



**RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E
MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA
ORGANIZACIONAL CONSCIENTE**

**CORPORATE RESPONSIBILITY IN PREVENTION AND
MITIGATION OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE
WORKPLACE: GUIDELINES AND STRATEGIES FOR A CONSCIOUS
ORGANIZATIONAL CULTURE**

180

Lazaro Araújo ALVES
Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)
E-mail: lazaroraujoalves@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0009-0000-1594-597X>

Uziel Gomes de SOUSA
Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)
E-mail: adv.uziel.gomes@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0009-0005-4124-4065>

Marina de Alcântara ALENCAR
Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)
E-mail: Ninalawer@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5075-3487>

RESUMO

Este artigo faz uma abordagem sobre a responsabilidade das empresas em casos de assédio moral e sexual, formulando um respaldo jurídico e doutrinário acerca do tema. O estudo foi desenvolvido por meio de uma revisão integrativa, dos quais os resultados serão apreciados qualitativamente. Destarte, o objetivo principal foi tratar sobre a responsabilidade das empresas em casos da ocorrência de assédio moral e sexual no âmbito do trabalho, assim como, indicar procedimentos que podem evitar e prevenir tais situações. Especificamente, este artigo busca elucidar os posicionamentos doutrinários consolidados sobre a responsabilização das empresas em casos de assédio moral e sexual. A partir da discussão e reflexão do tema, foi possível perceber que embora haja mudanças legislativas e uma busca pela sua aplicação legal, somente com o ato de desmistificação do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é que será possível haver uma prevenção e cultura de combate nas empresas, pois é um

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO - ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

assunto que deve ser debatido de forma séria, não apenas pela classe trabalhadora, mas por toda sociedade.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Relações de trabalho. Responsabilidade da Empresa.

ABSTRACT

This article provides an approach to the liability of companies in cases of moral and sexual harassment, formulating a legal and doctrinal support on the subject. The study was developed through an integrative review, the results of which will be qualitatively assessed. Therefore, the main objective was to address the responsibility of companies in cases of moral and sexual harassment in the workplace, as well as to indicate procedures that can prevent and mitigate such situations. Specifically, this article seeks to elucidate established doctrinal positions regarding the accountability of companies in cases of moral and sexual harassment. Through the discussion and reflection on the topic, it was possible to perceive that despite legislative changes and efforts towards their legal implementation, only by demystifying moral and sexual harassment in the workplace can there be prevention and a culture of combating it in companies, as it is a subject that must be seriously debated not only by the working class but by society as a whole.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Employment relations. Company responsibility.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as relações de trabalho passaram por transformações significativas, refletindo mudanças na estrutura social e econômica. A inserção da mulher no ambiente profissional ocorreu de forma progressiva e enfrentou obstáculos, o que gerou desigualdades persistentes na hierarquia laboral. A luta pela equidade de gênero e pela quebra de barreiras hierárquicas continua sendo um desafio atual.

Essas mudanças ocorreram de maneira considerável na Revolução Industrial, que marcou o surgimento de novos modelos de produção e organização do trabalho.

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO - ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

Nesse período, as fábricas surgiram como centros de produção em larga escala, demandando uma mão de obra numerosa e frequentemente desprotegida. Com o aumento da demanda por trabalhadores, houve uma ampliação da inserção das mulheres no mercado de trabalho, muitas vezes em condições precárias e subalternas (Marx, 2007).

Ao longo dos séculos, a hierarquia laboral se consolidou, com estruturas organizacionais que privilegiavam os interesses dos empregadores em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Essa dinâmica de poder desigual criou um terreno fértil para a emergência do assédio nas relações de trabalho, onde indivíduos em posições de autoridade exploram e abusam daqueles em posição subordinada, seja por meio de intimidação, discriminação ou coerção (Delgado, 2018).

