



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO
TRABALHO

BERNARDO VINHAS DE GOES

O ASSÉDIO MORAL LABORAL AO TRANSEXUAL FEMININO NO
AMBIENTE DE TRABALHO

Salvador
2019

BERNARDO VINHAS DE GOES

**O ASSÉDIO MORAL LABORAL AO TRANSEXUAL FEMININO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Pós-graduado em Direito e Processo do trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

Salvador
2019

GOES, Bernardo Vinhas de. **O assédio moral laboral ao transexual feminino no ambiente de trabalho**. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação) – Faculdade de Direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2019.

RESUMO

Pesquisa teórica, exploratória, não exaustiva, com o escopo de verificar acerca do tema concernente ao assédio moral laboral ao transexual feminino no ambiente de trabalho. Para tal fim, estudar-se-ão, inicialmente, o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo abordado seu conceito e características, bem como as espécies de assédio no Direito do Trabalho e, ainda, abordando o sobre o instituto do tipo penal. Após, far-se-á uma observação da transexualidade, versando sobre o conceito do referido instituto e realizando um estudo acerca da discriminação do transexual e as consequências jurídicas, tratando, inclusive, do princípio da não-discriminação na relação de trabalho. Por fim, será feita uma análise do assédio moral ao transexual feminino no espaço laboral, explanando, para tanto, acerca da responsabilidade do empregador e a função social da empresa, bem como sobre o entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho e a possível aplicação das garantias celetistas concernentes ao trabalho da mulher às empregadas transexuais. Conclui-se, ao final, que há uma grande evolução por parte do ordenamento jurídico trabalhista de tutelar os transexuais nas relações de trabalho, de modo a afastar cada vez mais as situações de assédio moral nestes ambientes.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Transexualidade; Ambiente de Trabalho; Não-Discriminação

ABSTRACT

Theoretical, exploratory, non-exhaustive research, with the scope to verify about the subject concerning the moral harassment of the female transsexual in the work environment. To this end, moral harassment in the work environment will be studied initially, and its concept and characteristics, as well as the types of harassment in Labor Law, will be discussed, as well as the ones about the institute of the criminal type. Afterwards, an observation of transsexuality will be made, discussing the concept of this institute and conducting a study about the discrimination of the transsexual and the juridical consequences, treating even the principle of non-discrimination in the work relation. Finally, an analysis of moral harassment will be made to the female transsexual in the workplace, explaining, therefore, the responsibility of the employer and the social function of the company, as well as the jurisprudential understanding of the Regional and Superior Labor Courts and the possible women's work to female transsexuals. In the end, it is concluded that there is a great evolution in the labor legal system to protect transsexuals in the labor relations, in order to remove more and more situations of moral harassment in these environments.

Key-words: Moral Harassment; Transsexuality; Workplace; Non-Discrimination

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	8
1.1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.	8
1.2. ESPÉCIES DE ASSÉDIO NO DIREITO DO TRABALHO.	19
1.3. TIPO PENAL.....	22
2. A TRANSEXUALIDADE.....	28
2.1. CONCEITO.....	28
2.2. A DISCRIMINAÇÃO DO TRANSEXUAL E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	31
2.2.1. Princípio da Não-Discriminação na relação de trabalho.....	36
3. O ASSÉDIO MORAL AO TRANSEXUAL FEMININO NO ESPAÇO LABORAL.....	43
3.1. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA .	44
3.2. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR DO TRABALHO	47
3.3. A POSSÍVEL APLICAÇÃO DAS GARANTIAS CELETISTAS CONCERNENTES AO TRABALHO DA MULHER ÀS EMPREGADAS TRANSEXUAIS	49
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar e realizar uma análise crítica acerca do assédio moral laboral ao transexual feminino no ambiente de trabalho, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal de 1988 e dos demais regramentos atinentes ao tema.

Esse estudo é de suma importância para o contexto do direito em geral, haja vista ser um tema interdisciplinar e que pode ferir direitos fundamentais, previstos no ordenamento jurídico pátrio, dos sujeitos envolvidos. O tema proposto vem investigar o instituto do assédio moral nas relações de trabalho e, ainda, a discriminação do transexual na seara trabalhista, de modo a entender acerca do assédio moral laboral ao transexual feminino nas relações e no ambiente de trabalho.

É possível afirmar que, ao decorrer dos anos, o assédio moral sofreu grandes alterações nos documentos jurídicos que regulamentam o vínculo existente entre os sujeitos atinentes ao instituto. Todavia, também o cenário mercadológico e profissional do direito mudou bastante de alguns anos atrás até o cenário atual.

Todavia, essa situação acaba por se tornar preocupante pelo fato de que a evolução das legislações específicas não foi suficiente para acompanhar os avanços que a transexualidade passou, de modo que o desvirtuamento do assédio moral no ambiente laboral a ser frequentes e gerar consequências negativas para a visão toda de assédio moral.

Existe um recorte temático e jurídico na presente pesquisa, posto que, inicialmente, o aludido estudo será realizado visando analisar os institutos do assédio moral e da transexualidade no ambiente laboral. A análise destes é de extrema relevância profissional, tendo em vista os estigmas já presentes na sociedade e a constante evolução que rodeia o mundo jurídico, e, conseqüentemente, os acadêmicos, as organizações e o mercado de trabalho.

Cabe também ressaltar que há um recorte relativo ao âmbito jurídico, de modo que o estudo se realizará com base na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal de 1988, em regramentos específicos e, ainda, em entendimentos jurisprudenciais de Tribunais Regionais e Superior do Trabalho. Isso se dá a fim de que se possa delimitar ainda mais as razões acerca dos temas e, assim, o embasamento tenha um enfoque maior.

Transpassados os devidos esclarecimentos acerca do tema, cumpre destacar sua importância no panorama atual. A sociedade tem evoluído gradativamente na devida proporção e observância de diversos fatores externos, como fatores econômicos e sociais. Com isso, as relações profissionais tendem a quebrar cada vez mais paradigmas e conservadorismos que as atingiam em décadas passadas. Os assédios morais e a transexualidade não se diferem das espécies de trabalho no que tange à evolução que tem sofrido.

Ante este cenário, com base na análise aprofundada da Lei da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal de 1988, do Código Civil, além de outras legislações pertinentes, se faz necessário buscar entender os institutos do assédio moral e da transexualidade voltados ao mercado de trabalho no contexto profissional atual.

Assim, o intuito deste trabalho monográfico é construir embasamento teórico capaz de demonstrar a importância de uma análise crítica acerca do assédio moral laboral do transexual feminino nas relações de trabalho, à luz da legislação pertinente, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Constituição Federal do Brasil de 1988, bem como das demais leis atinentes ao tema.

O resultado esperado é fruto da análise crítica a ser debatida ao decorrer do trabalho e pesquisa acerca dos institutos do assédio moral e da transexualidade nas legislações supracitadas.

Com a finalidade de realizar um estudo aprofundado das constantes do referido trabalho, obras e textos de exímios doutrinadores e juristas serão utilizados, como Estevan Facure, Sônia Nascimento, Rodolfo Pamplona Filho, José Cairo

Júnior, Robson Zanetti, Ernesto Lippmann, Maria Helena Diniz, Aracy Klabin, Maria Luiza Pinheiro Coutinho, Roger Raupp Rios, Clara Becker, Celso Antonio Bandeira de Mello, dentre outros.

A temática trabalhará sob o viés dos institutos supracitados e analisará o tema sob a legislação pertinente, abordando a Consolidação das Leis do Trabalho a partir de uma análise histórico-evolutiva dos institutos e suas repercussões. Também, serão explorados os contextos profissionais em que os sujeitos alusivos transexuais estão inseridos e o reflexo do vínculo entre estes e o assédio moral nas situações atuais. Nesta senda, o tema proposto no trabalho ilustrado será baseado em estudo doutrinário, bem como em legislações vigentes.

A realização da pesquisa se baseará em um paradigma ontológico, sob o viés da interpretação de uma realidade que será apresentada e estudada ao longo do trabalho. O intuito, portanto, é explorar uma investigação qualitativa, analisando os conceitos e características do assédio moral, aspectos concernentes à transexualidade, como seu conceito e a discriminação aos transexuais e as consequências jurídicas e, ainda, o assédio moral ao transexual no ambiente laboral.

Outro método a ser usufruído será a revisão sistêmica, pois se trata de uma espécie de revisão de literatura que se lastreia na investigação científica. A escolha desse método se deu no sentido em que a pesquisa foi baseada em uma gama de estudos observacionais retrospectivos ou estudos experimentais de recuperação e análise crítica da literatura. Com isso, hipóteses serão testadas com o fito de levantar, reunir e avaliar criticamente a metodologia da pesquisa, bem como sintetizar os resultados de diversos estudos primários buscados na legislação.

A partir do estudo gerado pelo presente trabalho, pretende-se descobrir acerca das situações de assédio moral laboral do transexual feminino no ambiente de trabalho, sob o ponto de vista profissional, acadêmico e mercadológico. Com a aplicação de uma metodologia ontológica e um caráter exploratório qualitativo, pretende-se elucubrar o tema destinando-se ao esclarecimento de razões para o possível desvirtuamento desses institutos, ainda em tempos atuais.

Já como técnicas de pesquisas, serão utilizadas pesquisas bibliográficas, de modo que se amplie e se conheça as principais contribuições teóricas existentes acerca do tema abordado; pesquisa descritiva não-experimental, de forma a não manipular o fenômeno apresentado pelo tema; além da pesquisa exploratória, a fim de descrever as variáveis que se quer conhecer e explicar, como o estudo dos institutos na legislação vigente.

1. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

O conceito de assédio pode ser trazido sob dois vieses, quais sejam, o assédio moral e o assédio sexual. De início, tem-se que o assédio sexual, tipificado pelo art. 216-A do Código Penal Brasileiro, trata-se do ato de constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.¹

No entanto, a doutrina na seara trabalhista define o assédio sexual como a solicitação de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento distinto em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou ações concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. Neste caso, deve haver uma ameaça real de perda do emprego, de promoções, ou de transferência indevida, em que exista um abuso de poder que venha a insultar a honra e a dignidade do trabalhador que sofreu o assédio.²

Por sua vez, o assédio moral é uma prática que existe há bastante tempo no ambiente laboral, porém, apenas recentemente passou a ser noticiado de forma mais ampla. Trata-se, assim, de um instituto em que as práticas abusivas de empregadores assediadores têm por decorrência a humilhação e assédio psicológico, de modo a estar mais presente nas ações trabalhistas.

O assédio moral traz como conceito uma ação de perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, via de regra, por um sujeito perverso, com o intuito de afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e

¹ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 22 fev. 2019.

² LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual – relações trabalhistas – danos morais e materiais** – Síntese Trabalhista e Previdenciária 146, agosto 2001, p. 5.

mental. Alguns atos podem ser ilustrados como assédio moral, tais como: humilhações públicas ou privadas, ameaças, divulgação pública de detalhes íntimos, difamações, dentre muitos outros.³

Salienta-se que o assédio moral se trata de uma espécie do gênero assédio. Entretanto, este tipo de assédio, que concerne a qualquer atitude abusiva, como gestos, palavras ou comportamentos, praticados repetitivamente de encontro à dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, e que põe em risco seu labor, de alguma forma, tem outras definições. Exemplificativamente, tem-se que, segundo os preceitos da medicina, o ato de assediar moralmente se relaciona a condutas e comportamentos cruéis e vexatórios cometidos, geralmente, por um superior hierárquico em face do empregado, com a finalidade de gerar uma desmoralização no âmbito profissional e uma perda de confiança na capacidade emocional.⁴

Todavia, cabe ressaltar uma diferenciação importante no que tange aos dois tipos de assédio, posto que, enquanto o assédio sexual pode ser tipificado pela existência de apenas um ato, o assédio moral traz a necessidade de repetição das ações humilhantes praticadas pelo agressor, em um determinado lapso temporal.

Tal determinação, inclusive, foi prevista pelo Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2016, ao abordar que o assédio moral no âmbito trabalhista requer uma reiteração, ao decorrer do tempo, das práticas constrangedoras e humilhantes, não sendo apenas um único ato, e, ainda, pode existir em qualquer nível de hierarquia.⁵

Acerca do tema, o Conselho Nacional de Justiça traz a definição de assédio moral como:

Toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças

³ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162, p 14.

