



Decisões judiciais sobre assédios e violências praticados contra trabalhadora mãe

*Judicial decisions in cases of harassment
and violence against working mothers*

*Sentencias judiciales sobre acoso y
violencia contra madres trabajadoras*

Patrícia Maeda

Universidade de São Paulo (USP)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/107338266392852>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6499-8269>

Fabiana Severi

Universidade de São Paulo (USP)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6045031763154780>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8399-7808>

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar a produção científica acerca de decisões judiciais em casos de assédio praticado contra trabalhadora atravessada pela maternidade. Como método, realizamos uma revisão de literatura nas principais bases de dados de conteúdo científico (BDTB Brasil, Portal de Busca Integrada da USP, DEDALUS, SCOPUS, Google Acadêmico, Redalyc, Scielo) sobre trabalhos datados de 2002 a 2022, indexados até 23/09/2022. Após a busca utilizando os descritores e a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionadas sete pesquisas empíricas que analisaram decisões judiciais. Cinco estudos analisaram decisões judiciais sobre casos de assédio moral ou sexual no trabalho. Dois estudos avaliaram decisões judiciais em casos que envolviam a maternidade e as relações de trabalho. Para confirmar a pouca quantidade de trabalhos científicos que discutam assédios praticados contra trabalhadora mãe, foram agregadas três revisões bibliográficas que versaram sobre assédio moral no trabalho (AMT). Os achados indicam a necessidade de integrar as categorias gênero e maternidade às investigações científicas sobre decisões judiciais sobre assédio no trabalho, bem como a lacuna de investigações sobre o valor probatório do depoimento da vítima nos casos de assédio.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Assédio e violência no mundo do trabalho. Perspectiva de gênero. Maternidade. Revisão bibliográfica.

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the scientific production about judicial decisions in cases of harassment against working women crossed by motherhood. As a method, we carried out a literature review in the main databases of scientific content (BDTB Brasil, Portal de Busca Integrada da USP, DEDALUS, SCOPUS, Google Scholar, Redalyc, Scielo) on works dated from 2002 to 2022, indexed up to 23/ 09/2022. After the search using the descriptors and the application of the inclusion and exclusion criteria, seven empirical researches that analyze judicial decisions were selected. Five studies analyze judicial decisions on cases of moral or sexual harassment at

work. Two studies evaluate judicial decisions in cases involving maternity and labor relations. To confirm the small number of scientific works that discuss emotional harassment against a working mother, three bibliographical reviews were added that dealt with workplace bullying. The findings indicate the need to integrate the gender and maternity categories into scientific investigations on judgments about harassment at work, as well as the research gap on the probative value of the victim's testimony in cases of harassment.

KEYWORDS: Labor Court. Harassment and violence in the world of work. Gender perspective. Maternity. Literature review.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la producción científica sobre decisiones judiciales en casos de acoso contra trabajadoras atravesadas por la maternidad. Como método, realizamos una revisión bibliográfica en las principales bases de datos de contenido científico (BDTB Brasil, Portal de Busca Integrada da USP, DEDALUS, SCOPUS, Google Scholar, Redalyc, Scielo) sobre trabajos con fecha de 2002 a 2022, indexados hasta 23/09/2022. Después de la búsqueda utilizando los descriptores y la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron siete investigaciones empíricas que analizan decisiones judiciales. Cinco estudios analizan decisiones judiciales en casos de acoso moral o sexual en el trabajo. Dos estudios evalúan decisiones judiciales en casos de maternidad y relaciones laborales. Para confirmar el escaso número de trabajos científicos que abordan el acoso emocional contra una madre trabajadora, se agregaron tres revisiones bibliográficas que tratan sobre el acoso laboral. Los hallazgos indican la necesidad de integrar las categorías de género y maternidad en las investigaciones científicas sobre juicios sobre acoso laboral, así como el vacío de investigación sobre el valor probatorio del testimonio de la víctima en casos de acoso.

PALABRAS CLAVE: Tribunal Laboral. El acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Perspectiva de género. Maternidad. Revisión bibliográfica.

INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira ainda não conceituou o assédio sexual nem o assédio moral, embora estes representem parte do segundo assunto mais recorrente na Justiça do Trabalho (“responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral”), de acordo com dados dos Relatórios Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), referentes aos anos-base 2016 a 2019.



A Resolução n. 351 (R351), do CNJ, instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário (PJ) e trouxe consigo conceitos bem elaborados sobre assédio moral, assédio moral organizacional, assédio sexual e discriminação. Dessa maneira, dentro da instituição há conceitos claros sobre assédios e discriminação, que devem ser observados no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no PJ.

O assédio sexual é crime definido no art. 216-A, do Código Penal, como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Um tipo penal parece ser insuficiente para suprir a lacuna no direito trabalhista, pois o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher da ONU (Comitê CEDAW), desde a Recomendação Geral n. 19, de 1992, já considerava o assédio sexual no trabalho (AST) como fenômeno mais complexo ao abarcar tanto o conceito de assédio sexual por chantagem - equivalente àquele adotado como tipo penal no Brasil -, quanto o de assédio sexual por intimidação - conduta de conotação sexual que cria um ambiente hostil ou humilhante.

No âmbito internacional, havia uma lacuna normativa quanto à conceituação do assédio no trabalho, a qual foi resolvida recentemente. Na sessão em que se comemorou o centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2019, foi aprovada a Convenção n. 190 (C190) sobre violência e assédio no mundo do trabalho. A escolha do tema se deu em um contexto de um debate global acerca do AST (marcado pela *hashtag* “*metoo*”), denunciando as diversas formas de violência de gênero no trabalho. Além disso, a comissão de peritos e especialistas da OIT já vinha levantando dados e discutindo as violências e os assédios há alguns anos, com a produção dos relatórios que embasaram a redação da Convenção com importantes avanços.