O assédio nas relações de trabalho, portanto, é um fenômeno complexo enraizado em dinâmicas históricas e estruturais, que requerem abordagens sensíveis e políticas eficazes para prevenção e combate.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tornou-se um assunto de grande relevância e discussão nos tempos atuais, uma vez que o local de trabalho é um ambiente em que as pessoas tendem a passar a maior parte do seu dia e acabam por desenvolver relações com colegas de trabalho. Diante desses laços, conseqüentemente, se criam grupos de afinidades e identificação, e também passam a existir colegas que não se tornam tão próximos, aqueles que acabam tendo distância em virtude da falta de compatibilidade ou desavenças, sendo tal situação algo comum no cotidiano da sociedade (Yanke, 2022).

Desta forma, a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tornou-se uma realidade cruel que não afeta apenas uma única empresa, mas inúmeros estabelecimentos. E quando situações como essa acontecem, as conseqüências são imprevisíveis. Um dos maiores impasses a ser superado está relacionado à conscientização de que as empresas devem sofrer penalidades quando se mantêm indiferentes diante desses casos.

Por conseguinte, tem-se a necessidade de que as empresas não somente tomem conhecimento das sanções que podem sofrer em decorrência de assédio moral ou sexual que algum colaborador venha a sofrer, mas que também tenham e criem mecanismos para evitar e prevenir que cenários como esses ocorram no âmbito de

trabalho, pois dessa forma será possível obter resultados benéficos para toda a sociedade brasileira. Em razão disso, esta pesquisa tem como objetivo analisar de maneira detalhada as responsabilidades das empresas em casos de assédio moral e sexual no âmbito do trabalho.

Além de buscar observar como ocorre o assédio, seja ele moral ou sexual, bem como quais os encargos das empresas diante dessas situações. Por conseguinte, cabe asseverar que não se trata de um assunto novo perante nossa sociedade, entretanto, é preciso conscientização por parte da classe de colaboradores e empregadores, os quais devem buscar identificar sinais de assédio moral/sexual de maneira antecipada, como forma de evitar e prevenir que casos como esses venham a acontecer.

Ademais, tendo em vista a relevância do tema e seus benefícios para a sociedade e os trabalhadores, foi realizado um estudo para entendermos de maneira eficaz como a vítima deverá proceder diante de casos de assédio e como deverá ser a responsabilidade das empresas nessas ocasiões. Sendo feita uma análise por meio de estudos sobre o tema, das disposições elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além dos direitos assegurados no âmbito da Constituição Federal (CF), bem como dos entendimentos jurisprudenciais atuais e a Portaria de nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que trata da alteração da nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo partiu de uma pesquisa de vertente qualitativa e bibliográfica, a partir de uma revisão integrativa, tendo como objetivo desenvolver uma pesquisa científica de maneira coerente e sistemática, por meio de processo metodológico para que desse modo seja possível assegurar que o trabalho tenha autenticidade e comprovação científica.

A abordagem qualitativa deste estudo busca as informações existentes que versem sobre a responsabilidade das empresas em casos de assédio moral e sexual. Na concepção de Minayo e Costa (2019), a pesquisa qualitativa diz respeito ao nível mais profundo da realidade, ou seja, busca razões, crenças, valores e atitudes que não podem ser quantificados, o que leva a uma reflexão sobre o comportamento e crescimento de determinado campo de conhecimento.

É importante ressaltar que a revisão bibliográfica integrativa vai além de simplesmente coletar aleatoriamente diversos artigos já desenvolvidos. Ela representa uma abordagem que busca reduzir o viés na seleção de estudos, permitindo uma análise crítica e uma síntese dos estudos mais relevantes sobre um tema específico, os quais serão utilizados no desenvolvimento do trabalho (Botelho, Cunha e Macedo, 2011). Dessa forma, esse método permite não só a exposição de fontes já disponíveis, mas também a formulação de uma nova visão sobre o assunto, que pode ou não estar de acordo com as ideias apresentadas nos materiais prévios.