⁴ OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio; GONÇALVES, Mônica de Avellar Sertorio; GAMBAROTTO, Ângela. O assédio no ambiente de trabalho. **JUS**, 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5179/o-assedio-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 24 fev. 2019

⁵ Idem Ibidem

ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto, o assédio moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado, é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral.⁶

Embora não haja tipificação legal no Código Penal Brasileiro acerca do instituto do assédio moral, tal como existe para o assédio sexual, tem-se que encontra-se previsto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X, disposição sobre o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral da empregada, abarcando, até mesmo, uma possível indenização por danos morais.⁷

Uma atitude que seja praticada com discriminação concede à trabalhadora o poder de requerer a nulidade da dispensa, com pedido de reintegração ao seu cargo de trabalho e pagamento dos salários ou remuneração em dobro referente ao período de afastamento, conforme lê-se no artigo 4º, inciso I, da Lei 9.029 de 1995.

Ainda, de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, esta possuirá a garantia de pleitear a resolução contratual, por culpa do empregador. De igual maneira, poderá ser demitido por justa causa o causador do dano, seja este um colega de trabalho, chefe, gerente, dentre outros, por restar configurada a falta grave, consoante aduz o artigo 482 da CLT.⁸

Existem situações, contudo, em que a punição na seara trabalhista e/ou criminal não basta para que a vítima seja reparada dos danos sofridos, de modo a ser crucial um ressarcimento, em proporção maior, de cunho econômico. Inclusive,

⁶ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ Serviço). O que é assédio moral e o que fazer? CNJ, 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 24 fev. 2019

⁷ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 24 fev. 2019.

⁸ BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 24 fev. 2019.

tal medida tem se mostrado mais eficaz no que tange ao resultado, sobretudo no caráter pedagógico.

Portanto, restará presente o assédio moral toda vez em que houver uma prática resultante na humilhação ou constrangimento do trabalhador, por meio de diversas formas abusivas, vexatórias ou que não estão em consonância com a ética pregada no ambiente de trabalho, com a intenção de desonrar a situação laboral do outro, de modo que o trabalhador venha a ser hostilizado, inferiorizado, ou até mesmo ridicularizado perante seus colegas. Estas práticas, quando realizadas com certa constância, tornam o ambiente profissional do trabalhador insustentável, de modo a acarretar danos muitas vezes psicológicos e, até mesmo, físicos.⁹

Deve haver uma intenção, de duas ou mais pessoas, de realizarem a prática reiterada ou sistemática, através de ação ou omissão, de atos abusivos ou agressivos, sejam estes expressos ou implícitos, em face de um ou mais empregados no ambiente laboral, durante o exercício das funções e na jornada de trabalho, sobretudo por superiores ou inferiores hierárquicos, colegas ou até mesmo por clientes, com habitualidade e que alcancem a saúde psicológica do trabalhador, para que esteja presente o assédio moral.¹⁰

Nesse sentido, o assédio moral se mostra como um verdadeiro importuno psicológico, de forma a submeter o empregado, através de atos, comportamentos, gestos ou discursos abusivos, seja pelo empregador ou outro colega de trabalho, a cenários constantes e recorrentes de intimidação e vergonha. Inclusive, tais situações têm forte capacidade de influenciar na integridade física, psíquica e, ainda, afetar a dignidade da pessoa humana. Em certas ocasiões, essas atitudes são tomadas como medidas do empregador de coagir, implicitamente, o trabalhador a se demitir, utilizando, assim, de constrangimento e aviltamento de suas condições laborais.

⁹ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 24 fev. 2019.

¹⁰ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2019

De acordo com o autor José Cairo Junior:

Identifica-se como assédio moral o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e à sua dignidade.¹¹

Deve haver um dano à dignidade, integridade (seja esta física ou psíquica) ou à personalidade do trabalhador, por meio de uma ação abusiva, de modo a inviabilizar o labor ou o ambiente de trabalho. Conforme elucidado, deve haver também constância e reiteração das atitudes vexatórias, de maneira que o empregado se sinta rejeitado no seu próprio trabalho.¹²

Existe uma série de comportamentos, reconhecidos pela doutrina trabalhista, pelos tribunais regionais e, inclusive, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que podem configurar como assédio moral no ambiente de trabalho, contanto que estas sejam analisadas e constatadas na situação fática.¹³

Inicialmente, pode-se elencar a ameaça frequente de demissão do emprego, de modo a aterrorizar o trabalhador quanto à referida dispensa. Outra situação é a criação e propagação de comentários indevidos, apelidos vexatórios ou falas injuriosas e maldosas em face do empregado. Também, cabe tratar acerca de acontecimentos com brincadeiras discriminatórias, do uso de frases irônicas de menosprezo, ou, até mesmo, da indiferença, como ignorar a presença do

¹¹ CAIRO JÚNIOR, José. Assédio moral no trabalho. **Regras Trabalhistas, 2013**. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/47-dano-moral/3831-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 25 fev 2019

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

¹³ CAIRO JÚNIOR, José. Assédio moral no trabalho. 2013. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/47-dano-moral/3831-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 25 fev. 2019

trabalhador no ambiente laboral, de modo a desmoralizá-lo em público ou provocar o seu isolamento social.¹⁴

Há, ainda, circunstâncias em que o empregador assediador utiliza de sua autoridade para diminuir o trabalhador, como: dar uma ordem repetida vezes, de obrigações simples, de modo a desestabilizar o emocional deste; dar ordens de funções que estejam acima ou abaixo do conhecimento do empregado; impossibilitar a execução dos afazeres pelo trabalhador ou o sobrecarregar de tarefas; e, por fim, incitar o empregado a pedir sua própria demissão.¹⁵

Nesta senda, destaca-se que o ônus da prova, nestas ocorrências de assédio moral, é da vítima, fator que obsta, ainda mais, a exposição do trabalhador nesses casos. Ainda, conforme informação do Ministério do Trabalho e Emprego, as principais vítimas das situações de assédio moral são as mulheres, as pessoas de raça ou etnia diferentes, aqueles que possuem orientação sexual de homossexuais ou transexuais, os doentes ou acidentados, ou, também, aqueles que possuam limitação física genética.¹⁶

Ainda que diversos autores exponham conceitos acerca do instituto do assédio moral no ambiente laboral, é quase que unânime a abordagem acerca do terror psicológico direcionado ao empregado sofredor do assédio.

No âmbito jurídico verificamos o posicionamento de diversos doutrinadores e há unanimidade em destacar o terror psicológico que a vítima do assédio moral sofre, conforme prelude Sonia M. Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalho a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, a dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito exclusivo a posição do

¹⁴ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 24 fev. 2019.

¹⁵ BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

¹⁶ Idem, *Ibidem*

empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.¹⁷

Isto posto, o assédio moral configura uma prática de ação abusiva, constante, de natureza psicológica, que intenta atacar a dignidade psíquica da vítima, e acaba por excluir o sujeito assediado da boa convivência no ambiente laboral. Cabe salientar, inclusive, que o assédio, seja este moral ou, ainda, sexual, possui o padrão de excluir, de submeter o sujeito à rejeição dos demais empregados.¹⁸

Quanto a este instituto, a jurisprudência tem adotado o entendimento de que a tutela da dignidade humana, nas situações de assédio moral, se mostra crucial, posto que se refere a um direito fundamental, de modo que todas as ofensas aos valores protegidos pela Carta Magna devem ser reparadas.

No que tange à natureza jurídica do assédio moral, tem-se que o referido instituto se enquadra no gênero do dano moral ou, ainda, no gênero da discriminação, de forma que o assédio pode ser considerado discriminação é vedado.

A relação entre a discriminação e o assédio moral se dá no momento em que o objetivo deste é excluir o empregado do ambiente laboral, de modo a expor o sujeito a contexto de desigualdade. Por sua vez, se relaciona ao dano moral nos casos em que uma atitude abusiva venha a ferir os direitos da personalidade do trabalhador. Isto posto, afirma-se que não há unanimidade no entendimento acerca da natureza jurídica do assédio moral.¹⁹

Todavia, a jurisprudência se manifestou no sentido de ressaltar que:

A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. Como

¹⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2002.

¹⁹ MENDES, Marlucci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 26 fev. 2019

se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA)

Neste seguimento, cabe, ainda, mencionar acerca dos elementos que configuram a existência do assédio moral. De início, tem-se que haverá o assédio moral toda vez que existir qualquer conduta agressiva ou humilhante, com a finalidade de constranger a vítima e inferiorizá-la. Assim, se apresenta o terror ou violência psicológica acima mencionado.²⁰

Dessa forma, a intenção da ação do assediador é desestabilizar e dominar psicologicamente a vítima. Para tanto, este pode se utilizar de alguns meios, como desqualificar o trabalhador em público, humilhar e constranger, de maneira com que a vítima sinta ferida sua dignidade, a partir de perda da confiança em si mesmo.

Outro aspecto que pode ser duramente atingido é a autoestima do empregado, fator que interfere não somente na vida profissional, mas também na vida pessoal deste, de modo que tais atitudes vexatórias e abusivas podem afetar a produtividade no ambiente de trabalho e outros pontos também, posto que deixam a vítima em estado de vulnerabilidade.²¹

Logo, o terror psicológico atinge não somente a saúde física e psicológica do trabalhador no ambiente laboral, mas em todos os âmbitos da sua vida, visto que alcança a moral do sujeito que foi assediado e pode lhe causar graves danos.

A presença de conduta repetitiva se refere a outro elemento configurador da existência do assédio moral. Portanto, o assédio moral deve ser continuado, constante, permanente e sistemático, de forma que a prática de apenas uma ação abusiva não é capaz de causar lesão ou dano ao psicológico do trabalhador.

²⁰ Idem, Ibidem

²¹ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 fev. 2019.

Não há uma previsão exata de período mínimo para a ocorrência dos atos de assédio, se tratando estas, apenas, de atitudes não isoladas, não eventuais e não pontuais, que possuam a finalidade de atingir a saúde psicológica da vítima, destruindo sua dignidade através de repressões e agressões vexatórias.²²

No entanto, destaca-se o entendimento de Dr. Leymann, um estudioso sobre o assunto, que elenca que os assédios devem possuir como período mínimo uma quantidade de ataques referente a uma vez por semana, num lapso temporal mínimo de seis meses, para que possa afirmar a presença de qualquer dano psíquico e social considerável.

Outro elemento que configura a existência do assédio moral se relaciona à finalidade, de forma que a intenção do sujeito que está praticando a agressão de assédio moral deve ser clara e vinculada ao ato em si. Assim, geralmente, os atos são voltados a excluir o empregado do seu local de trabalho, atacar sua moral, seu psicológico, confiança e autoestima, de maneira com que este requirite a sua dispensa ou que se sinta excluído daquele ambiente.

Acerca do tema, discorre a autora Sonia Mascaro Nascimento:

Como já se ressaltou, o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.²³

Esse aspecto, assim, acaba por criar circunstâncias para que as empresas se esquivem de arcar com verbas trabalhistas, posto que a finalidade, via de regra, está ligada com a possibilidade do próprio empregado se demitir daquela instituição. Logo, é notório observar uma violação ao princípio da não-discriminação, decorrente do princípio da igualdade, presente na Constituição Federal.

²² Idem, Ibidem

²³ NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

Por fim, o último aspecto configurador da existência do assédio moral é a necessidade de dano psicológico emocional, muito embora ainda seja um aspecto divergente entre a doutrina. Por um lado, há o entendimento de que todo dano à personalidade irá ser configurado como assédio moral, sendo este, inclusive, o entendimento de muitos operadores da área jurídica.²⁴

Por outro lado, há o entendimento de que, em caso de ausência do dano psicológico e a não configuração do assédio moral, ainda assim deve o assediador ser punido pelo ato, posto que a conduta se enquadrará como lesão à personalidade da vítima, havendo um dano moral a ser indenizado nestes casos.

