com o artigo 373, § 1º, do CPC. Assim, diante das peculiaridades do caso concreto, da impossibilidade ou excessiva dificuldade de uma das partes produzir determinada prova ou da maior facilidade da parte contrária em obtê-la, o magistrado pode atribuir o ônus probatório de forma diversa da regra geral.

Atualmente, o entendimento predominante na doutrina e na jurisprudência trabalhista é no sentido de que, embora o empregado continue responsável pela demonstração dos fatos constitutivos de seu direito, admite-se a flexibilização da distribuição do ônus da prova em situações envolvendo assédio moral, especialmente quando a empresa possui maior facilidade de acesso aos elementos probatórios. Tal orientação busca garantir maior efetividade à tutela jurisdicional e assegurar a proteção da dignidade do trabalhador, princípio fundamental das relações de trabalho.

Casos existiam e ainda existem nos quais o autor da ação não consegue demonstrar a reiteração das condutas necessárias para a caracterização do assédio moral propriamente dito. Contudo, muitas vezes consegue comprovar a ocorrência de ofensas pontuais à honra, à imagem ou à dignidade. Nesses casos, parte da doutrina sustenta que o magistrado pode promover o adequado enquadramento jurídico dos fatos, reconhecendo a existência de dano moral mesmo quando não estejam presentes todos os requisitos para a configuração do assédio moral em sentido estrito. Tal entendimento encontra fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador e da efetividade da prestação jurisdicional.

A relevância do tema também pode ser observada em pesquisas recentes. Segundo levantamento realizado pelo Instituto Locomotiva com apoio institucional da ONU Mulheres, 43% das trabalhadoras brasileiras declararam já ter sofrido preconceito ou algum tipo de violência no ambiente de trabalho, o que representa aproximadamente 16 milhões de mulheres no país.



Panrotas (2017).

Os dados apresentados pela pesquisa demonstram que a violência e a discriminação de gênero no ambiente de trabalho constituem fenômenos amplamente percebidos pela sociedade. Observa-se que 59% das mulheres afirmam conhecer alguma mulher que já foi assediada por um superior hierárquico, enquanto entre os homens esse percentual é de 53%. Da mesma forma, 52% das mulheres e 40% dos homens declararam conhecer mulheres que sofreram preconceito no trabalho em razão do gênero.

A pesquisa também evidencia outras formas de discriminação enfrentadas pelas trabalhadoras, como comentários depreciativos relacionados à gravidez ou à permanência da mulher no mercado de trabalho (46%), desqualificação profissional pelo fato de serem

mulheres (40%) e ausência de promoção por razões de gênero (38%). Tais dados revelam que as práticas discriminatórias não se limitam a situações isoladas, mas refletem desigualdades estruturais presentes nas relações de trabalho.

Nesse contexto, os resultados corroboram a necessidade de fortalecimento dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral e à discriminação de gênero no ambiente laboral, bem como da efetiva aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização do trabalho. A construção de ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e respeitosos constitui medida indispensável para a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para a redução das desigualdades ainda presentes nas relações laborais.

3. A violência psicológica e o assédio moral sob a perspectiva de gênero

A violência psicológica praticada contra a mulher no ambiente laboral representa uma das mais sofisticadas formas contemporâneas de violação à dignidade da pessoa humana. Diferentemente das agressões físicas, que deixam marcas visíveis e imediatas, o assédio moral desenvolve-se de maneira silenciosa, gradual e contínua. Segundo Márcia Novaes Guedes (2003), esse fenômeno caracteriza-se como uma agressão moral manifesta e contínua que "corrói a auto-estima" da vítima, sendo agravado pela fragilização da trabalhadora diante do risco constante de desemprego. Essa desestabilização emocional opera por meio de uma dinâmica perversa de psicoterror, que ganha contornos dramáticos no cenário contemporâneo de flexibilização produtiva e precarização das relações de trabalho. Sob o pretexto de exigências de mercado e alta competitividade, o poder diretivo das corporações frequentemente excede os limites éticos impostos pelo ordenamento jurídico, transformando a cobrança por metas em um instrumento de tortura psicológica continuada que fragiliza o elo social e a cidadania da empregada. A vulnerabilidade socioeconômica atua como um fator de aprisionamento, visto que o medo de engrossar as fileiras do desemprego força a mulher a suportar calada as micro agressões cotidianas, gerando um isolamento progressivo que afeta diretamente sua produtividade, sua subsistência digna e sua saúde mental.