O presente estudo foi dividido em três momentos: 1) Revisão integrativa de literatura: como artigos científicos, livros, monografias, legislações sobre o Direito do Trabalho e normas complementares, entre outros, a partir do uso dos descritores: “Assédio moral”, “Assédio sexual” e “Ambiente de trabalho”, nas bases de dados Scielo (Scientific Electronic Library Online) e Google Acadêmico. 2) Delimitação dos estudos que fazem menção ao tema: do período de 2018 a 2023, que estejam publicados em português, além de se encontrar disponível de forma integral nas plataformas digitais. 3) Análise crítica e leitura integral das literaturas para seleção dos trabalhos que tratam especificamente sobre o tema da pesquisa e que possam contribuir para se alcançar os objetivos traçados.

DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio moral e sexual, não se confundem, uma vez que são situações distintas, pois enquanto no assédio sexual o agente tem como finalidade obter prazer sexual junto à vítima, no assédio moral o intuito do agente é prejudicar de alguma forma a autoestima da vítima, causando um dano/terror psicológico.

E em se tratando da distinção de assédio moral e sexual o autor Guedes (2003, p. 41) afirma que:

O assédio sexual não se confunde com o assédio moral. Para que haja assédio moral é necessária a presença de dois requisitos fundamentais, que são a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima. Todavia, tanto o *mobbing* quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. Como no caso do marinheiro que, ao rejeitar as propostas sexuais de um ato oficial, passou a sofrer pesada discriminação no trabalho cotidiano. Abusando

do poder que detinha, o oficial rejeitado determinou que lhe fossem reservadas as tarefas mais difíceis, arriscadas e fatigante; foi isolado do convívio com os demais colegas, ficando proibido de desfrutar junto ao grupo dos momentos de lazer, inclusive de jogar futebol, durante as pausas na jornada. Não suportando a desqualificação humilhante e o isolamento, solicitou baixa do serviço (Guedes, 2003, p. 41).

Portanto, a ocorrência do assédio moral no local de trabalho, acaba expondo o trabalhador a situações de humilhação e constrangimento, de maneira prolongada e repetitiva no decorrer da jornada de trabalho e no desempenho de suas funções, ocasionando uma desestabilidade emocional na vítima.

Já no que diz respeito ao assédio sexual, este pode acontecer de diversas formas, seja por insinuações, contatos físicos forçados ou convites inconvenientes. As principais características dos acontecimentos de assédio sexual no ambiente de trabalho são: condições claras para manter o emprego; proposta para ganho de promoções na carreira dentro da empresa; prejuízo no rendimento profissional; e intimidação da vítima em troca de favorecimento sexual.

Como uma maneira de evidenciar as diferenças entre assédio moral e sexual, segue uma tabela que delimita as principais distinções entre os institutos:

Tabela 1 - Distinção entre assédio moral e sexual

ASSÉDIO MORAL	ASSÉDIO SEXUAL
A caracterização do assédio moral demanda uma série de comportamentos hostis.	Uma única conduta pode caracterizar assédio sexual
Visa prejudicar a vítima em seu ambiente de trabalho através do emprego de coerção psicológica.	Tem como intuito uma conjuntura libidinosa
Os comportamentos do agente ocorrem com frequência.	Os atos do agente não precisam ser frequentes
É indispensável que os atos perdurem ao longo do tempo.	Não é necessário que tenha duração nos atos
Busca-se criar um distanciamento entre as pessoas como objetivo.	Tem como objetivo ocasionar uma aproximação entre pessoas

Fonte: Alves, Sousa, Alencar (2024).

É importante ressaltar, que por mais que o assédio moral e sexual sejam institutos diferentes, na prática nem sempre acontecem de maneiras isoladas, pois existem situações em que o assédio sexual acaba resultando em assédio moral, como por exemplo, quando um chefe convida sua empregada para sair com a intenção de assediá-la sexualmente, no entanto, tem o convite recusado, e perante a recusa, o superior passa a assediá-la moralmente perseguindo sua subordinada com a finalidade do pedido de demissão.

Ademais, Robson Zanetti (2014) declara que o assédio sexual não se confunde com o assédio moral, dado que, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, pois o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

EFETIVAÇÃO DA CONDUTA DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se materializa através de práticas constantes com o intuito de humilhar a vítima, prejudicando-a, seja de forma física ou psicológica, tendo em vista que, a vítima tende a ser submetida a atos constantes de constrangimentos. Por conseguinte, tal conduta é reconhecida pelo nome de *bullying* (Leão e Oliveira, 2023).