Essa divergência reside no fato de que alguns indivíduos estão mais bem preparados para lidar com tais situações, seja pela ajuda profissional de psiquiatra ou psicólogos, ou, ainda, por ter uma boa estrutura emocional, de modo que, mesmo que não tenha a saúde psicológica afetada, esta deve ser reparada dos danos morais sofridos, ainda que não reste configurado o assédio moral em si.

Nestas situações, para afirmar a existência de assédio moral, deve ser realizada uma prévia constatação da existência da lesão na saúde psicológica da vítima, a ser verificada mediante perícia feita por psiquiatra ou especialista da área médica, com a elaboração de um laudo técnico que ateste a existência do nexo causal e do dano sofrido.²⁵

Inclusive, os tribunais da Justiça do Trabalho possuem entendimento semelhante, conforme vê-se:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: **prova efetiva do evento danoso, nexo causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa** - exceto na

²⁴ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 fev. 2019.

²⁵ MENDES, Marlucci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 fev. 2019

hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional que, no caso concreto, **resultou comprovado que a demandada cometeu conduta abusiva em seu poder hierárquico e diretivo, uma vez que o exame da prova testemunhal demonstra o dano sofrido pela obreira, bem assim a relação de causalidade com as condutas atribuídas à reclamada.** 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 8221320115020231, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 21/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014)

Portanto, constata-se que o entendimento majoritário é de que a vítima do assédio moral deve possuir lastro probatório e não somente meras acusações, de modo que seja possível comprovar tais alegações, sob pena de ter sua demanda rejeitada e, ainda, desabonar o instituto referido, posto a chance de perder seu crédito perante os doutos julgadores e operadores do Direito.

Menciona-se que, como a ação assediadora não possui fácil constatação, em regra, posto que acontece de maneira silenciosa e discreta, afetando a autoestima e o psicológico da vítima.²⁶

Por conseguinte, algumas atitudes são, notoriamente, manifestações de assédio moral, tais como agressões verbais, comportamentos vexatórios, coações e humilhações públicas ou em particular, ameaças e terror psicológico, difamações, exposição ao ridículo, atividades degradantes ou abaixo da capacidade profissional, indiferença à presença, silêncio forçado, trabalho superior às forças do trabalhador, incitar a demissão deste, imposição de horários injustificados, isolamento ou exclusão no ambiente de trabalho, dentre outros.²⁷

Inclusive, o entendimento em alguns Tribunais Regionais do Trabalho converge neste mesmo pensamento aludido, de modo a abordar exemplos das alusivas atitudes, como aduz:

²⁶ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 fev. 2019.

²⁷ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, *caput*) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 01761-2005-092-03-00/3, rel. Antônio Gomes de Vasconcelos – 09/08/2006).

Isto posto, pode-se afirmar que, muito embora o assédio moral possa se apresentar de forma oculta, através de uma espécie de brincadeira com algum aspecto do trabalhador ou algo no âmbito profissional ou dentro do ambiente laboral, existem elementos e ações caracterizadoras do assédio moral no local de trabalho.

1.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO NO DIREITO DO TRABALHO

É possível afirmar que existem diferentes tipos de manifestação do assédio moral. Este pode se dar entre relações laborais horizontais, quais sejam, entre trabalhadores da mesma hierarquia, ou entre relações de trabalho verticais, que são aquelas estabelecidas entre superiores e subordinados de hierarquia distintas. Os casos mais habituais são aqueles praticados na linha vertical de hierarquia, logo, entre superior e subordinado.

Algumas espécies de assédio moral podem ser citadas, sendo estas: o assédio moral vertical descendente; o assédio moral vertical ascendente; o assédio moral organizacional; o assédio moral misto; e o assédio moral horizontal.²⁸

O assédio moral vertical tem duas vertentes, quais sejam, o assédio moral vertical descendente e o ascendente. O primeiro instituto se dá quando o assédio é cometido pelo superior hierárquico com o objetivo de atingir o seu subordinado. Já a

²⁸ FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. 2015. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 02 mar. 2019

segunda modalidade restará configurada nas situações em que o assédio for praticado pelo empregado hierarquicamente inferior, com o fim de assediar o seu superior, sendo importante ressaltar que esta somente ocorre em raros momentos.²⁹

Assim, o assédio moral mais comum nas instituições é o que se refere ao assédio moral vertical descendente, o qual ocorre nas situações em que um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado pratica um dos atos assediadores.

Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente se dá todas as vezes que um empregado de hierarquia inferior pratica atos de assédio em face de seu superior. São os casos em que, por exemplo, um trabalhador se utiliza de chantagem, em face de alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico, de modo a angariar vantagens para si mesmo.³⁰

O assédio moral organizacional concerne à conjuntura em que o trabalhador sofre violência psicológica da empresa em face do ambiente de trabalho que este se encontra, ocorrendo, comumente, nas instituições de grande porte, com grande número de funcionários, os quais são instigados a rivalizarem entre si, em face da alta concorrência estimulada internamente.

Já o assédio moral misto é aquele que requer a existência de três sujeitos, quais sejam, o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Nestas circunstâncias, a vítima acaba sendo lesionada por todas as partes, sejam superiores ou colegas. O assédio começa por atos do superior ou de seus colegas, e vem a se generalizar dentro da empresa.³¹

Logo, por exigir a presença desses três indivíduos (o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima), a vítima acaba por ser atingida em todos os

²⁹ MENDES, Marluci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 02 mar. 2019

³⁰ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 02 mar. 2019.

³¹ MENDES, Marluci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 02 mar. 2019

âmbitos e cenários, o que vem a se transformar em uma situação insustentável em um período curto de tempo.³²

Noutra senda, há o assédio moral horizontal, instituto denominado para aquele que acontece entre empregados que laboram perante igual hierarquia dentro da empresa. Pode ocorrer, por exemplo, nas circunstâncias em que um trabalhador cumpre suas metas e tenta desmoralizar aquele que não conseguiu.

Portanto, neste tipo de assédio inexistente qualquer relação de subordinação entre o agressor e a vítima, posto que figuram no mesmo nível hierárquico. Geralmente, este ocorre com intenções diversas, como intolerância religiosa, política ou ética, discriminação sexual, rivalidade por uma promoção de trabalho, dentre outras razões.³³

Por outra perspectiva, cabe diferenciar os institutos do assédio moral, assédio sexual e do dano moral. De início, salienta-se que a principal distinção entre os assédios moral e sexual diz respeito ao interesse protegido. Assim, enquanto o assédio moral viola a dignidade psíquica do sujeito, o assédio sexual, por sua vez, fere a liberdade sexual da vítima.

Ambos os assédios, o moral ou o sexual, manifestam ações eventualmente lesivas, de modo a serem elementos caracterizadores da responsabilidade civil posto que os danos causados tem a possibilidade de serem patrimoniais ou extrapatrimoniais.³⁴

No que lhe concerne, o dano moral é o dano extrapatrimonial ocasionado pelo assédio, visto que se trata da transgressão causada por uma ação abusiva a um direito da personalidade. Assim, o dano moral é o resultado de um ato danoso que

³² MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 02 mar. 2019.

³³ MENDES, Marlucci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 02 mar. 2019

³⁴ Idem, Ibidem

fere os direitos personalíssimos do sujeito, tais como a honra, a intimidade, a imagem e a liberdade.³⁵

1.3 TIPO PENAL

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ, diz que não existe uma lei no ordenamento jurídico própria para regular a repressão e punição daqueles que cometem o assédio moral, muito embora projetos de lei concernentes ao instituto tramitem no Congresso Nacional. Entretanto, na seara trabalhista, a comprovação do assédio moral tem o condão de gerar indenização por danos morais e materiais e, ainda, a prática do assédio moral permite ao trabalhador a postulação da rescisão indireta do contrato e a dispensa motivada do emprego.

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, prevê, em seu artigo 483, ações que podem configurar como assédio moral e ensejar a rescisão do contrato e devida indenização, conforme descrito abaixo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

³⁵ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 02 mar. 2019.

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)³⁶

Portanto, consoante supracitado, algumas condutas que podem gerar o assédio moral são elucidadas pelo artigo da esfera trabalhista, como a exigência, aos empregados, de serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou distintos do previsto no contrato; nas situações em que o empregador ou superiores hierárquicos tratem o trabalhador com rigor excessivo ou ato lesivo da boa fama e honra.

Há previsão, também, do Conselho Nacional de Justiça direcionada ao empregado que esteja em situação de assédio moral em seu local de trabalho, para que este busque seu sindicato e outros órgãos, tais como a Superintendência Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, e retrate a situação ocorrida. Outro lugar disponível aos empregados nestas circunstâncias é o Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, cuja finalidade é prestar assistência especializada aos trabalhadores com qualquer tipo de doenças ou agravos concernentes ao trabalho. É aconselhável que a vítima reúna um lastro probatório,

³⁶ BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em: 04 mar. 2019.

como anotação das humilhações, testemunhas que podem confirmar os atos, dentre outros, para que o assédio possa ser atestado.³⁷

No âmbito do Direito Penal, por conseguinte, a ação do assediador pode vir a configurar crimes contra a liberdade individual, nos casos de ameaça ou constrangimento ilegal, ou, ainda, crimes contra a honra, como a injúria e difamação.

Por sua vez, há normas regionais, na seara da administração pública, que definem e vedam a prática do assédio moral, como a Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo, e o art. 1º da Lei nº 3.921, de 23 de Agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, que proíbem o assédio moral no cerne da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Já a Constituição Federal de 1988 reúne alguns dispositivos que, indiretamente, influenciam no contexto do assédio moral, à exemplo do art. 1º, III, atinente à proteção à dignidade da pessoa humana; o art. 5º, X, que trata da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, sendo resguardado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; e, ainda, o artigo 225, que tutela o direito de todos a um meio ambiente equilibrado, aquele de uso comum e primordial à sadia qualidade de vida, onde, neste contexto, se encontra presente o meio ambiente laboral.³⁸

Noutra senda, a Lei das Diretrizes Orçamentárias - Lei nº 11.514/07, prevê, em seu artigo 96, § 1º, V, que dirigentes que tenham sido condenados por assédio moral ou sexual não poderão requerer qualquer tipo de concessão ou renovação de quaisquer financiamentos ou empréstimos para agências financeiras oficiais de fomento com destinação às suas instituições.³⁹

Com o intuito de tutelar também acerca do assédio moral, pode-se mencionar a Portaria SIT/DSST nº 9, de 30 de março de 2007, que aprovou o anexo II da NR-

³⁷ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ Serviço). O que é assédio moral e o que fazer? 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 04 mar. 2019

³⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

³⁹ PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 04 mar. 2019

17 – Trabalho em Teletendimento/Telemarketing, cujo fim foi coibir, de forma expressa, a prática do assédio moral.

Cabe destacar ainda outra perspectiva, acerca da competência para julgar as reclamações trabalhistas que possuam requerimento de indenização por danos morais. Nesta senda, conforme artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, a competência para conhecer e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, derivadas da relação de trabalho, é da Justiça do Trabalho. Ainda, o Tribunal Superior do Trabalho, na súmula nº 392, corrobora tal entendimento, conforme vê-se:

Súmula nº 392 do TST

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Na esfera cível, em contrapartida, o texto do artigo 942 do Código Civil alude que a responsabilidade solidária do trabalhador causador do dano não é excluída pela responsabilidade objetiva do empregador.⁴⁰ Nesta senda, o assediador deverá sofrer demissão por justa causa, como prenuncia o artigo 482 da CLT abaixo descrito:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

⁴⁰ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.⁴¹

Outro artigo relevante do Código Civil acerca do tema se trata do art. 186, o qual atesta que o sujeito que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar lesão a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Neste conceito, deve ser inserida a lesão psicológica e a responsabilidade pelos atos ilícitos praticados. Ainda, o que cometer ato ilícito omissivo, ao não evitar danos a saúde do trabalhador tendo consciência das práticas hostis, será obrigado a repará-los, de acordo com o disposto no Código Civil, em seu artigo 927.⁴²

Cabe destacar também o entendimento do art. 1016 do Código Civil, pertinente aos casos das pequenas empresas onde o administrador geralmente é o sócio administrador, ou o administrador é um terceiro não sócio. Assim, sendo este o que praticou o assédio moral, tem-se que a reparação deve acontecer, visto que o sujeito praticou um ato defeso em lei, ainda que de maneira culposa.