As diretrizes da C190 aparentemente buscam ter a aplicação mais abrangente possível, pois, em seus termos, violência e assédio devem ser tratados conjuntamente, deixando-se de lado o debate quanto à necessidade de reiteração



ou de hierarquia para que o fato seja juridicamente relevante. Nesse sentido, seu alcance supera as barreiras físicas do local do trabalho e as formas típicas de contrato de trabalho para abarcar o “mundo do trabalho”, dialogando com as inovações tecnológicas e a reestruturação produtiva para abarcar todas as pessoas que vivem do trabalho.

Há diversos pontos positivos no texto convencional. Para nosso objetivo, destacamos que um deles é reconhecer que a violência e o assédio baseado em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, recomendando uma abordagem com perspectiva de gênero, que considere contextos e fatores de risco, formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder, para enfrentá-los. No artigo 1.1.b, violência e assédio de gênero é definido como aquele “dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual”.

Na esteira do que preconizam a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção do Belém do Pará (CBP), a C190 relaciona expressamente estereótipos de gênero a fatores de risco para a violência e o assédio baseado em gênero. A Resolução n. 206 (R206), que acompanha a C190, na mesma linha, refere a importância de diretrizes sensíveis ao gênero com treinamento adequado de agentes no sistema de justiça, incluindo magistradas e magistrados. Com isso, a aprovação da C190 tem favorecido a ampliação e o fortalecimento do debate, inclusive no que diz respeito à atuação do Poder Judiciário, sobre o assédio e a violência de gênero nas relações de trabalho.

O CNJ, órgão do Poder Judiciário com atuação em todos os seus ramos e por todo território nacional, vem desde 2018 incorporando a perspectiva de gênero na política judiciária, quando foi editada a Resolução n. 254, que instituiu a política judiciária nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres, e a Resolução n. 255, que instituiu a política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Nesta direção, em outubro de 2021, foi editado pelo CNJ o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PJPG), que introduz no Poder Judiciário a metodologia para “julgar com atenção às desigualdades e com



a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva”¹. A adoção do PJPG foi recomendada a todos os órgãos do Poder Judiciário, nos termos da Recomendação n. 128, de 17 de fevereiro de 2022. A Resolução n. 492, de 17 de março de 2023, por sua vez, tornou obrigatória a adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

A postura ativa de quem julga com vistas a desconstruir e superar desigualdades históricas e discriminações em razão de gênero é uma forma de se aperfeiçoar a prestação jurisdicional, buscando os valores da imparcialidade e da igualdade, preconizados nos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial. No entanto, não é uma orientação nova, uma vez que decorre da aplicação de diversos tratados internacionais e regionais de direitos humanos e da própria Constituição Federal.

Portanto, o PJPG não cria direito novo; é mais um instrumento que visa à promoção da igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030, da ONU. O documento sistematiza conceitos, textos normativos e práticas e joga luz a assuntos como assédio e discriminações nas relações de trabalho. Julgar com perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, garantindo o acesso à ordem jurídica justa, com o trabalho jurisdicional que remedeie relações assimétricas de poder e situações estruturais de desigualdade, bem como que considere a influência de estereótipos de gênero na avaliação de fatos e evidências, ou na produção e na interpretação da norma jurídica.

Neste contexto, este artigo se propõe a identificar como é a chegada desses temas no mundo acadêmico, a partir de uma revisão de literatura, com enfoque em trabalhos empíricos acerca de decisões judiciais; como estas pesquisas foram realizadas; quais são seus limites; como elas se relacionam com a C190 e com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

¹ CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Brasília: CNJ; Enfam, 2021. p. 14. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.



1. Método

A pergunta norteadora desta revisão bibliográfica é: “qual é a produção científica a respeito de decisões judiciais em casos que versem sobre assédio e violências de gênero praticados contra trabalhadoras atravessadas pela maternidade?”. A escolha dos descritores foi feita a partir dos assuntos que guardam pertinência com o objetivo desta pesquisa. Assim, para abarcar as pesquisas sobre decisões judiciais, foram eleitas as palavras de busca: judicial, judiciário, justiça e judicializ*. Para delimitar os assuntos, foram selecionados os termos: trabalho e assédio, sem qualificar este último como moral ou sexual, buscando a abordagem mais abrangente da OIT, que considera assédio e violência no mundo do trabalho um conjunto do qual assédio e violência de gênero fazem parte e estes incluem o assédio sexual. Para definir a quem se destinava a decisão judicial, ou seja, a trabalhadora mãe, optamos por utilizar: gestante, grávida, mãe e maternidade.

No caso da base de dados SCOPUS, por ser em idioma inglês, para restringir as respostas para a produção científica brasileira, foram adicionados os termos brasil* e brazil*. A ausência de retorno na plataforma SCIELO fez com que fosse retirado o critério da maternidade.

A despeito da expressão “assédio e violência no mundo do trabalho” ser adotada na C190, esta não foi utilizada como termo de busca, pois não se trata de expressão consagrada no meio jurídico anteriormente à aprovação da referida convenção, o que só ocorreu em 2019. De igual maneira, a expressão “perspectiva de gênero” não era de uso corrente no léxico jurídico brasileiro antes do lançamento do PJPG e, por isso, não foi utilizada na busca.

Realizada a busca nas bases de dados, encontramos os seguintes resultados:



1 - Tabela com descritores utilizados em cada base de dados e ocorrências

Base de dados	Descritores	Ocorrências
BDTD Brasil	(judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	5
Portal de Busca Integrada da USP	(judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	351
DEDALUS	(judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	2
SCOPUS	(TITLE-ABS-KEY (brasil* OR brazil*) AND TITLE-ABS-KEY (judicial OR judiciary OR justice OR judicializ*) AND TITLE-ABS-KEY (harassment OR mobbing OR bullying) AND TITLE-ABS-KEY (labour OR work) AND TITLE-ABS-KEY (pregnant OR maternity))	2
Google Scholar	(judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	23700
Redalyc	(judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	690



Scielo.org	(assédio AND trabalho) AND (judicial OR justiça OR judicializ* OR judiciário) (judicial OR judiciário OR justiça OR judicializ*) AND assédio AND trabalho AND (gestante OR grávida OR maternidade OR mãe)	4 0
------------	--	------------

Fonte: elaboração própria

As bases de dados Google Scholar e Redalyc retornaram grande número de trabalhos. Diante disso, foram classificados os resultados com o critério de relevância e separados os 10% mais relevantes. Nesta amostra de trabalhos mais relevantes, assim como nos demais encontrados nas outras bases de dados, foi realizada a leitura de todos os títulos, resumos e palavras-chave.