As reiteradas condutas que caracterizam o assédio moral estão correlacionadas e tendem a expor a vítima a situações constrangedoras que podem ocasionar danos irreversíveis a sua personalidade como um todo. A finalidade da conduta do indivíduo que pratica o assédio moral é discriminatória e, apesar de ser identificada no ambiente laboral, tende a ser evidenciada em outros setores da sociedade.

Para Leymann (1996, s/p, online), tal prática corresponde a “uma interação social na qual um indivíduo é atacado por uma ou mais pessoas quase diariamente por vários meses, podendo levar a vítima a transtornos psicológicos e psicossomáticos”. Portanto, nota-se que o autor estabelece o fator prazo – “vários meses” – para que as ações repetidas constantemente contra alguém se materializem como assédio. Em virtude disso, não se trata de uma mera ação pontual, mas sim, ações repetidas e que se perduram no tempo.

Nesse mesmo sentido, Bonfim Cassar (2012, p. 913) conceitua o assédio moral também como: “*bossing, mobbing, bullying, harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico, epsicoterrorismo”. Por conseguinte, a prática do assédio tem

por sua característica perseguir de maneira insistente e importuna um indivíduo com objetivo de constrangê-lo.

Insta mencionar, que a conceituação do assédio se dá por meio de outros sinônimos, que inclusive servem para tornar a conduta melhor compreendida para a depender do caso ou situação, incriminar o agressor ou agressores que realizem tal ato. Violência horizontal, violência lateral, violência vertical, abuso, entre outros, são termos que também dizem respeito ao assédio moral.

Segundo o doutrinador Batista (2003, s/p, online), o assédio moral pode ser definido como:

O assédio moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo, não significando que as práticas sociais que o identificam não tenham existido em um outro momento histórico. A contemporaneidade da palavra, segundo a mesma autora, está correlacionada ao atual processo de vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da reestruturação do capital, o que, sem dúvidas contribui a exacerbar essas práticas no trabalho (Batista, 2003, s/p, online).

Os autores Barreto e Heloani (2015, p. 557), nos ensinam a infinidade de conceituações admitidas para o assédio moral, como:

O assédio moral é um processo complexo, [e] devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradas de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais (Barreto e Heloani, 2015, p. 557).

Além disso, em relação às consequências e à extensão do dano provocado pelo assédio moral, é impossível limitá-lo a conceitos específicos. Quando tal conduta ocorre, as principais prejudicadas são as vítimas, uma vez que a magnitude dos danos sofridos é de natureza imensurável.

Por conseguinte, o indivíduo agredido por práticas de assédio moral tem sua integridade biológica e psicológica comprometida. A conduta sofrida reflete-se em sentimentos de desamparo, diminuição da autoconfiança e desgaste emocional.

A prática de assédio moral engloba uma série de atos que resultam em isolamento, indução ao erro, exclusão, abuso de poder, entre outros.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), através de uma ação indenizatória de cunho compensatório proposto e enfatizada em assédio moral sofrido considerou:

ASSÉDIO MORAL. Caracteriza-se o assédio moral pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade de dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. O assédio moral não é um ato isolado, mas um processo contínuo e doloroso para o empregado, infligindo-lhe dor psicológica, constrangimentos e humilhações. Há a clara intenção de demonstrar à vítima que se trata efetivamente de uma perseguição e de terror psicológico. Hipótese em que demonstrada a ocorrência de assédio moral, sendo devido o pagamento de indenização por danos morais. (TRT-10 0000610-17.2021.5.10.0005, Relator: ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA VEIGA DAMASCENO, Data de Julgamento: 17/11/2023, Data de Publicação: 23/11/2023) (Brasil, 2023, s/p, online).

A prática de assédio moral, quando comprovada, deve resultar no direito à indenização para o agredido, tanto no aspecto moral quanto material, dependendo da gravidade do dano provocado. Neste ponto, a prática do assédio moral viola o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana daquele que a sofre, uma vez que a vítima é submetida de forma contínua a atos constrangedores, os quais afetam seu âmago e acarretam danos de proporções imensuráveis.