Portanto, este responderá de forma solidária perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções. O administrador terá a possibilidade de ingressar com uma ação regressiva em face da sociedade com o fim de obter reparação dos eventuais danos que tiver, caso este tenha praticado o ato em decorrência de uma ordem dos dirigentes sociais.⁴³

⁴¹ BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 04 mar. 2019.

⁴² PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 04 mar. 2019.

⁴³ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. 2008. Disponível em:

<<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019

Por fim, para além da seara jurídica, o assédio moral, segundo o autor Cairo Júnior, também pode ser delineado por outras áreas, como, sobretudo, a psicologia, inclusive no que tange ao meio ambiente de trabalho, afirmando que, apesar da lacuna normativa específica, o ordenamento jurídico, através de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, impede a prática de condutas antijurídicas e salvaguarda às vítimas de danos morais, inclusive relativo ao assédio moral, o direito à reparação.⁴⁴

⁴⁴ CAIRO JÚNIOR, José. Assédio moral no trabalho. Regras Trabalhistas, 2013. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/47-dano-moral/3831-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em 04 mar. 2019.

2. A TRANSEXUALIDADE

2.1 CONCEITO

Muitas vezes, o conceito de transexual se confunde com outros termos, como intersexual ou o travesti. No entanto, cada um desses sujeitos possui particularidades únicas, sobretudo na própria sexualidade humana, de modo que a diferenciação entre eles é extremamente necessária.⁴⁵

O travesti, primeiramente, conforme preceitua a medicina legal, é um transtorno sexual onde acontece a alternância entre o masculino e o feminino, de modo que a pessoa não sente repulsa à sua própria genitália. Por sua vez, a intersexualidade se dá quando o sujeito nasce fisicamente entre o sexo feminino e o masculino, de forma com que ambos os órgãos sexuais são total ou parcialmente desenvolvidos, ou um predominando sobre o outro.⁴⁶

Com isso, o travesti não pode ser confundido com o transexual, posto que o travesti diz respeito àquele sujeito que nasce com um sexo biológico determinado, porém se reconhece com o gênero distinto do seu nascimento. Todavia, ainda que faça modificações na sua estrutura corporal, estes, diferentemente dos transexuais, não almejam a mudança do sexo.⁴⁷

Por sua vez, o transexualismo acontece quando o indivíduo não aceita sua própria identidade sexual e se reconhece psicologicamente com o gênero oposto, gerando uma confusão entre a identidade sexual física, ou seja, o que este sujeito realmente é, com a identidade sexual psíquica, que é o que ele imagina ser, existindo, inclusive, correlação entre os órgãos genitais internos e externos. Com

⁴⁵ MARTINES, Rafael Henrique Gonçalves. Transexualismo. DireitoNet, 2009. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6669/Transexualismo>>. Acesso em: 05 mar. 2019

⁴⁶ Idem, Ibidem

⁴⁷ MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 06 mar. 2019

isso, há um desejo de reversão sexual integral advindo de uma neurose racional obsessivo-compulsiva.⁴⁸

Logo, o indivíduo transexual é aquele que se identifica socialmente e psicologicamente com o sexo oposto, embora possua todas as características físicas do sexo presente da sua certidão de nascimento. O transexual possui um desvio psicológico infundável de identidade sexual, com propensão a automutilação ou auto-extermínio e recusa do seu fenótipo.⁴⁹

Por conseguinte, o transexual masculino é o homem que vive em um corpo de mulher e, em contrapartida, o transexual feminino é a mulher que vive em um corpo de homem.

Diversos autores apontam teorias para retratar as causas da transexualidade, de forma que, para alguns, o transexual passa por uma impregnação hormonal no hipotálamo, pelo hormônio contrário, nos dias finais de vida fetal ou nas semanas iniciais de vida. Já para outros, o transexualismo pode se originar da modificação no número ou na estrutura dos cromossomos sexuais; fatores ambientais adversos, como a identificação da menina com a figura materna; testículo fetal pouco funcional; ingestão de substâncias antiandrogênicas pela mulher grávida na fase crítica de estampagem cerebral; estresse súbito na gestante; ou pela insensibilidade dos tecidos aos hormônios masculinos.⁵⁰

Nesta senda, o Conselho Federal de Medicina trouxe a Resolução nº 1.652/2002, que, em seu artigo 3º, determina que o transexualismo deverá observar, no mínimo, aos critérios descritos:

Art. 3º Que a definição de transexualismo obedecerá, no mínimo, aos critérios abaixo enumerados:

⁴⁸ MARTINES, Rafael Henrique Gonçalves. Transexualismo. DireitoNet, 2009. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6669/Transexualismo>>. Acesso em: 05 mar. 2019

⁴⁹ DINIZ, **Maria Helena**. *O estado atual do biodireito*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. P 966.

⁵⁰ MARTINES, Rafael Henrique Gonçalves. Transexualismo. DireitoNet, 2009. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6669/Transexualismo>>. Acesso em: 06 mar. 2019

1. Desconforto com o sexo anatômico natural;
2. Desejo expresso de eliminar os genitais, perder as características primárias e secundárias do próprio sexo e ganhar as do sexo oposto;
3. Permanência desses distúrbios de forma contínua e consistente por, no mínimo, dois anos;
4. Ausência de outros transtornos mentais.⁵¹

Com isso, a transexualidade provoca no indivíduo uma forte sensação de não pertencimento ao sexo anatômico, sem a aparição de distúrbios delirantes e sem bases orgânicas, à exemplo do hermafroditismo ou anomalia endócrina diversa.

O transexual, portanto, nasce com um sexo anatômico, mas possui uma forte sensação de habitar o corpo de outro alguém, nutrido um desejo de ter o sexo distinto, motivo pelo qual se retrata como se pertencesse ao sexo biologicamente contrário àquele originalmente habitado.⁵²

O tema concernente ao instituto referido é gerador de muitas polêmicas, posto que parte, geralmente, do discurso essencialista, direcionado ao "transexual verdadeiro", que é aquele idealizado pela ciência médica, e, apenas nesta medida, compreendido pelo viés jurídico. No entanto, doutrinadores do tema afirmam a necessidade da definição de "transexualidade verdadeira" ceder em razão das conquistas da antropologia, de forma a enaltecer o advento de duas espécies de transexualidade, quais sejam, a primária e a secundária.⁵³

Tem-se que, na transexualidade primária, há a figura do transexual verdadeiro, definição que abarca aqueles sujeitos cujo problema de transformação do sexo é insistente, impulsivo, precoce e imperativo, sem a existência de desvio

⁵¹ **Conselho Federal de Medicina** - Disponível em http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/2002/1652_2002.htm, acessado em 06 de mar. de 2019.

⁵² MATOS, Raisal. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 06 mar. 2019

⁵³ Idem, Ibidem

significativo, tanto para o transvestismo quanto para o homossexualismo. Pode ser denominado também de esquizossexualismo ou metamorfose sexual paranóica.⁵⁴

Por sua vez, a transexualidade secundária compreende os indivíduos que permeiam o universo do transexualismo apenas para manter períodos de atividades homossexuais ou de transvestismo, que são inicialmente homossexuais ou travestis. Este instituto pode ser dividido em transexualismo do homossexual e do travesti, posto que o impulso sexual é temporário e inconstante e transitório.⁵⁵

2.2 A DISCRIMINAÇÃO DO TRANSEXUAL E AS CONSEQUENCIAS JURÍDICAS

A sociedade se encontra em constante evolução e, com isso, é importante que os debates sobre assuntos mais polêmicos, como questões envolvendo sexualidade e gênero, sejam cada vez mais freqüentes, de maneira que a seara jurídica esteja sempre atualizada para salvaguardar à todos um tratamento respeitoso e igualitário.

O tema da transexualidade ainda é recente no contexto jurídico, de modo que ainda é usual a dificuldade da inclusão social dos transexuais, em face de práticas preconceituosas constantes, o que gera uma dificuldade sobremaneira de inserção ao mercado de trabalho. Esses casos são intensificados diante da ausência de conhecimento, pela maioria das empresas brasileiras, acerca do referido gênero.⁵⁶

No entanto, embora a curtos passos, é possível afirmar que o Direito se encontra em avanço quanto a tais assuntos considerados “tabus”, como, por exemplo, ao vedar a possibilidade de recusa dos cartórios para a realização do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo; ao reconhecer a união estável

⁵⁴ SIQUEIRA, Alessandro Marques de. Transexualidade: a superação do conceito binário de sexo. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17495/transexualidade-a-superacao-do-conceito-binario-de-sexo>>. Acesso em: 08 mar. 2019

⁵⁵ KLABIN, Aracy. Aspectos Jurídicos do Transexualismo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. São Paulo, vol. 90, 1995, p. 197.

⁵⁶ LATTANZIO, Felipe Figueiredo; RIBEIRO, Paulo de Carvalho. Transexualidade, psicose e femilidade originária: entre psicanálise e teoria feminista. Psicologia USP, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v28n1/1678-5177-pusp-28-01-00072.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2019

homoafetiva; e, ainda, com a permissão da mudança do sexo e do nome no registro civil por pessoas transexuais, independente de cirurgia. Logo, é necessário buscar, em casos de lacunas, formas de proteção para os casos ainda omissos, de modo que o preconceito seja cada vez escasso nestas situações.⁵⁷

Uma das garantias fundamentais do ordenamento jurídico pátrio, conforme aduz o art. 3º, inciso IV, da Constituição Brasileira de 1988, é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.⁵⁸

Por sua vez, o artigo 5º, caput, da Magna Carta anuncia que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Já o art. 7º, XXX, traz a vedação à diferença de salários; de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e de exercício de funções.⁵⁹

Ainda, há o princípio da igualdade, lastreados na igualdade formal, ou seja, perante a lei, e na igualdade material, relacionada, de início, a critérios socioeconômicos, e, sobretudo, ao reconhecimento das diferenças de raça, orientação sexual, identidade de gênero, geração e outros.

A igualdade, nesta senda, possui um caráter relacional, visto que deve ser tida como o direito fundamental do indivíduo de receber tratamento similar àquele direcionado a quem estiver em situação semelhante. Neste sentido, este caráter apresenta juízos comparativos, como se existisse circunstâncias de normalidade e de anormalidade. Por isso, os transexuais seriam tratados de forma desigual, por não estarem inseridos nos critérios da normalidade no que tange ao gênero.⁶⁰

A discriminação, à vista disso, ocorre quando há um preconceito, uma manifestação de diferenças, segregação e intolerância, a fim de depreciar o

⁵⁷ MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 08 mar. 2019

⁵⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

⁵⁹ Idem, *Ibidem*.

⁶⁰ RIOS, Roger Raupp. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. P. 94

indivíduo colocando-o em posição de inferioridade e podendo causar danos à saúde psicológica, chegando à depressão ou destruição da autoestima, por exemplo.⁶¹

Nas relações de trabalho, a discriminação possui regulamentação especial, prevista no artigo 1º da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual afirma que:

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. A distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.⁶²

Contudo, tal discriminação no ambiente laboral comporta conseqüências no âmbito jurídico, estando estas, inicialmente, na Lei n. 9.029/95, que sofreu alteração recente pela Lei 12.288/2010 e pela Lei n. 13.146/2015. Com isso, seu artigo 4º alude que:

⁶¹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho**: uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. P. 18

⁶² BRASIL, Convenção da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 10 mar. 2019

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.⁶³

A expressão “além do direito à reparação pelo dano moral”, no caput do artigo, foi acrescentada pela Lei 12.288/2010, resultante de um conflito existente pela incompatibilidade do requerimento de danos morais e reintegração, visto que o Tribunal Superior do Trabalho entendia como uma condenação *bis in idem*. Por isso, a expressão foi inserida para que fosse possível a cumulação supracitada.⁶⁴

A reestruturação das organizações coletivas unidas com os movimentos sociais que atuam nas causas, portanto, é de extrema relevância, posto que esta relação tem o condão de ocasionar acordos coletivos e convenções coletivas que assistam as demandas dos transexuais, de forma a obstar a limitação e exclusão destes nas relações de trabalho.⁶⁵

Clarividente afirmar que, não obstante inexista regramento específico para o tema concernente às transexuais, as empresas e instituições têm sido cada vez mais pressionadas a combater a discriminação e permeiem a inclusão dentro do ambiente laboral.⁶⁶

⁶³ BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 abril 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 10 mar. 2019.