Nesta fase, foram aplicados os critérios de inclusão: a) publicação e disponibilidade integral nas bases de dados ou em versões impressas; b) publicação a partir de 2002; c) trabalhos científicos sobre decisões judiciais brasileiras, com o requisito mínimo de revisão por pares ou aprovação perante banca avaliadora; c) relação direta com a questão de pesquisa.

Como critérios para exclusão foram utilizados: a) indisponibilidade parcial ou total nas bases de dados ou em versões impressas; b) publicação anterior a 2002; c) abordagem indireta da questão de pesquisa; d) trabalhos que realizem mera sumarização de casos judiciais.

2. Resultados

Após a aplicação de critérios de inclusão e exclusão, a partir da leitura dos títulos e dos resumos, foram encontrados: a) três estudos brasileiros que investigaram cientificamente decisões judiciais sobre assédio moral no trabalho



(AMT) - Olivier, Behr e Freire (2011)²; Salcedo (2017)³; Bender e Robertt (2018)⁴ - e um quarto trabalho foi incluído, apesar de ter sido defendido em Portugal, pois analisa decisões judiciais brasileiras acerca de AMT⁵; b) um estudo brasileiro que analisou cientificamente decisões judiciais sobre AST⁶; c) dois trabalhos que analisaram decisões judiciais em reclamações trabalhistas ajuizadas por trabalhadoras mães^{7 e 8}.

Diante do número reduzido de achados, foram selecionadas três revisões de literatura, a fim de confirmar a escassez de estudos que considerem simultaneamente os assédios e as violências no trabalho e a condição de trabalhadora mãe. O estudo de Andrade *et al.*⁹ faz um levantamento sobre AMT nas áreas de administração, direito, enfermagem, fisioterapia e psicologia. A pesquisa de Andrade e Assis¹⁰ analisa a produção científica sobre o AMT na perspectiva de gênero, poder

² OLIVIER, M.; BEHR, S. da C. F.; FREIRE, P. I. R. C. da S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. In: REGE, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

³ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

⁴ BENDER, M.; ROBERTT, P. *Bullying at Work in Rio Grande do Sul at the Beginning Of the 21st Century: A Sociological Perspective*; [O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: uma perspectiva sociológica]. In: **Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 299-314, maio/ago. 2018.

⁵ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

⁶ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁷ TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes**. 2017. 192 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

⁸ TEIXEIRA, A. S. R. **As mulheres-mães do direito do trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade**. 2020. 321 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

⁹ ANDRADE, C. B. *et al.* **Moral harassment at work and its complexity: reviewing the scientific productions**. In: **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 2761-2773, jul./set. 2015. Disponível em:

http://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/2365/pdf_1619. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁰ ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. In: **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 43, n. 11, 2018. Disponível em:



e raça. E o artigo de Mendonça, Santos e Paula¹¹ apresenta o estado da arte sobre AMT nas áreas da administração e psicologia social e do trabalho.

2.1 Resultados encontrados nas revisões bibliográficas

Inicialmente apresentamos os resultados obtidos a partir das revisões de literatura selecionadas. A pesquisa de Andrade *et al.* consiste em uma revisão integrativa nas bases de dados LILACs e BVS, nas áreas de administração, direito, enfermagem, fisioterapia e psicologia, concluindo que a área que mais investigou o AMT foi a psicologia.

Andrade e Assis apresentam revisão de literatura integrativa realizada nas bases de dados SciELO, BVS-Regional, PubMed, Scopus e Web of Science, onde foram encontradas 249 produções publicadas de 2006 a 2016, nas áreas da saúde e da educação, acerca de AMT e as dimensões de gênero e raça. Após análise, foram selecionados 20 artigos. Dentre eles, cinco estudos da área da saúde tratam também do assédio sexual; apenas dois deles apontam que outras questões para além da relação de dominação entre homens e mulheres devem ser consideradas (classe social e relações de poder entre os grupos profissionais); e somente dois estudos tocam na questão racial em relação ao AMT: o primeiro relatando a discriminação racial e o segundo, a ausência de negros como docentes no ensino superior. As autoras invocam as noções de consubstancialidade e de divisão sexual do trabalho, desenvolvidas por Danièle Kergoat, para pensar as relações de gênero e trabalho. Como resultados, as autoras indicam que não há estudos suficientes que considerem gênero e raça como categorias centrais, bem como as condições de trabalho e as

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹¹ MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. de. Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. In: *Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 34, n. 100, p. 38-55, jan./abr. 2018. Disponível em:

https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4399/2365. Acesso em: 15 out. 2022.



relações de poder na análise dos assédios. Apontam ainda que há necessidade de mais investigações sobre o assédio sexual vivenciado por mulheres.

O estudo bibliométrico de Mendonça, Santos e Paula é voltado a periódicos das áreas de administração e psicologia social e do trabalho, datados de 2001 a 2016, avaliando 43 trabalhos nacionais. O artigo traz um interessante levantamento sobre o desenvolvimento histórico da definição do AMT (*mobbing, bullying, harcèlement moral*, assédio moral, assédio moral no trabalho), segundo o qual Margarida Barreto apresentou a primeira dissertação sobre AMT no Brasil em 2000 (Uma jornada de humilhações), definindo-o como “ambiente de trabalho propício à manifestação de sofrimento e violência”¹². Angelo Soares, no final dos anos 1990, de acordo com o levantamento, considera o assédio moral como um “processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante”¹³, destacando que a intencionalidade não importa para a constatação da violência. Os livros mais utilizados nas citações são de autoria de Marie-France Hirigoyen¹⁴, de Margarida Barreto¹⁵, Maria Ester de Freitas e Roberto Heloani¹⁶. Os artigos nacionais mais referenciados são de Heloani¹⁷ e Freitas¹⁸. Os autores apontam

¹² MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. de Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. In: **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 34, n. 100, p. 38-55, jan./abr. 2018. Disponível em:

https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4399/2365. Acesso em: 15 out. 2022.