Cabe mencionar que o ambiente de trabalho é o local onde se desenvolvem as atividades laborais. Portanto, é neste espaço que os projetos e tarefas profissionais são concebidos e executados. Tais atividades podem ocorrer tanto no ambiente físico empresarial quanto no ambiente de *Home Office*. É de suma importância manter um ambiente laboral saudável, que estimule o bom desempenho e, ao mesmo tempo, preserve os talentos existentes na empresa.

CONCRETIZAÇÃO DO CONDUTA DE ASSÉDIO SEXUAL

Conforme Santos (2002), o assédio sexual tende a ser caracterizado por meio de comentários sexuais realizados de forma jocosa, insinuações, propostas de atividades

sexuais, que podem variar desde convites íntimos, passeios ostensivos e aproximações inoportunas até a exibição de conteúdos sugerindo atividades sexuais, carícias e, em casos mais graves, ameaças.

De acordo com dados obtidos pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), apenas no ano de 2022, aproximadamente 46,7% das mulheres brasileiras relataram ter sofrido assédio. No ambiente de trabalho, cerca de 11,9 milhões de mulheres ouviram cantadas e comentários desrespeitosos. Esses números evidenciam que as mulheres são as principais vítimas do assédio sexual e requerem atenção especial da sociedade.

Por sua vez, o autor Megranahan (1989) afirma que os indivíduos assediados sexualmente tornam-se os mais vulneráveis e muitas vezes não conseguem se defender, podendo ser jovens, sem habilidades interpessoais, tímidos e inibidos. Assim, esses indivíduos tendem a desenvolver baixa autoestima, e o assédio sexual pode prejudicar gravemente sua capacidade de desenvolver autoconfiança. Portanto, os incidentes de assédio sexual têm consequências que podem causar danos irreversíveis aos indivíduos.

A Lei de nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu ao Código Penal (Decreto Lei nº 2.848 de 1940) no capítulo quanto aos Crimes Contra a Liberdade Sexual, o delito referente ao Assédio Sexual, com a seguinte redação:

Art. 216-A . Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (Brasil, 1940, s/p, online).

Conforme o entendimento de Freitas (2001), o assédio moral e o assédio sexual podem ser caracterizados pelo esforço repetitivo de desqualificação de um indivíduo, podendo resultar em ambas as situações.

Além disso, é importante destacar que a vítima é importunada no ambiente de trabalho e fora dele, com um grande número de investidas de conotação sexual, como elogios, olhares maldosos, propostas e outras investidas indesejadas.

Segundo a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC, 2009), o assédio sexual no trabalho ocorre quando há pedidos sexuais indesejados,

solicitações de favores sexuais ou outras condutas verbais e físicas que afetam, implicitamente ou explicitamente, o ambiente de trabalho, prejudicando diretamente o desempenho do funcionário e criando um ambiente hostil, intimidador ou ofensivo.

No que diz respeito ao assédio sexual, Santos (1995) considera que é uma questão ética de grande gravidade, envolvendo elementos sexuais juntamente com coerção de relações de poder e *modus vivendi*. Já o autor McDonald (2012) aponta diversos prejuízos para as vítimas, incluindo transtornos mentais, absenteísmo, redução da produtividade e abandono do emprego. Os doutrinadores Sojo, Wood e Genat (2016) também informam sobre práticas associadas à discriminação de gênero nos ambientes de trabalho, embora as agressões sejam frequentemente consideradas de baixa intensidade.

Brunner e Dever (2014) afirmam que o assédio sexual é um mecanismo de exercício de poder entre os indivíduos para controlar a sexualidade e exigir um desempenho feminino heterossexual e sexualizado. Santos (2008) destaca a desigualdade de gênero no Brasil como uma questão central.

As definições e caracterizações apresentadas por Freitas (2001) e pela Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC, 2009) destacam a gravidade dessas situações, que podem resultar em um ambiente hostil e prejudicar diretamente o desempenho dos funcionários.