Trata-se de uma violência que se constrói pela repetição sistemática de condutas abusivas. Marie-France Hirigoyen (2012) redefine esse mal-estar no trabalho não apenas como um conflito isolado, mas como uma estratégia perversa que visa a destruição da identidade profissional. Nesse contexto, o local que deveria servir à valorização do trabalho e à realização pessoal converte-se em um ambiente hostil, marcado pela pressão constante e pela degradação emocional da trabalhadora. Para compreender a mecânica profunda dessa destruição, torna-se necessário diferenciar o assédio moral de outras interações laborais desgastantes. Como bem sinaliza Hirigoyen (2012), o estresse laboral decorrente do volume de trabalho ou de pressões conjunturais operacionais não configura assédio, dada a ausência de uma intencionalidade persecutória ou de um caráter sistemático direcionado contra um indivíduo específico. Do mesmo modo, conflitos organizacionais abertos e más condições de trabalho, embora profundamente nocivos, diferem do psicoterror por não buscarem o aniquilamento psíquico planejado da vítima. O verdadeiro terror psicológico corporativo se estabelece na reiteração deliberada de condutas desestabilizadoras que visam imobilizar a trabalhadora. Conforme mapeado pela doutrina especializada de Guedes (2003), as fases desse processo envolvem métodos cruéis como recusar a comunicação direta com a vítima,

desqualificar sistematicamente suas competências técnicas, criticar infundadamente sua vida pessoal, cortar deliberadamente suas interações sociais e submetê-la a humilhações públicas constantes perante colegas e clientes. Esse conjunto de hostilidades repetitivas e abusivas culmina frequentemente no desenvolvimento da Síndrome de Burnout ou na Desordem Pós-Traumática por Estresse (PTSD), cujos reflexos geram severas patologias fisiológicas, distúrbios psicossomáticos e ansiedade crônica.

Quando direcionada à mulher, a violência psicológica assume contornos ainda mais sensíveis. Hirigoyen (2012) destaca a existência do "assédio discriminatório", no qual a condição de gênero atua como o catalisador da conduta abusiva. A mulher é submetida à constante necessidade de provar sua capacidade técnica em níveis superiores aos exigidos dos homens, sendo alvo de descrédito pautado por critérios subjetivos relacionados à aparência, comportamento ou maternidade. A análise empírica e jurisprudencial demonstra que o assédio moral baseado no gênero manifesta-se de forma multidirecional na estrutura empresarial, dividindo-se em vetores verticais e horizontais. O assédio vertical descendente, praticado por superiores hierárquicos que abusam de sua autoridade institucional para subjugar e menosprezar a trabalhadora, é estatisticamente o mais prevalente e devastador no cenário nacional. Pesquisas revelam que 59% das mulheres brasileiras conhecem alguma colega que já foi assediada diretamente por um superior no ambiente laboral. Por outro lado, o assédio horizontal ocorre entre pares do mesmo nível hierárquico, sendo alimentado por uma cultura de competitividade tóxica e pela reprodução sistemática de preconceitos machistas estruturais. Esse modelo de violência horizontal se expressa em comportamentos de exclusão social, difamação velada, fofocas e boicotes profissionais internos na tentativa de impedir o destaque e a ascensão da mulher. Não por acaso, as estatísticas indicam que 52% das mulheres já sofreram ou presenciaram preconceito no trabalho em razão do gênero, e 40% delas já foram alvo de desqualificação profissional explícita unicamente por sua condição de mulher, demonstrando as barreiras invisíveis que limitam a igualdade material nas relações laborais.