¹³ MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. de Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. In: **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 34, n. 100, p. 38-55, jan./abr. 2018. Disponível em:

https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4399/2365. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁴ HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria H. Kühner. 20. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022. 224p.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

¹⁵ BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

¹⁶ BARRETO, M.; FREITAS, M. E.; HELOANI, R. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

¹⁷ HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁸ FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. In: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.



como limite a busca restrita em periódicos nacionais e a necessidade de se recorrer a pesquisadores renomados no âmbito internacional para aportes teóricos.

Nenhuma das revisões acima reportou trabalhos que analisassem cientificamente decisões judiciais sobre AMT. Igualmente nenhuma das revisões mencionou pesquisas específicas sobre AMT e trabalhadora mãe.

2.2 Resultados da busca por trabalhos empíricos sobre assédios

Os achados revelam que a forma como o Poder Judiciário lida com os processos que versam sobre AMT e AST é objeto de pesquisa em diversas áreas de conhecimento, de acordo com as áreas de origem de seus pesquisadores, conforme quadro abaixo:

2 - Tabela de pesquisadores por área de conhecimento

Área de conhecimento	Pesquisadores
Administração	Olivier, Behr e Freire
Criminologia	Merino
Direito	Salcedo e Tristão e Almeida

Fonte: elaboração própria

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *In: RAE eletrônica*, São Paulo, v. 6, n. 1, jun. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.



MAEDA, Patrícia; SEVERI, Fabiana. Decisões judiciais sobre assédios e violências praticados contra trabalhadora mãe. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.6, p. 1-30, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.147>.

A pesquisa de Olivier, Behr e Freire¹⁹ encontrou 96 acórdãos proferidos entre final de 2002 e julho de 2008 no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT17), no Estado do Espírito Santo, a partir de uma busca no site do Tribunal, com as palavras: “assédio”, “moral” e “morais”. Foi analisado o conteúdo de 51 acórdãos, com o apoio técnico de advogados trabalhistas, que participaram de entrevistas semiestruturadas, pois a pesquisa se deu na área de gestão de pessoas em organizações.

Como resultados, as autoras apontam que: em 51% dos casos o resultado do processo foi desfavorável ao/a trabalhador/a; em 96% dos casos foi narrado assédio moral vertical descendente; em 84,3% os agressores eram do sexo masculino; 77% das vítimas do dano moral foram mulheres; em 45,2% o assédio se deu por exclusão e humilhação. Constatam que há um recorte de gênero quanto à/ao agente das violências praticadas: as mulheres se valem mais de exclusão e humilhação, enquanto os homens, do constrangimento, da perseguição, da pressão, da exposição e inferiorização do agredido, da exigência de trabalho além da capacidade deste e da violência de cunho sexual. Na discussão dos resultados, as principais referências para as autoras são as especialistas Marie-France Hirigoyen e Margarida Barreto.

No que diz respeito ao resultado dos processos, as autoras descrevem que a falta de robustez das provas e o exagero no pedido de indenização a título de assédio moral são os principais motivos de improcedência ou procedência parcial dos pedidos relacionados ao AMT. Relatam ainda a dificuldade em analisar os textos, pois não tinham contato com o processo integralmente, uma vez que eram autos físicos e não podiam retirá-los da sede do TRT17.

¹⁹ OLIVIER, M.; BEHR, S. da C. F.; FREIRE, P. I. R. C. da S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.



A tese de Merino²⁰ se baseou em 2110 processos julgados no período entre 2012 e 2016, no TRT4. O autor observa o alto índice de improcedência (65%), sendo a grande maioria por falta de provas (70%).

Foram selecionados 10 processos julgados improcedentes em 2015, que apresentaram variedade em tipos de empregados e com motivos variados de AMT. Com esta amostra, o autor observa que, além da dificuldade da prova, há fatos considerados assédio pelo/a empregado/a, mas não pela jurisprudência, como no caso de “simples cobranças de metas ou atividades inerentes ao poder de direção da empresa do empregador que não causem ofensa física ao (sic) psicológica”²¹.

Dos 300 processos julgados procedentes, foi extraída uma amostra aleatória de 20%, ou seja, 60 processos. De acordo com os critérios sexo, faixa etária, ramo da atividade, faixa salarial, grau de instrução, cargo, tipo de conduta e valor de indenização, os resultados apontam que não há diferença significativa entre homens e mulheres como vítimas; mas há preponderância da incidência entre trabalhadores/as de 18 a 26 anos, do comércio, com salário entre R\$678,00 e R\$1.100,00, sem curso superior, em cargo de auxiliar ou atendente; que sofrem com mais frequência ofensas e xingamentos, seguidos por perseguição pela chefia imediata e por discriminação racial ou sexual; pelas quais a indenização é arbitrada entre R\$10.000,00 e R\$20.000,00. O autor enuncia que a “criação de uma lei trabalhista, definindo o conceito do assédio moral e suas formas de indenização, traria mais segurança jurídica para empregados e empregadores e serviria como um elemento para prevenir a ocorrência de novos casos”.²²

²⁰ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

²¹ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. p. 80.

²² MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. p. 86.



A dissertação de mestrado de Salcedo²³ teve como objetivo analisar a importância do AMT como violação dos direitos humanos na categoria profissional dos bancários. Para tanto, foi realizada pesquisa quanti-qualitativa em uma amostra representativa composta de 136 processos judiciais trabalhistas contra uma empresa do setor bancário, com tramitação via Processo Judicial Eletrônico (PJE), autuados de 2009 a 2014 perante 8 (oito) de 23 (vinte e três) Varas do Trabalho do Recife (16ª a 23ª Varas), pertencentes ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), no Estado de Pernambuco.