Além disso, as observações feitas por Santos (1995), McDonald (2012), Sojo, Wood e Genat (2016), Brunner e Dever (2014) e Santos (2008) ressaltam os impactos severos do assédio sexual, incluindo transtornos mentais, redução da produtividade e desigualdade de gênero. Esses estudos evidenciam a necessidade de combater essas práticas e promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e igualitário para todos os colaboradores.

Strey (2001) argumenta que a violência é tão comum na sociedade que não é amplamente reconhecida como uma questão de direitos humanos. A violência contra as mulheres, incluindo o assédio sexual, é subnotificada, embora seja um fenômeno universal.

McDonald (2012) esclarece que, apesar de ser uma violência antiga, o reconhecimento do fenômeno ocorreu nas últimas décadas no contexto das lutas feministas, demonstrando ser uma patologia organizacional presente em todo o

mundo. Diniz (2014) relata que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 50% das mulheres economicamente ativas podem sofrer um episódio de assédio sexual durante a vida laboral. Diante disso, é evidente que o assédio moral e sexual está presente na sociedade e no ambiente de trabalho, afetando principalmente as mulheres.

Portanto, nota-se que o assédio sexual é um problema grave que afeta principalmente as mulheres, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. As estatísticas e as análises dos autores citados evidenciam a necessidade de combater essa forma de violência, que pode ter consequências devastadoras para as vítimas, incluindo danos psicológicos e profissionais. Além disso, a legislação brasileira reconhece o assédio sexual como crime, destacando a importância de denunciar e punir os agressores. É crucial que a sociedade e as organizações estejam atentas a esse problema, promovendo ambientes seguros e respeitosos para todos.

AS CONSEQUÊNCIAS JUDICIAIS DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DO TRABALHO

Diversos fatores sociais e psicológicos devem ser considerados quanto às consequências do assédio moral e sexual no trabalho. Essas práticas deixam as vítimas expostas a um cenário constrangedor, de vexame e humilhação, demonstrando uma atitude antiética e até desumana por parte do assediador. As consequências do assédio sexual podem se manifestar tanto na relação entre empregado e empregador quanto na esfera trabalhista em que se encontram o assediado e o assediador (Oliveira, Costa, e Freitas, 2023).

Ao buscar indenização pelo dano sofrido em casos de assédio sexual ou moral, uma das principais dificuldades enfrentadas ao ajuizar uma ação é a produção de provas. Isso é especialmente desafiador quando a prática do agente assediador é de natureza sexual, pois o acusado pode alegar que se tratava de uma brincadeira mal interpretada. No entanto, com as atualizações ocorridas no Poder Judiciário, os meios de comprovação da prática do assédio podem ser diversos, incluindo gravações telefônicas, conversas por aplicativos de mensagens, cópias de e-mails ou mensagens de celular, relatos de testemunhas, entre outros.

Embora o assédio moral não possua legislação específica no Brasil, suas consequências são previstas em legislações existentes, como a Constituição Federal (CF), o Código Civil (CC), o Código Penal (CP) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CF, em seu artigo 5º, inciso V, estabelece que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Já o artigo 186 do CC prevê que “aquele que violar direito e causar dano a outrem, mesmo que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. No mesmo sentido, o artigo 927 determina que “aquele que causar dano a outrem por ato ilícito fica obrigado a repará-lo”.

Assim, o assediador pode ser responsabilizado civilmente pela conduta de assédio moral, cabendo indenização à vítima, seja material, em casos em que a prática do assédio causou prejuízos financeiros, ou moral, quando houver prejuízo não palpável, como danos psicológicos ou à imagem.

No âmbito penal, o assédio moral pode ser caracterizado como crime, podendo se enquadrar em delitos como calúnia, difamação e injúria, conforme os artigos 138, 139 e 140 do CP, respectivamente. Em situações mais graves, o agente assediador pode ser enquadrado em outros crimes, como lesão corporal, conforme o artigo 129 do CP, entre outras condutas que podem ser tipificadas como crime dependendo do caso.