⁶⁴ MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 10 mar. 2019

⁶⁵ SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho. JUS, 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho/2>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

⁶⁶ Idem, *Ibidem*

Embora não haja regramento no ordenamento jurídico pátrio, o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Portaria nº 1.036/2015, regulamentou o uso do nome social, que se refere à designação pela qual o sujeito transexual ou travesti se reconhece e é socialmente identificado, em todas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. O artigo 4º da Portaria supramencionada tutela, ainda, o acesso a banheiros e vestiários pelo empregado (a) em conformidade com o nome social e a identidade de gênero de cada.⁶⁷

Insta salientar, portanto, que tais determinações do Ministério Público do Trabalho demonstram um grande progresso, devendo ser reproduzida, sobretudo no que tange às transexuais femininas, por outras instituições e empresas.⁶⁸

Todavia, é possível mencionar que, mesmo com os avanços, o transexual ainda enfrenta obstáculos na sua inserção no mercado de trabalho, de modo a combater a discriminação e o preconceito. As situações vexatórias e o constrangimento, por vezes, geram o isolamento do sujeito e, até mesmo, a desistência de buscar uma carreira acadêmica e profissional. Existem casos em que, devido à situação insustentável, diversos transexuais largam até mesmo os estudos para se livrar daquela conjuntura.⁶⁹

Algumas atitudes dentro do ambiente laboral são notadamente caracterizadoras de assédio moral, como o empregador que deixa o empregado na ociosidade, livre de qualquer função, marginalizando-o no ambiente de trabalho. Há, ainda, situações mais graves, que são aquelas nas quais a discriminação não foi sequer denotada, mas, sim, encoberta, de modo que é extremamente difícil de ser confirmada, posto que a conduta não restou clara à todos.⁷⁰

Deste modo, notória a dificuldade enfrentada pelo transexual ao se assumir, pois, além da luta a ser enfrentada perante a sua própria família e ao contexto

⁶⁷ MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 10 mar. 2019

⁶⁸ Idem, Ibidem

⁶⁹ BECKER, Clara. Como mudar de sexo. **Revista Piauí**, São Paulo, ano 4, n. 43, p. 37-42, Abril. 2010

⁷⁰ SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho. JUS, 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho/2>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

social, ainda há a questão acadêmica e profissional, de maneira que muitos não conseguem se esquivar do padrão imposto a estas pessoas, como o emprego de cabeleireiras e maquiadoras, podendo chegar, inclusive, à situação de prostituição.⁷¹

2.2.1 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O local de trabalho deve oferecer uma sensação de objetivo comum, a partir do respeito e igualdade entre todos os empregados, sejam estes de maior ou menos hierarquia e sempre respeitando as distintas raças, idades e sexos. Por isso, a extinção da discriminação no ambiente laboral é tão relevante, estando relacionada, ainda, à promoção do desenvolvimento pessoal e à tutela dos direitos fundamentais da figura do trabalhador.⁷²

Essa eliminação aludida vem com o objetivo de acabar com possíveis estereótipos e preconceitos existentes no ambiente de trabalho. Os reflexos destas podem ser notados até mesmo em momentos iniciais da carreira profissional ou acadêmica, reprimindo desigualdade na educação, por exemplo.

Primeiramente, cabe salientar a definição do termo “discriminar”, que significa distinguir, demonstrar diferenças. Nota-se, portanto, que o termo não carrega, em si, um caráter negativo, sendo utilizado, inclusive, no ordenamento jurídico, posto que é inerente às leis a discriminação de situações de modo a submetê-las à regência ou não das normas.⁷³

Em verdade, qualquer espécie de sistema normativo, seja este jurídico, ético, religioso, dentre outros, deve abarcar conteúdo discriminatório, visto que é inviável abordar condutas e valorá-las sem fazer a devida distinção das demais.

⁷¹ Idem, *Ibidem*

⁷² COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 12 mar. 2019

⁷³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002. P. 11

No senso comum, todavia, o termo “discriminação” é carregado de caráter negativo, depreciativo, concernente a tudo aquilo que seja conflitante com a isonomia, um dos princípios presentes no art.5º, da Constituição Federal do Brasil de 1988, o qual alude que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Isto posto, o princípio da igualdade está intimamente relacionado a repulsa do ordenamento jurídico referente a discriminações injustificadas, que são aquelas nas quais inexistente elo entre o critério tomado como discriminação e a conduta dispensada diferenciada.⁷⁴

Salienta-se, portanto, a impossibilidade de separar o conceito de justiça do princípio da igualdade, cuja finalidade é abordar o dever de serem tratados igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Outro princípio relevante atinente ao tema se refere ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que qualquer conduta diferenciadora, desarrazoada e em embate com os valores e princípios constitucionalmente tutelados, é ofensiva à dignidade humana.

Outro princípio de extrema relevância, sobretudo concernente ao tema ora abordado, se trata do princípio da não discriminação nas relações laborais, o qual visa salvaguardar o empregado de empecilhos à sua inserção e permanência na relação jurídica de trabalho em face de quaisquer espécies de práticas discriminatórias inaceitáveis pelo ordenamento jurídico pátrio, visto que são conflitantes com o princípio da isonomia.⁷⁵

Portanto, a discriminação se trata do ato de oferecer tratamento aos demais de maneira distinta e menos simpaticante por conta de certas características pessoais, tais como, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, de modo que todas estas não devem

⁷⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002. P. 21-22

⁷⁵ COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 15 mar. 2019

estar presente com os méritos e nem com as qualificações primordiais ao exercício do trabalho.⁷⁶

Ressalta-se que, dentre as os comportamentos ensejadores de discriminação no trabalho está à interferência de critérios subjetivos de admissão ou promoção, o que gera benefícios para os grupos dominantes. Assim, essa ação ocasiona privilégios e malefícios em face de uma escolha lastreada nos estereótipos e no preconceito.

As mulheres e os negros, no mercado de trabalho, são os mais atingidos no que tange à discriminação em função de estereótipos preconceituosos, ainda que elementos de diferenciação diversos, como a experiência, qualificação ou competência, existam entre as pessoas.⁷⁷

Dessa forma, a discriminação no trabalho não decorre somente de condutas individuais ou eventuais de um empregador ou de um trabalhador, mas resulta sobremaneira de procedimentos e ações enraizadas nas empresas e na própria sociedade. Este tipo de discriminação é denominada “discriminação institucional”, de modo a se apresentar no ambiente interno e externo do mercado laboral, com práticas que se reproduzem e reforçam, por vezes de maneira sutil, mas resistente, a discriminação.

O Princípio da Não Discriminação adveio, destarte, para buscar combater tais práticas abusivas e preconceituosas concernentes ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Com isso, veio a urgência de afastar a discriminação tanto num grau individual como no nível das instituições, como empresas, organizações de empregadores e trabalhadores, dentre outras.⁷⁸

O tema referente ao princípio supramencionado se destaca, inclusive, por uma ampla proteção e normatização no plano interno e internacional. Isto ocorre, pois a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho também discorre acerca da discriminação em matéria de emprego e ocupação, definindo e

⁷⁶ Idem, *Ibidem*

⁷⁷ DIAS, Rafael Pazos. O princípio da não-discriminação e sua aplicação na seara trabalhista. *Conteúdo Jurídico*, 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-na-seara-trabalhista,590645.html>>. Acesso em: 18 mar. 2019

⁷⁸ Idem, *Ibidem*

regimentando o conceito de discriminação em seus arts 1º e 2º. Para tanto, em seu art. 1º, afirma que, para os fins da convenção em comento, o termo “discriminação” abarca toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que possua como efeito destruir ou modificar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.⁷⁹

Ainda, em seu art. 2º, atesta que também concerne à discriminação qualquer outra diferenciação, exclusão ou preferência que tenha por resultado destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado após consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando na existência. Ressalta-se que as distinções, exclusões ou preferências baseadas em qualificações requeridas para um determinado ofício não são consideradas como discriminação.⁸⁰

A Magna Carta, acerca do princípio em comento, pode se relacionar quanto ao texto de seu art. 5º, “caput” e inciso I, o qual assevera que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Ainda, o art. 7º, XXX, também da Constituição Federal de 1988 veda qualquer discriminação no que concerne a salários e critérios de admissão, de exercício de funções, ou em face de sexo, idade, cor ou estado civil.⁸¹

Neste seguimento, a Consolidação das Leis do Trabalho abarca a garantia da igualdade salarial nos trabalhos de igual valor, sendo destacado o parágrafo sexto, conforme lê-se:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁷⁹ BRASIL, Convenção da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 15 mar. 2019

⁸⁰ Idem, Ibidem

⁸¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifos nossos)

Com isso, importante o destaque para o parágrafo sexto da Lei supracitada, o qual alude sobre o tema da discriminação. Contudo, não obstante as formas discriminatórias já mencionadas, é crucial destacar que o aludido rol não é exaustivo, de modo que são proibidas quaisquer outros meios de discriminação.⁸²

A Lei nº 9029/1995, por sua vez, traz expressamente a vedação à dispensa discriminatória, em seu artigo 4º, abordando, inclusive, as sanções para tal conduta, como se apresenta no texto a seguir:

⁸² COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 15 mar. 2019

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.⁸³

De igual maneira, o princípio da não discriminação também recebe proteção do Tribunal Superior do Trabalho, através da edição da súmula 443 que retrata vedação à dispensa discriminatória, como alude abaixo:

Súmula 443: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT Divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Embora o princípio da não discriminação tenha surgido com a intenção de afastar tais condutas vexatórias e abusivas, outras medidas são importantes para que esse afastamento tenha maior eficácia. Assim, para a tutela do acesso e igualdade de oportunidade para grupos sociais vulneráveis, como negros e

⁸³ BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 abril 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 15 mar. 2019.

portadores de necessidades especiais, políticas públicas e ações afirmativas são criadas a fim de ter maior êxito no objetivo instado mencionado.⁸⁴

Salienta-se que ações afirmativas se referem às estratégias de política social ou institucional direcionadas a alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, diferenciando e beneficiando grupos atingidos por mecanismos discriminatórios com ações realizadas em um lapso temporal determinado, com o intuito de modificar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.⁸⁵

⁸⁴ COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 15 mar. 2019

⁸⁵ Idem, *Ibidem*

3. O ASSÉDIO MORAL AO TRANSEXUAL FEMININO NO ESPAÇO LABORAL

A heterossexualidade, ao longo de anos, foi retratada como fator essencial, tida como imposta biologicamente e condicionada na ordem dos valores e da moral, construídos social e historicamente, de modo a se excluir outras formas da vivência da sexualidade.

Cabe, de início, ilustrar a distinção entre orientação sexual e identidade de gênero. De um lado, a orientação sexual de um sujeito concerne ao sentido do desejo sexual, seja com indivíduos do mesmo sexo, do sexo oposto, ou por ambos. Logo, uma pessoa pode se reconhecer heterossexual, homossexual ou bissexual. Noutra senda, a identidade de gênero tem menor compreensão pela sociedade, e, por vezes, é confundida com a definição de orientação sexual. Assim, a identidade de gênero ocorre quando os indivíduos se consideram dentro dos padrões de gênero estabelecidos socialmente.⁸⁶

Portanto, além da definição de homem e mulher, também se deve acrescentar a população trans, que são aquelas pessoas que possuem identidade de gênero contrária ao designado biologicamente, como é o caso dos travestis e transexuais. Estes, geralmente, vivenciam experiências entre gêneros.⁸⁷

Destaca-se que, dentre os indivíduos reconhecidos como lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, são as travestis e transexuais as que mais sofrem com o preconceito e a discriminação, tanto na convivência social e familiar como na seara acadêmica e profissional, com a dificuldade de aceitabilidade e empregabilidade no mercado do trabalho.⁸⁸

O trabalho informal, então, surge como um escape para este público, em que muitos recorrem à prostituição, sendo, inclusive, um ambiente com alto número de

⁸⁶ Geovanini T. Gênero, sexualidade e saúde: um olhar da enfermagem. São Paulo: Girancor; 2010.