Os resultados quantitativos indicam uma prevalência do gênero feminino entre as pessoas que ajuizaram as ações (74%); mais da metade das pessoas autoras está na faixa etária dos 25 aos 34 anos (53%); 70% das pessoas foram contratadas como terceirizada. Não houve processo com pedidos que envolvessem danos decorrentes de assédio sexual, mas o autor entende que não é possível negar a existência do assédio sexual no Banco pesquisado, pois tal conclusão demandaria pesquisa específica. O autor observa que, em cotejo com os processos por assédio moral, a ausência do assédio sexual possa ser indício da “existência de cifras negras”²⁴, ou seja, condutas não relatadas ao Poder Público, resultado de subnotificação. Na amostra, 65,04% dos processos não tinham pedido de indenização por dano moral; 11,38% tinham tal pedido apenas em razão de assédio moral; 1,63% tinham pedido de indenização por dano moral por vários motivos, incluindo assédio moral. O autor conclui que: “o percentual é elevado o suficiente para se apresentar como uma questão que merece especial atenção, mas não tem a dimensão propagada no discurso de que os pedidos relativos a assédio moral e/ou dano moral agora são uma indústria”²⁵.

²³ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

²⁴ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. p. 84.

²⁵ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. p. 86.



A pesquisa qualitativa foi realizada mediante análise de discurso a partir de categorias analíticas de intimidação (verbal, moral, social, psicológica e hierárquica), com extenso rol de comportamentos relacionados, como, por exemplo: insultar, difamar, ignorar, perseguir, tratar com rigor excessivo. Foram analisados e fichados 13 processos, em que fatos e fundamentos na petição inicial eram bastante próximos. Das alegações das partes, o autor conclui que: “o banco pode ser um ambiente em que se faz presente, com frequência, a intimidação sistemática dos tipos psicológica e hierárquica”²⁶. Embora não haja uma descrição quanto aos resultados dos processos, o autor relata que: “o pronunciamento judicial de improcedência da ação é sempre no sentido de que o trabalhador não logrou provar de forma satisfatória as suas alegações relativas ao assédio moral. Isso não significa, contudo, que o problema nunca existiu ou deixou de existir”²⁷.

O trabalho de Tristão e Almeida²⁸ analisa acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15), de Campinas e interior de São Paulo, quanto à caracterização do assédio sexual e à aplicação da legislação a este respeito. A partir da busca com as palavras-chave: “assédio sexual” e “mulher, foram encontrados 180 acórdãos publicados entre 11 de janeiro de 2003 e 30 de junho de 2017. Aplicados os critérios de exclusão, restaram 79 decisões, que foram objeto de análise quanti-qualitativa.

Na amostra, o AST foi reconhecido em 45 julgados (57%), o que resultou em condenação dos empregadores no pagamento de indenização. A indenização foi arbitrada em até R\$20.000,00 em 25 acórdãos, indicando uma prevalência de indenizações de menor valor.

²⁶ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral**: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife. 2017. 130p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. p. 91.

²⁷ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral**: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife. 2017. 130p Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. p. 92.

²⁸ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.



Com relação aos 34 casos em que o AST não foi reconhecido, os argumentos predominantes foram: insuficiência de provas (82%) e não preenchimento dos requisitos para caracterização (18%). Os autores relatam que a questão da dificuldade da prova nesses casos foi reconhecida em alguns acórdãos. Da análise das decisões, Tristão e Almeida apontam que não há consenso entre os julgadores sobre a interpretação de “elogios” e “cantadas” como configuradores de AST.

Do total da amostra, em 42 acórdãos (53%) não houve a análise dos elementos configuradores do AST, mas apenas o exame do conjunto probatório. Nos 37 acórdãos em que houve tal análise (47%), o assédio sexual por chantagem foi reconhecido, sendo que na maioria dos casos a condição de superior hierárquico do assediador foi considerada fundamental para a caracterização do AST (28%), embora não seja requisito para o âmbito trabalhista, como destacam os autores.

Tristão e Almeida assinalam que, em 94% dos casos analisados, não houve menção à condição específica da mulher em contexto de AST e em nenhum acórdão foi aplicada a legislação específica, nacional ou internacional, que visa à proteção da mulher contra assédio e violência de gênero. Nos cinco casos em que se considerou a condição da mulher como vítima de assédio sexual, os autores notam que “alguns relatores não necessariamente se preocuparam com a proteção das mulheres por serem elas sujeitos de direitos, mas sim por se tratarem de esposas ou de mães”²⁹, reforçando estereótipos de gênero.

A pesquisa realizada por Bender e Robertt³⁰ não analisa as decisões em si, mas apenas correlaciona a incidência de reclamações trabalhistas que versem sobre AMT e o desenvolvimento social e econômico da comarca. Para tanto, investiga empiricamente 9.858 decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no Estado do Rio Grande do Sul, sobre assédio moral, entre 2001 e 2014, em 55

²⁹ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.

³⁰ BENDER, M.; ROBERTT, P. *Bullying at Work in Rio Grande do Sul at the Beginning Of the 21st Century: A Sociological Perspective*; [O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica. In: **Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 299-314, maio/ago. 2018.



municípios gaúchos. Diante da taxa de decisões judiciais sobre assédio moral por município (TDJAM), foi realizada a correlação com 90 indicadores sociais e econômicos, como, por exemplo, nível de escolaridade municipal, nível de formalização do trabalho no município etc. Os resultados apontaram correlação das demandas com o desenvolvimento social e econômico, pois a TDJAM era maior, quanto maior a escolaridade, a formalização laboral, a urbanização, o desenvolvimento social e o acesso à internet, e quanto menor o envelhecimento populacional. Em contrapartida, quanto maior a precariedade das condições de vida dos habitantes, menor a TDJAM.