Ademais, as consequências judiciais para quem realiza o assédio moral e sexual, também estão previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. *In verbis*:

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;

[...]

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;

[...]

§ 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 (Brasil, 1943, s/p, online).

Com base no que foi apresentado, é evidente que, embora não haja uma legislação específica para o assédio moral e sexual, tais condutas podem ser punidas com base na legislação atualmente em vigor.

Por isso, mesmo que o ato tenha sido realizado por um funcionário do mesmo nível hierárquico da vítima (violência horizontal), a empresa poderá ser responsabilizada, uma vez que é seu dever fiscalizar e punir todos os atos indevidos de seus funcionários.

No que se refere a casos em que o empregado comete o assédio, seja este contra outro empregado (violência horizontal) ou contra alguém superior hierarquicamente (violência vertical ascendente), a empresa poderá dispensá-lo por justa causa, conforme estabelecido no artigo 482 da CLT. Vejamos:

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

[...]

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 (Brasil, 1943, s/p, online).

Diante do exposto, é possível observar que as consequências judiciais para aqueles que praticam o assédio moral e sexual são claramente delineadas no ordenamento jurídico brasileiro. Embora não exista uma legislação específica para tratar dessas condutas, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferecem respaldo para que as vítimas possam buscar seus direitos.

DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Responsabilidade Trabalhista

O empregador possui a responsabilidade de zelar pelos cuidados de seus funcionários, mantendo um ambiente de trabalho saudável e digno, preservando o princípio da dignidade da pessoa humana.

A prática do assédio no ambiente de trabalho deve ser combatida pelos empregadores, visando à proteção dos direitos à dignidade da pessoa humana, bem como, da pessoa do trabalhador, para que assim, a sua saúde não seja prejudicada. Havendo a inércia na observância dos direitos do trabalhador e, vindo o empregado a

sofrer danos físicos e/ou emocionais provocados no ambiente de trabalho, tem o empregador o dever de indenizar.

O assédio no ambiente de trabalho é considerado um abuso de direito quando realizado pelo empregador, assim como, quando este detém conhecimento na prática para evitá-lo. Neste sentido, cita-se Neto *apud* Tartuce (2017, p. 408):

Não se pode negar a relevância do abuso de direito na órbita trabalhista, máxime nas situações em que o empregador extrapola o seu direito de comando. O *jus variandi* patronal quando exercido de forma ilegítima e divorciado da real necessidade de serviço ou mesmo em confronto com os limites sociais e éticos do contrato caracteriza abuso de direito reparável (Tartuce, 2017, p. 408).

Neste ponto, o assédio provoca danos irreversíveis à vítima, devendo sua saúde ser preservada. O doutrinador Barros, dispõe que o ser humano é único, e as pressões que tendem a sofrer durante a vida transformam sua personalidade e sua conduta. Ademais, dificilmente uma vítima de assédio consegue voltar a ser como era antes. Daí a necessidade de reconhecer o valor da integridade, que coloca o homem como sujeito de direitos e obrigações, e a importância de se estabelecerem os meios para prevenir, reparar e punir, eventuais condutas de assédio.

Diante disso, quando há um dano ocorrido no ambiente de trabalho, que afete a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde física ou psicológica, o lazer e a integridade física do empregado, há a obrigação de reparação aos danos ocorridos pelo empregador.

O empregador é de modo objetivo, responsável pela reparação civil de todos os atos praticados por seus funcionários e prepostos, no exercício de suas atividades ou em virtude delas, respondendo também pela prática de assédio, sendo este horizontal ou vertical, moral ou sexual. Nesse mesmo sentido, confirmam-se ainda, os seguintes precedentes, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO - ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

empresariais no assédio moral, preservando-se **o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada**, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Com efeito, da análise dos arts. 932, III e 933 do Código Civil, extrai-se que **o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte**. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a **responsabilidade civil objetiva** do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Por outro lado, note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. **Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República**, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art. 3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Conforme se depreende do acórdão regional, “em decorrência de sua opção sexual, a reclamante passou a ser objeto de chacotas ou ofensas, perpetradas pelo funcionário Paulo, dentro do local de trabalho” - premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST. Nesse contexto, diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a Obreira realmente atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 116429620145150046, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017) (BRASIL, 2017, s/p, online). (Negrito nosso).