Essa realidade evidencia o que Guedes (2003) denomina como "terror psicológico", manifestado por meio de táticas como a recusa de comunicação, a desqualificação intelectual e o isolamento social. Tais práticas são frequentemente incorporadas aos modelos de gestão das empresas, que utilizam o medo e a exposição vexatória como mecanismos de produtividade, legitimando comportamentos ofensivos sob o discurso da eficiência empresarial. Essa vertente institucionalizada é classificada pela doutrina como assédio moral organizacional, onde a violência deixa de ser uma conduta isolada de um agressor específico e passa a integrar a própria política de gestão e a cultura da pessoa jurídica. Trata-se da instrumentalização do estresse e do medo como estratégias corporativas para enxugar o quadro de funcionários ou extrair o máximo rendimento sob uma lógica produtivista extremada. Nesse cenário de opressão estrutural, a trabalhadora gestante enfrenta pressões e preconceitos brutais de caráter institucional. Dados alarmantes demonstram que 46% das mulheres relatam já ter ouvido comentários depreciativos ou insinuações de que engravidaram com o propósito exclusivo de obter estabilidade provisória e evitar a perda do emprego. Essa engrenagem discriminatória e excludente faz com que 38% das mulheres sejam preteridas ou deixem de ser promovidas em suas carreiras profissionais legítimas, evidenciando o teto de vidro imposto pela cultura corporativa machista que normaliza a violência cotidiana.

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III) e a integridade psíquica e moral do indivíduo (Art. 5º, V e X), estabeleceu o fundamento para a proteção do meio ambiente de trabalho. O trabalho não é apenas um instrumento econômico, mas uma dimensão essencial da afirmação da cidadania. O arcabouço constitucional brasileiro impõe ao empregador o dever absoluto de zelar pela

integridade física e mental de seus trabalhadores, uma vez que a valorização do trabalho humano e a busca do pleno emprego devem estar sintonizadas com a justiça social e com a preservação da dignidade humana. O meio ambiente de trabalho hígido, seguro e livre de discriminações constitui um direito fundamental, sendo indissociável do direito à saúde e à segurança social. Sob a ótica da responsabilidade civil, configurada a violação a esses direitos personalíssimos por meio do assédio moral, exsurge para a empresa a obrigação de indenizar o dano pessoal causado, com fulcro nos artigos 186 e 927 do Código Civil. A responsabilidade civil do empregador por atos de seus prepostos é objetiva no âmbito trabalhista, exigindo que a empresa responda civilmente pelos excessos e perseguições cometidos por suas gerências e chefias institucionais, operando-se uma necessária vigilância judicial pautada por estritos parâmetros éticos.

A introdução do Art. 147-B no Código Penal pela Lei nº 14.188/2021 representou um avanço legislativo crucial ao tipificar a violência psicológica contra a mulher. Esse reconhecimento rompe com perspectivas reducionistas, admitindo que o dano emocional possui elevado potencial destrutivo. Sob a ótica da responsabilidade civil, o empregador tem o dever de zelar pela higidez mental de seus prepostos, sendo responsável pela reparação dos danos decorrentes do assédio moral organizacional. Além da proteção penal e civil contra o assédio sistemático, um debate dogmático de extrema relevância nos tribunais trabalhistas gira em torno da diferenciação técnica entre o assédio moral e a ocorrência de ofensas morais de caráter isolado. Enquanto o assédio exige contratualmente o elemento da habitualidade e da reiteração sistemática das agressões, o dano moral autônomo se perfaz com a ocorrência de um único ato ilícito grave que atente contra a honra ou a dignidade do indivíduo. A jurisprudência pátria consolidou o entendimento de que, mesmo quando a trabalhadora não consegue comprovar a reiteração necessária para configurar o assédio moral propriamente dito, o magistrado pode, efetuando o correto enquadramento jurídico dos fatos e sem incorrer em julgamento extra petita, deferir a indenização por danos morais com base em uma agressão pontual e grave. Esse entendimento protege de forma cirúrgica as trabalhadoras contra abusos de gênero isolados, como episódios públicos de humilhação verbal ou tratamento discriminatório flagrante direcionado a uma funcionária grávida, garantindo que o caráter episódico do ato não sirva como salvo-conduto para a impunidade do agressor ou da empresa omissa.