2.3 Resultados da busca por trabalhos empíricos sobre trabalhadoras mães

A tese de Turatti³¹ envolve dois níveis de pesquisa: o nacional e o regional. Inicialmente foi realizada busca nos sites dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho por processos movidos por trabalhadoras gestantes no ano de 2014 (total: 5238), dos quais 15% envolviam indenização por dano moral. Um dos resultados apurados foi que a média nacional é de um processo julgado com procedência do pedido para cada 2,5 improcedências. Os resultados encontrados nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12), no Estado de Santa Catarina, se destacam do cenário nacional, pois o índice de improcedência é 37 vezes maior do que a média nacional.

Na amostra dos processos do TRT12 (361), 18% deles tratavam de assédio moral, dos quais 61% a agente assediadora da trabalhadora era uma mulher no lugar de chefia. Identificados os motivos para ajuizamento do processo, foram encontrados os seguintes resultados: 312 - dispensa durante período de garantia de emprego; 42 - humilhação; 30 - aumento da jornada; 27 - exposição a risco; 23 - aumento da carga

³¹ TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes**. 2017. 192p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.



de trabalho; 19 - acusação de roubo; 17 - não aceitação de atestados médicos; 8 - mudança de função.

A autora, que adota a crítica ao binarismo de gênero de Judith Butler como referencial teórico, catalogou e analisou estas situações em três grupos principais de categorias: 1) questões trabalhistas; 2) exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; e 3) consequências para a saúde do binômio mãe-filho. De acordo com a autora, as violências praticadas contra as trabalhadoras gestantes são formas de expulsá-las de seu não lugar. “O pedido de demissão, partindo da própria trabalhadora, foi citado em muitos casos, associado à (sic) um contexto de assédios e humilhações repetidas e prolongadas.”³² Contudo, a autora não separou resultados quanto ao acolhimento ou não do pedido referente ao AMT, apresentando apenas o resultado geral dos julgamentos (procedência, procedência parcial ou improcedência dos pedidos).

A dissertação de Teixeira³³ faz uma discussão teórica sobre a maternidade e o direito do trabalho. A autora afirma que utilizou os 10 acórdãos do TRT3, TST e TRF-1 mais recentes, a partir da consulta realizada em maio/2020, com os seguintes termos para pesquisa: estabilidade gestante; gestante insalubre; lactante insalubre; “art. 394-A”; licença maternidade; licença paternidade. Todavia, não há método claro quanto à análise dos acórdãos, sendo estes citados apenas como reforço de argumentação no desenvolvimento da discussão teórica.

3. Discussão

Os trabalhos científicos que analisam e discutem as decisões judiciais sobre o AMT se dividem em três áreas: direito, administração e criminologia, conforme

³² TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes**. 2017. 192p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. p. 89.

³³ TEIXEIRA, A. S. R. **As mulheres-mães do direito do trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade**. 2020. 321p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.



tabela 2. A análise de decisões judiciais específicas sobre o AST aparece apenas na pesquisa em direito de Tristão e Almeida.

A maioria dos achados desta revisão bibliográfica corrobora a definição ampliada adotada na C190, segundo a qual tanto o assédio quanto outras violências têm relevância jurídica, não se exigindo a reiteração nem o prolongamento das agressões para ensejar a proteção normativa, nos termos do artigo 1.a:

o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero³⁴

Todavia, a maioria dos trabalhos que analisam decisões judiciais abordam os assédios de forma apartada, separando o AMT do AST, e nenhum dos artigos selecionados utiliza a terminologia da OIT (‘assédio e violência no mundo do trabalho’).

Há pesquisas que versam sobre AMT, mas, em seu bojo, fazem também a discussão sobre AST, como é o caso dos trabalhos de Olivier, Behr e Freire³⁵ e de Merino³⁶, o que dialoga com o desenho da C190, que propõe um campo maior para “violências e assédios no mundo do trabalho”, em que há um subconjunto formado por “violências e assédios baseados em gênero”, dentro do qual se insere o “assédio sexual”. Dos cinco trabalhos que versam sobre AMT, nenhum analisa a relação entre

³⁴ OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Aprovada em 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

³⁵ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. In: REGE, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

³⁶ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.



este e a maternidade, não havendo menção sobre a condição de vulnerabilidade e exposição da trabalhadora gestante.

Dos trabalhos anteriores à C190, seis utilizam a definição de AMT desenvolvida por Hirigoyen - Andrade e Assis³⁷, Bender e Robertt³⁸, Salcedo³⁹, Merino⁴⁰ e Olivier, Behr e Freire⁴¹ -, segundo a qual:

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁴²

Os trabalhos de Turatti⁴³ e de Teixeira⁴⁴ não têm por objeto específico o AMT ou o AST, mas sim a relação entre maternidade e trabalho. Turatti constata que assédio e violência se apresentam como uma questão importante para as

³⁷ ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *In: Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 43, n. 11, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

³⁸ BENDER, M.; ROBERTT, P. *Bullying at Work in Rio Grande do Sul at the Beginning Of the 21st Century: A Sociological Perspective*; [O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica]. *In: Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 299-314, maio/ago. 2018.

³⁹ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

⁴⁰ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

⁴¹ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁴² HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria H. Kühner. 20. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022. p. 65.

⁴³ TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes**. 2017. 192 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

⁴⁴ TEIXEIRA, A. S. R. **As mulheres-mães do direito do trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade**. 2020. 321 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.



trabalhadoras em período gestacional, pois as gestantes são sistematicamente atingidas por AMT. Segundo a autora, os direitos de proteção à gestante (estabilidade provisória, dispensas para exames, mudança de função e licença-maternidade) se contrapõem à gestão organizacional, o que torna as trabalhadoras grávidas “alvos constantes de manifestações violentas e ameaçadoras”⁴⁵.

Teixeira (2020), que analisa o direito do trabalho quanto à tutela da maternidade e da maternagem, por sua vez, não define AMT nem AST e, embora o termo “violência” seja citado 48 vezes no texto da dissertação, muitas vezes refere-se à violência obstétrica, policial ou epistêmica e não à violência no trabalho. Não há, portanto, uma problematização específica que dialogue com a C190.