⁸⁷ Idem, *Ibidem*

⁸⁸ SILVA, Glauber Weder dos Santos. Situações de violência contra travestis e transexuais em um município do nordeste brasileiro. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v37n2/0102-6933-rgenf-1983-144720160256407.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2019

agressões em geral. Assim sendo, essas pessoas acabam se submetendo a mais riscos de violência, seja esta psicológica ou física.⁸⁹

Esta afirmação, inclusive, pode ser comprovada por meio de dados acerca da violência que esta gama enfrenta no Brasil, sendo apontado em pesquisa que dez por cento dos indivíduos entrevistados tem sentimento de ódio e aversão por pessoas trans, sendo, em sua maioria, a declaração feita por pessoas do sexo masculino. Ainda, foi apresentado que quarenta e seis por cento possuem antipatia pelo público.⁹⁰

Ainda que tenha havido avanço, e apesar das garantias constitucionais e direitos conquistados pelo público supracitado, a população brasileira ainda apresenta forte intolerância contra esse grupo. No entanto, essa aversão se manifesta através de violência, seja psicológica com o assédio moral, ou física, acarretando, em muitos casos, na morte de muitos indivíduos desta gama, o que se torna uma situação de extrema preocupação.⁹¹

3.1 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A conduta do assédio, praticada por ação voluntária do empregador, encontra-se presente nos artigos 186 e 187 do Código Civil, no capítulo referente à responsabilidade civil por fato próprio. Outro artigo importante, previsto no mesmo ordenamento jurídico, se refere ao art. 932, inciso III, o qual aborda a responsabilidade civil pelo fato de outrem, ou seja, a responsabilidade do

⁸⁹ Aginsky BG, Ferreira GG, Rodrigues MC. Travestis e segurança pública: as performances de gênero como experiências com o sistema e a política de segurança no Rio Grande do Sul. *Textos Contextos* (Porto Alegre). 2013;12(1):47-54

⁹⁰ SILVA, Glauber Weder dos Santos. Situações de violência contra travestis e transexuais em um município do nordeste brasileiro. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v37n2/0102-6933-rgenf-1983-144720160256407.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2019

⁹¹ Idem, *Ibidem*

empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando atuam no exercício da função que lhes é imposta ou em decorrência desta. Assim, lê-se que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (grifos nossos)

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Caso o ato atinente ao assédio tenha sido praticado dentro da instituição, ou referente ao contrato de trabalho, a responsabilidade do empregador sempre restará presente, posto que se trata de responsabilidade objetiva. Deve, somente, restar comprovado o ato ilícito, caracterizado pela lesão a uma norma preexistente ou erro de conduta, o dano e o nexo de causalidade, para que esteja atestada a responsabilidade do empregador.⁹²

Cabe, também, mencionar a possibilidade que o Código Civil prevê de aquele sujeito que ressarcir o dano causado por outrem, pleitear direito de regresso. Logo, restou tutelado ao empregador o direito de demandar ação de regresso, previsto no

⁹² OLIVEIRA. Paulo Eduardo V., *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002

artigo 934 do CC, com o fim de ter o prejuízo reembolsado do pagamento referente aos danos cometidos por seus prepostos e empregados.

Salienta-se que as excludentes de culpa, tais como caso fortuito, culpa exclusiva ou concorrente da vítima, e força maior não são aplicáveis nestes casos, de forma com que o empregador não pode se esquivar da obrigação de indenizar a vítima.⁹³

Um típico exemplo de assédio contra a empregada mulher se refere ao menosprezo, o que pode vir a ensejar um assédio sexual ou moral, o que pode ser evitado caso haja uma conscientização em toda a empresa e a vontade de criar um ambiente profissional agradável e respeitoso à todos, tutelando os direitos fundamentais dos trabalhadores e, assim, assumindo a responsabilidade pelos atos praticados por estes.⁹⁴

Inclusive, o assédio cometido pelo empregador, pelo preposto ou por outro empregado, pode gerar o pleito de resolução do contrato pelo trabalhador, por culpa do empregador, ou seja, a rescisão indireta, que se dará em face de descumprimento de deveres legais e contratuais ou por rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do empregado. Nestes casos, até mesmo, pode acontecer à aplicação de sanções disciplinares ao assediador, chegando, até, em sua dispensa por justa causa pelo agir ilícito.

Destaca-se que, conforme aludido, o ordenamento jurídico pátrio brasileiro adotou a responsabilidade civil objetiva do empregador também no que tange aos atos dos seus prepostos, sem prejuízo e independentemente da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.⁹⁵

Ainda, em caso de estímulo, permissão ou omissão por parte do empregador quanto à conduta do assédio ou quando a natureza própria atividade cria condições

⁹³ Idem, Ibidem

⁹⁴ OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio; GONÇALVES, Mônica de Avellar Sertorio; GAMBAROTTO, Ângela. O assédio no ambiente de trabalho. **JUS**, 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5179/o-assedio-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 24 mar. 2019

⁹⁵ Idem, Ibidem

para que reste presente o terrorismo psicológico no trabalho, também deve este responder pelos danos ocasionados.⁹⁶

Por fim, frisa-se que terá direito à indenização por danos morais e materiais aquele empregado que sofreu assédio moral, a ser paga pelo empregador, independente de culpa. Não há que se falar do instituto da culpa *in vigilando*, que é aquela decorrente da desatenção, falta de vigilância ou cuidado de outrem sob sua responsabilidade ou guarda, ou *in eligendo*, aquela denotada pela equivocada nomeação ou escolha do preposto.⁹⁷

3.2 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR DO TRABALHO

Importante se faz, à vista disso, elencar os julgados emanados pelos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, posto que estes têm pareceres favoráveis à concessão de indenizações nas situações em que restar configurado o assédio moral, bem como trazem exemplos de condutas caracterizadoras destes atos, como lê-se abaixo:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o

⁹⁶ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 mar. 2019.

⁹⁷ Idem, *Ibidem*

desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 11655420135090001 Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

No julgado acima, o assédio moral foi visualizado em face ocorrência de situações vexatórias e excessivas no que se refere às metas a serem atingidas dentro da empresa pelo trabalho da empregada, com cobranças realizadas de forma desarrazoada, e com utilização de termos de baixo calão nas reuniões diárias que aconteciam dentro do ambiente laboral, de modo a ferir a honra da trabalhadora.

Outro julgado aduz que:

RESCISÃO INDIRETA POR ASSÉDIO MORAL. CABIMENTO. Comprovada a gravidade e atualidade, bem como o assédio moral sofrido, há motivos para que seja declarado rescindido o contrato de forma indireta, além de ensejar o pagamento de indenização pelo assédio sofrido. Recurso conhecido e provido em parte.” (TRT-11 00008911920165110005, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes)

No entendimento acima, vê-se a necessidade de indenização pelo assédio sofrido pelo empregado, de forma que restou atestada a gravidade da conduta praticada e do dano sofrido.

Por outro lado, também é mencionado pela doutrina e recepcionado pelos Tribunais pátrios o entendimento relacionado à não caracterização do assédio moral, em conformidade com o extraído das decisões transcritas abaixo:

DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – CARACTERÍSTICAS – NÃO CONFIGURAÇÃO – O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Muito embora a prova oral noticie a existência de uma pressão geral do banco para que os funcionários aposentados e aposentáveis aderissem ao PDV, não restou caracterizada qualquer situação específica de humilhação e/ou constrangimento do autor,

de modo a configurar o assédio moral reconhecido na origem. Recurso ordinário do reclamado a que se dá provimento para afastar o pagamento de indenização a título de danos morais. (TRT 15ª R. AP 184-2005-066-15-00-0. 6ª C. Relª Juíza Ana Paula Pellegrina Lockmann. DJ 16.03.2007)

ASSEDIO MORAL INSTITUCIONAL OU GERENCIAL. CARACTERIZAÇÃO. Assédio moral é a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo ou de um grupo. A conduta agressiva com os subordinados na empresa pode caracterizar o assédio moral institucional, em que todos os empregados ou uma determinada coletividade podem ser considerados vítimas. SÍNDROME DE BURNOUT. O desgaste emocional sofrido, em razão do assédio moral, levou a autora a propor o acordo verbal para a extinção do contrato de trabalho. Os sintomas descritos pela reclamante enquadram-se na denominada Síndrome de Burnout, termo psicológico que compreende o estado de exaustão prolongado e a diminuição de interesse em relação ao serviço ou ao emprego decorrente de ambiente de trabalho estressante. (TRT 17ª R. RO 00267.2007.009.17.00.6 RO. Rel. Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes. DJ 04.03.2009)

DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – CARACTERÍSTICAS – NÃO CONFIGURAÇÃO – O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Muito embora a prova oral noticie a existência de uma pressão geral do banco para que os funcionários aposentados e aposentáveis aderissem ao PDV, não restou caracterizada qualquer situação específica de humilhação e/ou constrangimento do autor, de modo a configurar o assédio moral reconhecido na origem. Recurso ordinário do reclamado a que se dá provimento para afastar o pagamento de indenização a título de danos morais. (TRT 15ª R. AP 184-2005-066-15-00-0 (10250/07). 6ª C. Relª Juíza Ana Paula Pellegrina Lockmann. DOE 16.03.2007)

Nos julgados acima, constata-se a não configuração do assédio moral, de modo que os Tribunais trazem o conceito de assédio moral e o aplicam ao caso em comento, afastando, assim, a caracterização do instituto referido nas situações fáticas e a desnecessidade de indenização nestes casos.

3.3 A POSSÍVEL APLICAÇÃO DAS GARANTIAS CELETISTAS CONCERNENTES AO TRABALHO DA MULHER ÀS EMPREGADAS TRANSEXUAIS

É possível afirmar que há um entendimento de que as garantias celetistas podem ser aplicadas às empregadas transexuais. A Consolidação das Leis do Trabalho traz um capítulo próprio de proteção ao trabalho da mulher, com a intenção específica de incentivar a sua inserção no mercado de trabalho e fornecer tratamentos especiais, e, ainda, de vedar quaisquer discriminações, considerando suas características biológicas e sociais.⁹⁸

A igualdade entre homens e mulheres, abarcada pelo disposto no art. 5º, I e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988, o qual alude que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, ainda é fator de grandes discussões na seara jurídica, posto que existe o argumento de que não se pode falar em algumas concessões próprias à mulher, visto que ensejaria ofensa ao próprio princípio da igualdade.

Todavia, pode-se afirmar que tal tratamento especial dado à empregada mulher situações específicas não só não ofende a Magna Carta, como, inclusive, põe a mulher em situação de igualdade com o homem no mercado de trabalho.

Assim, em respeito ao princípio da igualdade, há a obrigação de que as regras de proteção ao trabalho da mulher sejam aplicadas às pessoas transexuais. A conquista pelo gênero feminino foi alcançada de forma histórica, de modo que a inclusão e manutenção no mercado de trabalho, considerando aspectos biológicos e sociais ainda atuais, também devem ser direcionadas às transexuais.⁹⁹

A mulher transexual merece tratamento especial de igual maneira, isto posto, de modo que a elas também devem ser aplicadas as normas de proteção ao trabalho da mulher.¹⁰⁰

A Consolidação das Leis do Trabalho (CTL), principal ordenamento no que tange à seara trabalhistas, aborda, em seu Capítulo III, as disposições inerentes à

⁹⁸ MATOS, Raisia. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 24 mar. 2019

⁹⁹ Idem, Ibidem

¹⁰⁰ Idem, Ibidem

proteção do trabalho da mulher, pertencente ao Título III, concernente às normas especiais de tutela do trabalho. Este tem o condão de tutelar as situações específicas concernentes à proteção do trabalho, sobretudo de profissões regulamentadas e dos sujeitos hipossuficientes característicos na relação de emprego, mais que qualquer outro empregado, como é o caso da mulher e do menor.