Um dos maiores obstáculos no enfrentamento da violência psicológica é a dificuldade probatória. Como as práticas abusivas ocorrem de forma velada e, muitas vezes, sem registros formais, a invisibilidade da violência fortalece a impunidade. Durante muito tempo, a Justiça do Trabalho atribuiu integralmente à trabalhadora a responsabilidade pela prova, nos termos do Art. 818 da CLT. Essa interpretação clássica e literal do ordenamento processual baseava-se na premissa rígida de que a prova das alegações incumbe estritamente à parte que as fizer, conforme a redação primitiva do artigo 818 da CLT combinada com o antigo artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil. Durante décadas, os tribunais trabalhistas exararam decisões de improcedência sob o fundamento de que as alegações da vítima exigiam provas robustas, diretas e documentais da perseguição sofrida. Essa postura negligenciava a realidade fática de que o agressor atua predominantemente às portas fechadas e de forma sutil, valendo-se do isolamento da vítima e do silêncio temeroso das testemunhas — os espectadores institucionais que omitem seu depoimento por receio de represálias ou demissão. Exigir prova plena e documental de micro agressões psicológicas continuadas configurava a imposição de uma autêntica prova diabólica, perpetuando a invisibilidade do terror psicológico no ambiente corporativo e obstaculizando o acesso real das mulheres à tutela jurisdicional efetiva.

Todavia, conforme aponta Márcia Novaes Guedes (2003) ao tratar especificamente sobre o "Ônus da Prova", a rigidez probatória é incompatível com a natureza do assédio

moral. Diante da hipossuficiência da vítima, a jurisprudência caminha para a aplicação da Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova. Assim, elementos indiciários, mensagens eletrônicas, laudos psicológicos e depoimentos testemunhais adquirem centralidade para demonstrar o contexto de perseguição e humilhação sistêmica. A consagração da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, formalizada no direito processual contemporâneo, permite que o encargo probatório seja atribuído à parte que possui melhores condições técnicas, financeiras e institucionais de produzir a prova no processo. Sendo a empresa a detentora exclusiva do controle das dependências físicas, dos registros telemáticos, dos e-mails corporativos e do poder disciplinar sobre o corpo de funcionários, recai sobre ela o dever de demonstrar cabalmente que atua na prevenção ativa da violência e na manutenção de um ambiente laboral saudável e respeitoso. A flexibilização dos critérios de admissibilidade probatória valoriza a palavra da vítima quando corroborada por elementos indiciários convergentes, tais como relatórios de atendimento médico, receitas de medicamentos, laudos que atestem o adoecimento psíquico em virtude do trabalho e o nexo de causalidade com o ambiente corporativo. Desse modo, o instrumental processual é ressignificado para deixar de ser um escudo de impunidade patronal e passar a servir como um efetivo mecanismo de concretização da justiça social, coibindo o assédio moral de gênero e promovendo uma cultura organizacional pautada na igualdade substancial, no respeito mútuo e na proteção integral da integridade existencial da trabalhadora.

4. A responsabilidade civil do empregador face à violência de gênero e ao assédio moral organizacional

A configuração da responsabilidade civil do empregador decorrente da violência psicológica e do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho exige a superação da clássica visão individualista da culpa subjetiva, deslocando o eixo axiológico para a preservação dos direitos fundamentais e da dignidade da trabalhadora. No ordenamento jurídico brasileiro, a obrigação de indenizar fundamenta-se nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, combinados dialogicamente com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual atribui de forma exclusiva ao empregador os riscos da atividade econômica (princípio da alteridade). Diante disso, a higidez psíquica do trabalhador deixa de ser um mero reflexo de bem-estar pessoal e passa a integrar o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado, alçado a patamar constitucional pelos artigos 200, inciso VIII, e 225 da Carta Magna de 1988, cuja tutela é de responsabilidade social e patronal.