Como as decisões analisadas na pesquisa de Tristão e Almeida⁴⁶ são do período anterior à C190, não há menção a esta no referido artigo. Os autores, porém, indicam a ausência de referências a outras normas nacionais e internacionais de proteção à mulher, tais como a CEDAW e a CBP. A ausência de aplicação da legislação específica sobre violência contra as mulheres afasta o manejo de instrumentos importantes para o acesso à ordem jurídica justa, como, por exemplo, a distribuição dinâmica do ônus da prova.

A C190 (e a R206), a CEDAW (e recomendações gerais do Comitê CEDAW) e a CBP têm algumas orientações em comum quanto ao acesso à justiça, dentre as quais destacamos: uma abordagem sensível ao gênero por parte do sistema de justiça; treinamento sensível ao gênero para o Poder Judiciário; atuação estatal justa e imparcial, livre de estereótipos de gênero ou de interpretações discriminatórias de disposições legais; revisão das regras de ônus probatório. Além disso, o controle de convencionalidade é uma ferramenta importante para a promoção de direitos

⁴⁵ TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes**. 2017. 192 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. p. 27.

⁴⁶ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.



humanos e a proteção da dignidade humana, que pode ser utilizada para o julgamento com perspectiva de gênero⁴⁷.

No que se refere aos resultados dos processos que envolvam assédio, os trabalhos de Olivier, Behr e Freire⁴⁸, Merino⁴⁹, Salcedo⁵⁰ e Tristão e Almeida⁵¹ apontam o baixo índice de reconhecimento da situação assediadora, o que leva à improcedência do pedido, quer seja de indenização civil, quer seja de pagamento de verba trabalhista. Todos estes trabalhos indicam, como principal fator que leva à improcedência do pedido, a dificuldade em se produzir provas sobre os fatos alegados, que, muitas vezes, ocorrem de forma velada ou sem a presença de testemunhas.

Nesse sentido, Salcedo⁵² aduz que o alto índice de improcedência nas decisões judiciais não significa necessariamente a não ocorrência do assédio, pois o problema está em não provar de forma satisfatória as alegações. Assim, há casos em que podem existir provas nos autos, mas não são suficientes para convencer a quem julga. Nenhum dos trabalhos aborda o valor probatório do depoimento da vítima do AMT ou do AST nas decisões judiciais, o que pode indicar uma lacuna para futuras pesquisas.

⁴⁷ CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Brasília: CNJ; Enfam, 2021, p. 57. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁴⁸ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁴⁹ MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

⁵⁰ SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

⁵¹ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁵² SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.



No que diz respeito ao AST, Tristão e Almeida⁵³ pontuam outros dois obstáculos para uma decisão favorável à vítima. O primeiro é a falta de clareza sobre quais condutas devem ser consideradas como AST ou não, destacando a ausência de consenso entre julgadores sobre como interpretar “cantadas” e elogios. O segundo obstáculo é a exigência dos requisitos do tipo penal previsto no art. 216-A, CP para o reconhecimento do assédio sexual no âmbito trabalhista. Essa abordagem restritiva do AST, além de incluir a hierarquia entre agente assediador e vítima, desconsidera o assédio sexual por intimidação (ou ambiental).

Essa é uma dificuldade que não é superada pela C190, pois não há nela uma definição sobre AST, mas apenas uma referência a ele no conceito de violência e assédio baseado em gênero (art. 1.1.a). Entretanto, existe uma definição de assédio sexual válida no âmbito do PJ, ou seja, para dentro da instituição, prevista no art. 2º, III, da R351. Esta definição abarca os dois tipos de AST consagrados na doutrina e pode ser aplicada por analogia nas reclamações trabalhistas, suprimindo a aparente lacuna:

Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.⁵⁴

⁵³ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁵⁴ CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351/2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. DJe/CNJ nº 349/2020, de 29/10/2020, p. 15-21. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.



Com relação aos valores atribuídos às indenizações, Olivier, Behr e Freire⁵⁵ pontuam que o exagero no pedido de indenização a título de AMT é motivo para procedência parcial. Merino⁵⁶ constata que, na maioria dos casos de sua amostra, a indenização por AMT é arbitrada entre R\$10.000,00 e R\$20.000,00. Tristão e Almeida⁵⁷, por sua vez, indicam uma prevalência de indenizações de menor valor (até R\$20.000,00) nas indenizações por AST.

As dificuldades no acesso aos processos físicos relatadas por Olivier, Behr e Freire⁵⁸ tendem a ser superadas com a implementação do PJE, mas outros desafios despontam, como, por exemplo, a ausência de metadados sobre características das partes (identidade de gênero, raça ou etnia).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão de literatura analisou a produção científica acerca de decisões judiciais em casos de assédios praticados contra trabalhadoras atravessadas pela maternidade. Trata-se, portanto, de um triplo critério de seleção de trabalhos científicos: decisões judiciais; assédios no trabalho; trabalhadora mãe.

As buscas nos bancos de dados retornaram poucos trabalhos sobre decisões judiciais, que foram separados em dois pequenos grupos para a análise: o primeiro

⁵⁵ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁵⁶ MERINO, F. F. *O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil*. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

⁵⁷ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁵⁸ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.



com quatro trabalhos empíricos sobre assédios e o segundo com dois trabalhos empíricos sobre trabalhadoras mães.

A escassez de trabalhos científicos que analisem decisões judiciais em casos de assédio praticado contra trabalhadora mãe foi confirmada. As revisões bibliográficas sobre AMT apontam a carência de trabalhos científicos sobre decisões judiciais sobre AMT e a necessidade de se integrar as categorias gênero e raça às pesquisas sobre AMT.

No grupo de trabalhos empíricos sobre assédios, verificamos que a condição específica da trabalhadora mãe, em geral, não é considerada nas pesquisas que versam sobre AMT ou AST.

Dentre os trabalhos empíricos sobre trabalhadoras mães, a pesquisa de Turatti⁵⁹ apresentou resultados concernentes ao AMT em relação às trabalhadoras gestantes.