Assim, no que tange ao trabalho feminino, são previstas as normas do trabalho da mulher como normas especialíssimas e as regras gerais do trabalho masculino somente nos casos de omissão do capítulo referente ao trabalho da mulher, e somente se houver compatibilidade.

O caráter fisiológico, bem como repercussões de motivos de origem social, reúnem as razões que fundamentam a tutela especial do trabalho da mulher, assim como o do menor, embora este possua motivos justificantes diferentes.

Ainda, a legislação internacional, sobretudo no que tange às Convenções e às Recomendações da OIT, também tiveram grande importância na formação da tutela do trabalho feminino.

A repercussão internacional no que tange ao trabalho da mulher é ovacionada por diversos autores, como expressa a autora Alice Monteiro de Barros:

No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se à mulher no ciclo gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõem restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). Limitar-se-á os comentários à segunda parte do primeiro perfil, quanto as restrições ao trabalho da mulher em virtude de atividades mais desgastantes, e ao segundo, em relação a igualdade plena em relação à remuneração e oportunidade com o labor do sexo masculino.

Há que se destacar que algumas determinações concernentes ao trabalho da mulher não são aplicáveis à empregada transexual, como é o caso da proteção gravídico-puerperal, posto que os trabalhadores transexuais não tem possibilidade fisiológica de engravidarem. No entanto, as demais podem ser aplicadas, como a tutela do trabalho da mulher às empregadas transexuais no que se refere ao art. 390, o qual afirma que ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional, em que o parágrafo único alude que não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.¹⁰¹

Existia um artigo referente ao intervalo especial de descanso intrajornada, no caso de prorrogação da jornada de trabalho, contido no art. 384 da CLT. Este afirmava o fato da jornada extraordinária da mulher não ser observada apenas no seu trabalho, pois a estas também eram voltadas a maior parte das tarefas domésticas, além da educação dos filhos e outros papéis sociais de elevada relevância.

Existia, inclusive, uma corrente reducionista dessa tutela, seguida por doutrinadores relevantes área trabalhista, como a própria Alice Monteiro de Barros, que alegava que tal tutela não havia sido recepcionada pela Carta Constitucional de 1988, posto que se referia a uma concepção sexista e desgarrada de fundamentos na sociedade atual. No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, advinda pela Lei nº 13.467/2017, tal artigo foi revogado.

Assim, a corrente sustentava que igual intervalo somente deveria existir se igual previsão fosse criada para o sexo masculino. No entanto, a corrente contrária defendia que a interpretação supracitada apenas considerava uma igualdade formal exacerbada, de modo a ignorar a condição especial da mulher no mercado de trabalho, sobretudo sua função social diferenciada do sexo masculino.

¹⁰¹ MATOS, Raisal. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 24 mar. 2019

A Constituição Federal de 1988, ainda, aborda um dos maiores desgastes do trabalho da mulher, sendo lhes garantida, no art. 201, § 7º, I e II, diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres. A Cabe salientar acerca daquelas mulheres que trabalham fora do lar, de modo que estas estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, no momento em que tem jornada de trabalho no seu ambiente laboral e, após, ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Nestes casos, ainda que as tarefas domésticas sejam repartidas entre o casal, o peso maior recairá sobre a mulher no que concerne à administração da casa e da educação dos filhos.

Conforme lastreia o princípio da igualdade, de acordo com sua máxima, qual seja, tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, deve haver bônus (ou seja, garantias ao trabalho da mulher e, conseqüentemente, das empregadas transexuais), em face de alguns ônus enfrentados por estas, como as ocorrências atinentes à dupla missão, familiar e profissional, que é o caso da mulher empregada que recebe o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, dentre outros.¹⁰²

A liberdade de escolha a opção de gênero exercida pelas transexuais deve ser considerada, visto que estas se identificam socialmente com o papel da mulher e o exercem, ocasionando na supracitada generalidade da dupla jornada, da execução de tarefas doméstica, da missão de educação familiar, dentre outros aspectos, de modo que a extensão dessa norma ao contexto social do trabalho da empregada transexual deve ocorrer.¹⁰³

Embora muitos defendam a não aplicação das normas de proteção do trabalho da mulher, em virtude da intenção legal residir no amparo das diferenças fisiológicas entre o sexo masculino e feminino, posto que a problemática reside no mesmo fator de distinção abordado, qual seja, a diferença entre sexo e gênero, este

¹⁰² Idem, *Ibidem*

¹⁰³ BOMFIM, Brena Késsia Simplício. A questão de gênero, o trabalho dos transexuais femininos e a repercussão nas garantias trabalhistas voltadas à proteção do trabalho da mulher. *Publica Direito*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7c0ffb7232b77166>>. Acesso em: 29 mar. 2019

fator não deve ser considerado, visto que se trata de uma visão preconceituosa por parte de alguns.

Cabe afirmar que a identificação de gênero está muito mais relacionada ao papel social praticado pelo cidadão em sociedade, do que pelo sistema reprodutor com que este nasceu. Dessa forma, deve ser garantida a aplicação das normas do mercado da mulher às suas relações laborais no momento em que a trabalhadora transexual escolhe optar por sua condição de gênero.¹⁰⁴

No que se refere ao art. 390 da CLT, o qual intenta a prevenção de fadiga muscular, bem como de doenças ocupacionais ou do trabalho, este também deve ser estendido ao trabalho da empregada transexual, visto que a mesma, ao se identificar com gênero feminino, será muitas vezes mais frágil morfológicamente do que os indivíduos homens que optaram pela opção de gênero masculina, pois esta também assume no contexto social a postura de mulher.

Ressalta-se o conceito de transexual, esta que se afirma social e pessoalmente como mulher, dessa forma, deve ser tratada e respeitada pelos fundamentos jurídicos semelhantes que lhe asseverem a liberdade de escolha e o direito de ser bem tratada pelo empregador.

Ainda que, de início, tal tutela voltada a proteção do mercado da mulher e respeitando as diferenças fisiológicas entre os sexos seja recente a humanidade evoluiu, de modo que a discriminação é atitude a ser afastada da convivência jurídico-social e a liberdade dos indivíduos deve ser salvaguardada de tal forma a permitir a identificação do mesmo com qualquer gênero, até mesmo, com nenhum deles.¹⁰⁵

Isto posto, esse avanço evolução natural e jurídico das atuais sociedades democráticas, tem fundamento e sentido a partir de todos esses elementos jurídico normativo abordados. Por isso, é essencial a garantia da igualdade, de modo que a

¹⁰⁴ MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 24 mar. 2019

¹⁰⁵ Idem, *Ibidem*

humanidade ateste a interpretação conforme os preceitos constitucionais a todo e qualquer sistema jurídico contido no ordenamento nacional.

CONCLUSÃO

Diante de tudo quanto exposto neste trabalho, a primeira conclusão a que podemos chegar é a de que o instituto do assédio moral tem forte relação com o ambiente laboral e grande importância para o ordenamento jurídico brasileiro. Assim, tem-se que o conceito de assédio pode ser trazido sob dois pontos: o assédio moral e o assédio sexual. O assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, se refere ao ato de constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função. A doutrina no âmbito trabalhista conceitua o assédio sexual como a solicitação de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento distinto em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou ações concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. Deve existir uma ameaça real de perda do emprego, de promoções, ou de transferência indevida, em que exista um abuso de poder que venha a insultar a honra e a dignidade do trabalhador que foi assediado.

Observa-se, em primeiro plano, que o assédio moral se trata de uma espécie do gênero assédio. Este tipo de assédio, que se relaciona a qualquer atitude abusiva, como gestos, palavras ou comportamentos, praticados repetitivamente de encontro à dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, e que põe em risco seu labor, de alguma forma, tem outros conceitos. A título de exemplo, tem-se que, de acordo com os ensinamentos da medicina, o ato de assediar moralmente se relaciona a condutas e comportamentos cruéis e vexatórios cometidos, em regra, por um superior hierárquico em face do empregado, com a intenção de gerar uma quebra de confiança na capacidade emocional e uma desmoralização no âmbito profissional.

Portanto, restará presente o assédio moral toda vez em que houver uma prática resultante na humilhação ou constrangimento do trabalhador, por meio de diversas formas abusivas, vexatórias ou que não estão em consonância com a ética pregada no ambiente de trabalho, com a intenção de desonrar a situação laboral do

outro, de modo que o trabalhador venha a ser hostilizado, inferiorizado, ou até mesmo ridicularizado perante seus colegas. Estas práticas, quando realizadas com certa constância, tornam o ambiente profissional do trabalhador insustentável, de modo a acarretar danos muitas vezes psicológicos e, até mesmo, físicos.

Isto posto, deve existir a vontade, de duas ou mais pessoas, de realizarem a prática reiterada ou sistemática, através de ação ou omissão, de atos abusivos ou agressivos, sejam estes expressos ou implícitos, em face de um ou mais empregados no ambiente laboral, durante o exercício das funções e na jornada de trabalho, sobretudo por superiores ou inferiores hierárquicos, colegas ou até mesmo por clientes, com habitualidade e que alcancem a saúde psicológica do trabalhador, para que esteja presente o assédio moral. Por conseguinte, algumas atitudes são, notoriamente, manifestações de assédio moral, tais como agressões verbais, comportamentos vexatórios, coações e humilhações públicas ou em particular, ameaças e terror psicológico, difamações, exposição ao ridículo, atividades degradantes ou abaixo da capacidade profissional, indiferença à presença, silêncio forçado, trabalho superior às forças do trabalhador, incitar a demissão deste, imposição de horários injustificados, isolamento ou exclusão no ambiente de trabalho, dentre outros.

É possível comprovar a existência de tipos distintos de manifestação do assédio moral. Este pode se dar entre relações laborais horizontais, quais sejam, entre trabalhadores da mesma hierarquia, ou entre relações de trabalho verticais, que são aquelas estabelecidas entre superiores e subordinados de hierarquia distintas. Os casos mais habituais são aqueles praticados na linha vertical de hierarquia, logo, entre superior e subordinado. Algumas espécies de assédio moral podem ser citadas, sendo estas: o assédio moral vertical descendente; o assédio moral vertical ascendente; o assédio moral organizacional; o assédio moral misto; e o assédio moral horizontal.

Assim, o assédio moral mais comum nas instituições é o que se refere ao assédio moral vertical descendente, o qual ocorre nas situações em que um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado pratica um dos atos assediadores. Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente se dá todas as vezes em que um empregado de hierarquia inferior pratica atos de assédio em face

de seu superior. São os casos em que, por exemplo, um trabalhador se utiliza de chantagem, em face de alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico, de modo a angariar vantagens para si mesmo.

O assédio moral organizacional concerne à conjuntura em que o trabalhador sofre violência psicológica da empresa em face do ambiente de trabalho que este se encontra, ocorrendo, comumente, nas instituições de grande porte, com grande número de funcionários, os quais são instigados a rivalizarem entre si, em face da alta concorrência estimulada internamente. Já o assédio moral misto é aquele que requer a existência de três sujeitos, quais sejam, o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Nestas circunstâncias, a vítima acaba sendo lesionada por todas as partes, sejam superiores ou colegas. O assédio começa por atos do superior ou de seus colegas, e vem a se generalizar dentro da empresa.

Noutro giro, há o assédio moral horizontal, instituto denominado para aquele que acontece entre empregados que laboram perante igual hierarquia dentro da empresa. Pode ocorrer, por exemplo, nas circunstâncias em que um trabalhador cumpre suas metas e tenta desmoralizar aquele que não conseguiu. Portanto, neste tipo de assédio inexistente qualquer relação de subordinação entre o agressor e a vítima, posto que figuram no mesmo nível hierárquico. Geralmente, este ocorre com intenções diversas, como intolerância religiosa, política ou ética, discriminação sexual, rivalidade por uma promoção de trabalho, dentre outras razões.

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ, diz que não existe uma lei no ordenamento jurídico própria para regular a repressão e punição daqueles que cometem o assédio moral, muito embora projetos de lei concernentes ao instituto tramitem no Congresso Nacional. Entretanto, na seara trabalhista, a comprovação do assédio moral tem o condão de gerar indenização por danos morais e materiais e, ainda, a prática do assédio moral permite ao trabalhador a postulação da rescisão indireta do contrato e a dispensa motivada do emprego. Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, prevê, em seu artigo 483, ações que podem configurar como assédio moral e ensejar a rescisão do contrato e devida indenização.