Quando se analisa o fenômeno sob a perspectiva de gênero, a lesão aos direitos da personalidade resguardados no plano civilista a partir do artigo 11 do Código Civil assume contornos profundos de "dano existencial" (Oliveira, 2021). Isso ocorre porque as condutas abusivas sistêmicas não apenas causam dor anímica imediata ou um abalo moral passageiro, mas operam uma verdadeira e penosa frustração no projeto de vida, nas relações sociais e no desenvolvimento profissional da mulher, minando suas escolhas e aspirações. Conforme

leciona Sebastião Geraldo de Oliveira (2021), o dever de indenizar do empregador em decorrência de acidentes ou doenças ocupacionais categoria na qual se inserem as psicopatologias e os transtornos mentais gerados por assédio moral ampara-se no dever geral de cautela e na aplicação da responsabilidade civil objetiva. Esta última ganha força quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua própria natureza ou pela forma de organização laboral, risco para os direitos de outrem, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Diploma Civil. No caso do assédio moral de gênero incorporado à cultura organizacional, o risco é inerente a modelos de gestão que toleram, naturalizam ou incentivam a descredibilização da capacidade feminina, convertendo o ambiente laboral em um espaço de vulnerabilização contínua e discriminação estrutural.

Sob a estrita ótica do Direito Civil, a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos (gerentes, diretores, supervisores e chefias imediatas) é de natureza estritamente objetiva. Isso significa que a empresa responde de forma direta e independentemente de culpa em sentido estrito (*in eligendo* ou *in vigilando*), bastando que o ato lesivo tenha ocorrido no exercício do trabalho ou em razão dele, conforme preceituam o artigo 932, inciso III, combinado com o artigo 933, ambos do Código Civil. Essa premissa assume caráter fundamental no combate ao assédio vertical descendente, pois impede que a pessoa jurídica se esquive da reparação alegando desconhecimento das agressões ou ausência de má-fé corporativa.

Aprofundando essa análise, Alice Monteiro de Barros (2010) adverte que o poder diretivo, regulamentar e fiscalizatório conferido ao empregador pelo contrato de trabalho não possui caráter absoluto; ao contrário, encontra limites intransponíveis no respeito intransigente aos direitos da personalidade do empregado. Quando a estrutura hierárquica e o poder de comando são utilizados como ferramentas de opressão, submetendo a trabalhadora a exigências desproporcionais, rigor excessivo, inferiorização ou isolamento proposital em razão de seu gênero, ocorre um nítido desvio de finalidade do poder patronal. Esse cenário caracteriza o abuso de direito preconizado no artigo 187 do Código Civil. O ilícito civilista, portanto, configura-se não pela ausência de um direito de dirigir a empresa, mas pelo excesso manifesto e reprovável dos limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa-fé objetiva e pelos bons costumes, violando o dever de lealdade contratual.

Ademais, a doutrina contemporânea tem evoluído para além do conflito interpessoal, consolidando o conceito de "assédio moral organizacional" ou institucional. Nesse cenário, as práticas de violência psicológica não partem necessariamente de um agressor individualizado e isolado, mas estão impregnadas na própria metodologia de gestão da

empresa, que instrumentaliza de forma perversa o estresse, as assimetrias de gênero e a humilhação pública como ferramentas para atingir metas produtivas preestabelecidas. Sob a clássica ótica de Yussef Said Cahali (2018), a reparação do dano moral nesses casos deve desempenhar com rigor uma dupla função: a função compensatória, que visa mitigar o sofrimento da vítima mediante uma compensação pecuniária condizente com a gravidade e a extensão da lesão, e a função pedagógica ou punitiva (*punitive damages*), que busca desestimular economicamente a reiteração de condutas abusivas pelo tecido empresarial. No contexto específico da violência laboral de gênero, a função pedagógica da responsabilidade civil assume uma dimensão preventiva essencial e um papel de transformação social, compelindo coercitivamente as empresas a adotarem programas efetivos de *compliance* de gênero, canais de denúncia anônimos e seguros, além de auditorias voltadas à igualdade salarial e à ascensão profissional das mulheres.

5. Considerações Finais

A presente pesquisa analisou o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho sob uma perspectiva interdisciplinar e de gênero, investigando os mecanismos de distribuição do ônus da prova e os contornos da responsabilidade civil do empregador diante da violência psicológica contra a mulher. O percurso teórico desenvolvido demonstrou que a degradação do meio ambiente laboral por condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas viola diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização social do trabalho.