Os trabalhos de Olivier, Behr e Freire⁶⁰, Merino⁶¹, Salcedo⁶² e Tristão e Almeida⁶³ apontam para baixo índice de reconhecimento do AMT e do AST nas decisões, o que resulta em improcedência dos pedidos neles fundamentados. O principal motivo é a ausência ou a insuficiência de provas sobre os fatos alegados. Outros obstáculos para o reconhecimento dos assédios são: o não enquadramento do fato provado como assédio, a exigência de requisitos do tipo penal do assédio sexual;

⁵⁹ TURATTI, B. DE O. *Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes*. 2017. 192 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

⁶⁰ OLIVIER, M.; BEHR, S. DA C. F.; FREIRE, P. I. R. C. DA S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁶¹ MERINO, F. F. *O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil*. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

⁶² SALCEDO, G. M. *Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife*. 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

⁶³ TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.



a falta de manejo de instrumentos normativos mais adequados para apreciação de casos que versam sobre violências contra mulheres; a ausência de tratamento adequado quanto aos estereótipos de gênero.

Estes resultados mostram a importância da capacitação do PJ para adoção de medidas que propiciem o acesso à ordem jurídica justa, como o que propõe o PJPJG.

Os achados indicam a necessidade de integrar as categorias gênero e maternidade às investigações científicas sobre decisões judiciais sobre assédio no trabalho, bem como a lacuna de investigações sobre o valor probatório do depoimento da vítima nos casos de assédio.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. B. *et al.* Moral harassment at work and its complexity: reviewing the scientific productions. *In: Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 2761-2773, jul./set. 2015. Disponível em: http://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/2365/pdf_1619. Acesso em: 15 out. 2022.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *In: Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 43, n. 11, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BARRETO, M.; FREITAS, M. E.; HELOANI, R. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BENDER, M.; ROBERTT, P. *Bullying at Work in Rio Grande do Sul at the Beginning Of the 21st Century: A Sociological Perspective*; [O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: uma perspectiva sociológica]. *In: Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 299-314, maio/ago. 2018.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União**: seção 1: Rio de Janeiro, DF, ano 79, edição 302, p. 23911-23959,



31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2 ago. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Brasília: CNJ; Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351/2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. DJe/CNJ nº 349/2020, de 29/10/2020, p. 15-21. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *In: RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Acesso em: 15 out. 2022.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *In: RAE eletrônica*, São Paulo, v. 6, n. 1, jun. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *In: RAE eletrônica*, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria H. Kühner. 20. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022. 224p.



HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. de Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. *In: Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 34, n. 100, p. 38-55, jan./abr. 2018. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4399/2365. Acesso em: 15 out. 2022.

MERINO, F. F. **O assédio moral ou mobbing no emprego e as indenizações aplicadas na Justiça do Trabalho da 4ª Região no Brasil**. 2016. 99 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Aprovada em 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

OLIVIER, M.; BEHR, S. da C. F.; FREIRE, P. I. R. C. da S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. *In: REGE*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 15 out. 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. Comitê CEDAW. **Recomendação Geral n. 19: Violência contra mulheres**. Apresentada na 11ª sessão (1992). Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Recomendac%CC%A7a%CC%83o-19-CEDAW-1.2.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

SALCEDO, G. M. **Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife**. 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Centro de Artes e Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

TEIXEIRA, A. S. R. **As mulheres-mães do direito do trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade**. 2020. 321 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

TRISTÃO, A. C.; ALMEIDA, V. H. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *In: Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 63-85, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887/18184>. Acesso em: 15 out. 2022.



TURATTI, B. de O. **Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da Justiça do Trabalho na vida de gestantes.** 2017. 192 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

Patrícia Maeda

Doutora em Direito do Trabalho (05/2020), mestra em Direito do Trabalho (05/2016) e graduada em Direito (1998) pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Ex-Auditora Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (1999-2009). Ex-bolsista (2014/2015) do *Programme des futurs leaders dans les Amériques* (PFLA), sob a orientação do Professor Titular Angelo Soares, da *Université du Québec à Montréal* (UQAM). Integrante do Grupo de Pesquisas Trabalho e Capital - GPTC/USP e da Equipe de Estudos Direito do Trabalho e História - EDITH/USP, ambos sob a coordenação do Professor Associado Jorge Luiz Souto Maior. Integrante do Grupo de Pesquisa em Direitos Humanos, Democracia e Desigualdades da USP, sob coordenação da Professora Fabiana Severi. Atualmente é Juíza Titular da Vara do Trabalho de Santa Cruz do Rio Pardo no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Ex-Presidente da Comissão de 1º Grau de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do TRT15 (2021-2022). Ex-Coordenadora do Grupo de Estudos sobre a Diversidade da Escola Judicial do TRT15 (2021-2022). Coordenadora da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Gênero no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT (2022-atual). Integrante da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Raça no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT (2022-atual). Ex-colaboradora no Grupo de Trabalho para desenvolvimento de Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2021). Atualmente em Pós-doutoramento em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em Ribeirão Preto (FDRP-USP). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/1073382663923852> **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6499-8269> **E-mail:** patricia.maeda@yahoo.com

Fabiana Severi

Professora do Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (USP) e do Programa de Mestrado da mesma instituição. Livre Docente em Direitos Humanos pela FDRP-USP (2017). É responsável pelas disciplinas de Direito e relações de gênero, Teoria Geral do Estado, Direitos Humanos e Direito Constitucional. Realiza atividades de pesquisa e de extensão ligadas aos temas: Crítica jurídica feminista, acesso à justiça para mulheres e Teorias Democráticas. Líder do Grupo de Pesquisa em Direitos Humanos, Democracia e Desigualdades da USP. Participante do Consórcio Lei Maria da Penha pelo fim da violência contra as mulheres baseada em gênero. Participou do Programa Sabático 2021-2022 do Instituto de Estudos Avançados da USP. Atualmente coordena o Projeto Reescrita de Decisões Judiciais em Perspectiva Feminista - Brasil, formado por uma rede de pesquisadoras e acadêmicas brasileiras de diversas regiões do país. Em período de *Fellowship* na Universidade de Münster (Dez/2022 a Mar/2023). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/6045031763154780> **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8399-7808> **E-mail:** fabianaseveri@usp.br