Portanto, consoante supracitado, algumas condutas que podem gerar o assédio moral são elucidadas pelo artigo da esfera trabalhista, como a exigência,

aos empregados, de serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou distintos do previsto no contrato; nas situações em que o empregador ou superiores hierárquicos tratem o trabalhador com rigor excessivo ou ato lesivo da boa fama e honra. Há previsão, também, do Conselho Nacional de Justiça direcionada ao empregado que esteja em situação de assédio moral em seu local de trabalho, para que este busque seu sindicato e outros órgãos, tais como a Superintendência Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, e retrate a situação ocorrida.

Já na seara do Direito Penal, a ação do assediador pode vir a configurar crimes contra a liberdade individual, nos casos de ameaça ou constrangimento ilegal, ou, ainda, crimes contra a honra, como a injúria e difamação. Por sua vez, há normas regionais, na seara da administração pública, que definem e vedam a prática do assédio moral, que proíbem o assédio moral no cerne da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Também a Constituição Federal de 1988 traz alguns dispositivos que, indiretamente, influenciam no contexto do assédio moral, atinente à proteção à dignidade da pessoa humana; como o que trata da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, sendo resguardado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; e, aquele que tutela o direito de todos a um meio ambiente equilibrado, aquele de uso comum e primordial à sadia qualidade de vida, onde, neste contexto, se encontra presente o meio ambiente laboral.

Pertinente à abordagem da transexualidade, tem-se que, muitas vezes, o conceito de transexual se confunde com outros termos, como intersexual ou o travesti. No entanto, cada um desses sujeitos possui particularidades únicas, sobretudo na própria sexualidade humana, de modo que a diferenciação entre eles é extremamente necessária. O travesti, primeiramente, conforme preceitua a medicina legal, é um transtorno sexual onde acontece a alternância entre o masculino e o feminino, de modo que a pessoa não sente repulsa à sua própria genitália. Por sua vez, a intersexualidade se dá quando o sujeito nasce fisicamente entre o sexo feminino e o masculino, de forma com que ambos os órgãos sexuais são total ou parcialmente desenvolvidos, ou um predominando sobre o outro.

Foi ilustrado que o indivíduo transexual é aquele que se identifica socialmente e psicologicamente com o sexo oposto, embora possua todas as características físicas do sexo presente da sua certidão de nascimento. O transexual possui um desvio psicológico infundável de identidade sexual, com propensão a automutilação ou autoextermínio e recusa do seu fenótipo. Por conseguinte, o transexual masculino é o homem que vive em um corpo de mulher e, em contrapartida, o transexual feminino é a mulher que vive em um corpo de homem.

É sabido que o contexto social se encontra em constante evolução e, com isso, é importante que os debates sobre assuntos mais polêmicos, como questões envolvendo sexualidade e gênero, sejam cada vez mais frequentes, de maneira que a seara jurídica esteja sempre atualizada para salvaguardar à todos um tratamento respeitoso e igualitário. O tema da transexualidade ainda é recente no contexto jurídico, de modo que ainda é usual a dificuldade da inclusão social dos transexuais, em face de práticas preconceituosas constantes, o que gera uma dificuldade sobremaneira de inserção ao mercado de trabalho. Esses casos são intensificados diante da ausência de conhecimento, pela maioria das empresas brasileiras, acerca do referido gênero.

Não obstante inexista regramento no ordenamento jurídico pátrio, o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Portaria nº 1.036/2015, regulamentou o uso do nome social, que se refere à designação pela qual o sujeito transexual ou travesti se reconhece e é socialmente identificado, em todas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. O artigo 4º da Portaria supramencionada tutela, ainda, o acesso a banheiros e vestiários pelo empregado (a) em conformidade com o nome social e a identidade de gênero de cada. Insta salientar, portanto, que tais determinações do Ministério Público do Trabalho demonstram um grande progresso, devendo ser reproduzida, sobretudo no que tange às transexuais femininas, por outras instituições e empresas.

Assim sendo, o ambiente de trabalho deve oferecer uma sensação de objetivo comum, a partir do respeito e igualdade entre todos os empregados, sejam estes de maior ou menos hierarquia e sempre respeitando as distintas raças, idades e sexos. Por isso, a extinção da discriminação no ambiente laboral é tão relevante, estando

relacionada, ainda, à promoção do desenvolvimento pessoal e à tutela dos direitos fundamentais da figura do trabalhador.

Essa eliminação aludida vem com o objetivo de acabar com possíveis estereótipos e preconceitos existentes no ambiente de trabalho. Os reflexos destas podem ser notados até mesmo em momentos iniciais da carreira profissional ou acadêmica, reprimindo desigualdade na educação, por exemplo.

Assim, foi necessário abarcar acerca do princípio da igualdade, este que se encontra intimamente relacionado a repulsa do ordenamento jurídico referente a discriminações injustificadas, que são aquelas nas quais inexistente elo entre o critério tomado como discriminação e a conduta dispensada diferenciada. Salienta-se, portanto, a impossibilidade de separar o conceito de justiça do princípio da igualdade, cuja finalidade é abordar o dever de serem tratados igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Outro princípio relevante atinente ao tema se refere ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que qualquer conduta diferenciadora, desarrazoada e em embate com os valores e princípios constitucionalmente tutelados, é ofensiva à dignidade humana.

Ainda, outro princípio de extrema relevância, sobretudo concernente ao tema que foi ovacionado, se trata do princípio da não discriminação nas relações laborais, o qual visa salvaguardar o empregado de empecilhos à sua inserção e permanência na relação jurídica de trabalho em face de quaisquer espécies de práticas discriminatórias inaceitáveis pelo ordenamento jurídico pátrio, visto que são conflitantes com o princípio da isonomia. Portanto, a discriminação se trata do ato de oferecer tratamento aos demais de maneira distinta e menos simpaticamente por conta de certas características pessoais, tais como, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, de modo que todas estas não devem estar presente com os méritos e nem com as qualificações primordiais ao exercício do trabalho.

No mercado profissional, os negros e as mulheres são os mais atingidos no que tange à discriminação em função de estereótipos preconceituosos, ainda que elementos de diferenciação diversos, como a experiência, qualificação ou competência, existam entre as pessoas. Dessa forma, a discriminação no trabalho

não decorre somente de condutas individuais ou eventuais de um empregador ou de um trabalhador, mas resulta sobremaneira de procedimentos e ações enraizadas nas empresas e na própria sociedade. Este tipo de discriminação é denominada “discriminação institucional”, de modo a se apresentar no ambiente interno e externo do mercado laboral, com práticas que se reproduzem e reforçam, por vezes de maneira sutil, mas resistente, a discriminação.

Com isso, o Princípio da Não Discriminação surgiu com o fito de buscar combater tais práticas abusivas e preconceituosas concernentes ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Com isso, veio a urgência de afastar a discriminação tanto num grau individual como no nível das instituições, como empresas, organizações de empregadores e trabalhadores, dentre outras.

Por fim, foi debatido sobre o assédio moral ao transexual feminino no espaço laboral, Esta afirmação, inclusive, pode ser comprovada por meio de dados acerca da violência que esta gama enfrenta no Brasil, sendo apontado em pesquisa que dez por cento dos indivíduos entrevistados tem sentimento de ódio e aversão por pessoas trans, sendo, em sua maioria, a declaração feita por pessoas do sexo masculino. Ainda, foi apresentado que quarenta e seis por cento possuem antipatia pelo público.

Ainda que tenha havido avanço, e apesar das garantias constitucionais e direitos conquistados pelo público supracitado, a população brasileira ainda apresenta forte intolerância contra esse grupo. No entanto, essa aversão se manifesta através de violência, seja psicológica com o assédio moral, ou física, acarretando, em muitos casos, na morte de muitos indivíduos desta gama, o que se torna uma situação de extrema preocupação.

A conduta do assédio, praticada por ação voluntária do empregador, encontra-se presente nos artigos 186 e 187 do Código Civil, no capítulo referente à responsabilidade civil por fato próprio. Outro artigo importante, previsto no mesmo ordenamento jurídico, se refere ao art. 932, inciso III, o qual aborda a responsabilidade civil pelo fato de outrem, ou seja, a responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando atuam no exercício da função que lhes é imposta ou em decorrência desta.

Por fim, frisa-se que terá direito à indenização por danos morais e materiais aquele empregado que sofreu assédio moral, a ser paga pelo empregador, independente de culpa.

De extrema relevância, ainda, se fez a demonstração dos julgados emanados pelos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, posto que estes têm pareceres favoráveis à concessão de indenizações nas situações em que restar configurado o assédio moral, bem como trazem exemplos de condutas caracterizadoras destes atos. Inclusive, também é mencionado pela doutrina e recepcionado pelos Tribunais pátrios o entendimento relacionado a não caracterização do assédio moral, em acordo com o extraído das decisões.

REFERÊNCIAS

Aguinsky BG, Ferreira GG, Rodrigues MC. Travestis e segurança pública: as performances de gênero como experiências com o sistema e a política de segurança no Rio Grande do Sul. *Textos Contextos* (Porto Alegre). 2013;12(1):47-54

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ Serviço). O que é assédio moral e o que fazer? CNJ, 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 24 fev. 2019

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____, Convenção da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 10 mar. 2019

_____, Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 abril 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 10 mar. 2019.

_____, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 24 fev. 2019.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

BECKER, Clara. Como mudar de sexo. **Revista Piauí**, São Paulo, ano 4, n. 43, p. 37-42, Abril. 2010

CAIRO JÚNIOR, José. Assédio moral no trabalho. **Regras Trabalhistas**, 2013. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/47-dano-moral/3831-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 25 fev 2019

Conselho Federal de Medicina - Disponível em http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/2002/1652_2002.htm, acessado em 06 de mar. de 2019.

COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 12 mar. 2019

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho:** uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. P. 18

DIAS, Rafael Pazos. O princípio da não-discriminação e sua aplicação na seara trabalhista. Conteúdo Jurídico, 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-na-seara-trabalhista,590645.html>>. Acesso em: 18 mar. 2019

DINIZ, **Maria Helena.** *O estado atual do biodireito.* 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. P 966.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. 2015. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 02 mar. 2019

Geovanini T. Gênero, sexualidade e saúde: um olhar da enfermagem. São Paulo: Girancor; 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

KLABIN, Aracy. Aspectos Jurídicos do Transexualismo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.** São Paulo, vol. 90, 1995, p. 197.

Kulick D. Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; 2008

LATTANZIO, Felipe Figueiredo; RIBEIRO, Paulo de Carvalho. Transexualidade, psicose e femnilidade originária: entre psicanálise e teoria feminista. Psicologia USP, 2017. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pusp/v28n1/1678-5177-putsp-28-01-00072.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2019

MARTINES, Rafael Henrique Gonçalves. Transexualismo. DireitoNet, 2009. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6669/Transexualismo>>. Acesso em: 05 mar. 2019

MATOS, Raisa. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em: 06 mar. 2019

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002. P. 11

MENDES, Marlucci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 26 fev. 2019

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162, p 14.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 28 fev. 2019.

NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio; GONÇALVES, Mônica de Avellar Sertorio; GAMBAROTTO, Ângela. O assédio no ambiente de trabalho. **JUS**, 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5179/o-assedio-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 24 fev. 2019

OLIVEIRA. Paulo Eduardo V., *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2002.

PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXI, n. 172, maio 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474>. Acesso em: 22 fev. 2019.

RIOS, Roger Raupp. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual**: a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. P. 94

SILVA, Glauber Weder dos Santos. Situações de violência contra travestis e transexuais em um município do nordeste brasileiro. Revista Gaúcha de Enfermagem, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v37n2/0102-6933-rgenf-1983-144720160256407.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2019

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho. JUS, 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho/2>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

SIQUEIRA, Alessandro Marques de. Transexualidade: a superação do conceito binário de sexo. JUS, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17495/transexualidade-a-superacao-do-conceito-binario-de-sexo>>. Acesso em: 08 mar. 2019

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2019