A análise conceitual do assédio moral permitiu identificá-lo em suas modalidades vertical, horizontal e organizacional, evidenciando que a habitualidade e a reiteração das condutas constituem elementos essenciais para sua caracterização. Verificou-se, ainda, significativa evolução no entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca da matéria. Se, por um lado, a redação originária do artigo 818 da CLT atribuía ao trabalhador a responsabilidade exclusiva pela demonstração dos fatos constitutivos de seu direito, por outro, a consolidação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova possibilitou uma interpretação mais adequada às particularidades das demandas envolvendo assédio moral, reconhecendo as dificuldades probatórias inerentes a esse tipo de violência.

Observou-se também que a tutela jurisdicional não se limita às hipóteses em que se comprova a configuração do assédio moral em sentido estrito. Em situações nas quais não se

demonstra a reiteração necessária para sua caracterização, mas se verifica a ocorrência de ofensas graves à honra, à imagem ou à dignidade do trabalhador, admite-se o reconhecimento do dano moral e a consequente reparação civil, em conformidade com os princípios da proteção da pessoa humana e da efetividade da prestação jurisdicional.

Sob a perspectiva de gênero, a pesquisa evidenciou que a violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho constitui importante mecanismo de reprodução das desigualdades estruturais presentes nas relações laborais. O assédio moral discriminatório, as práticas de exclusão, a desqualificação profissional e os obstáculos à ascensão funcional revelam que a violência de gênero ultrapassa os limites das relações individuais, manifestando-se também de forma institucional e organizacional. Nesse contexto, a introdução do artigo 147-B no Código Penal, por meio da Lei nº 14.188/2021, representa relevante avanço na proteção jurídica da mulher ao reconhecer a gravidade da violência psicológica e ampliar os instrumentos de tutela estatal.

No campo da responsabilidade civil, constatou-se que o dever de reparação do empregador decorre não apenas da prática direta de atos ilícitos, mas também da obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminações. A utilização abusiva do poder diretivo, bem como a tolerância ou o incentivo a práticas organizacionais ofensivas à dignidade humana, configuram violações aos direitos da personalidade e justificam a responsabilização civil da empresa, especialmente diante dos fundamentos previstos nos artigos 186, 187, 927, 932, inciso III, e 933 do Código Civil.

Quanto ao assédio moral organizacional, verificou-se que sua repressão exige não apenas a reparação dos danos causados às vítimas, mas também a utilização da responsabilidade civil como instrumento de prevenção e transformação social. Nesse sentido, a função pedagógica da indenização assume papel relevante ao incentivar a adoção de políticas internas de prevenção, programas de compliance, canais seguros de denúncia e medidas voltadas à promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo.

A relevância jurídica e social deste estudo reside na necessidade de compreender o assédio moral e a violência psicológica como fenômenos que transcendem conflitos individuais, exigindo respostas articuladas dos diversos ramos do Direito. A efetiva proteção da dignidade humana nas relações de trabalho demanda a construção de ambientes laborais pautados pelo respeito, pela igualdade e pela valorização da pessoa trabalhadora, especialmente das mulheres, que ainda enfrentam obstáculos estruturais à plena concretização de seus direitos fundamentais.

Por fim, embora se reconheçam os avanços legislativos, doutrinários e

jurisprudenciais observados nas últimas décadas, permanecem desafios relacionados à produção probatória, à prevenção das práticas abusivas e à definição de critérios mais objetivos para a quantificação dos danos decorrentes da violência psicológica e do assédio moral. Como perspectiva para futuras pesquisas, destaca-se a necessidade de aprofundar os estudos sobre a eficácia dos programas de compliance de gênero, dos mecanismos internos de prevenção e dos canais de denúncia como instrumentos capazes de promover ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e compatíveis com os valores constitucionais de dignidade, igualdade e justiça social.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mai. 2026

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 25 mai. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilado.htm. Acesso em: 25 mai. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Código Civil de 2002. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 29 mai. 2026.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. São Paulo: Mizuno, 2021.

MACHADO, Renato. **16 milhões de mulheres já sofreram violência no trabalho**. Disponível em: https://www.panrotas.com.br/noticia-turismo/mercado/2017/03/16-milhoes-de-mulheres-ja-sofreram-violencia-no-trabalho_144856.html