A jurisprudência apresentada destaca a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral horizontal no ambiente de trabalho. O acórdão ressalta que, mesmo quando o assédio é perpetrado por colegas de trabalho e não diretamente pelas chefias empresariais, o empregador mantém a responsabilidade pela manutenção de um ambiente hígido de trabalho. Isso se fundamenta na noção de que é inerente ao

poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento.

Além disso, a decisão destaca a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados, conforme os artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil (CC). A jurisprudência reconhece que o assédio moral configura uma violação à dignidade da pessoa humana e que, embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República.

A análise do contexto fático indica que a vítima sofreu agressões em decorrência de sua opção sexual, resultando em ofensas e chacotas perpetradas por um colega de trabalho. Diante desse quadro, o acórdão concluiu pela violação à dignidade da trabalhadora, ensejando a necessidade de reparação moral conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil (CC), bem como o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal (CF).

Essa jurisprudência destaca a importância da proteção da dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral e reforça a responsabilidade do empregador mesmo em casos de assédio moral horizontal.

Na ocorrência de assédio é sancionado pelo empregador duas modalidades de culpa: a *in eligendo* e a *in vigilando*. Portanto, na primeira modalidade o empregador responde por sua má escolha, ou seja, a contratação do assediador como funcionário. Noutro ponto, o empregador responde pela má ou insuficiente fiscalização de seus funcionários e de todo o ambiente de trabalho. Neste seguimento, é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10):

[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DOS SEUS EMPREGADOS**. ART. 932, III, DO CC. A indenização por dano moral pressupõe a ação ou omissão dolosa ou culposa e o nexo de causalidade. O dano moral puro não se prova, bastando a comprovação dos fatos que o fizeram emergir. **O empregador é responsável pelo ambiente de trabalho, bem como pelos atos dos seus empregados**, nos exatos termos do art. 932, III, do CC. Comprovado que os supervisores não coibiram as manifestações indevidas dos empregados sobre o estado de saúde da parte autora, evidenciado está o dano moral que autoriza a manutenção da decisão. Recurso conhecido e não provido. (TRT-10 00021523720125100021 DF, Data de Julgamento: 30/10/2014, Data de Publicação: 07/11/2014) (Brasil, 2014, s/p, online). (Negrito nosso).

A decisão judicial apresentada destaca a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados. A jurisprudência ressalta que a indenização por dano moral pressupõe a ação ou omissão dolosa ou culposa e o nexo de causalidade. Além disso, enfatiza que o dano moral puro não precisa ser comprovado, bastando a comprovação dos fatos que o fizeram emergir.

No caso específico, a decisão aponta que os supervisores não coibiram as manifestações indevidas dos empregados sobre o estado de saúde da parte autora, o que evidencia o dano moral e justifica a manutenção da decisão em favor da parte autora.

Essa jurisprudência reforça a importância da responsabilidade do empregador pelo ambiente de trabalho e pelos atos de seus empregados. A decisão destaca a necessidade de coibição de manifestações indevidas no ambiente laboral e ressalta que a comprovação dos fatos que geraram o dano moral é suficiente para embasar a indenização.

Perante o exposto, é possível afirmar que o empregador tem a obrigação de realizar uma seleção criteriosa de seus funcionários, observando suas competências e idoneidade para desempenhar suas funções. Além disso, é dever do empregador fiscalizar e monitorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir e coibir a prática de assédio e garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho é uma responsabilidade fundamental do empregador, que deve adotar medidas para promover um ambiente profissional seguro e livre de condutas abusivas. Isso inclui a implementação de políticas internas, treinamentos, canais de denúncia e supervisão eficaz das interações entre os funcionários. É muito importante que as empresas estejam atentas a essas questões para garantir o bem-estar e a integridade de seus colaboradores.

Responsabilidade Civil

A prática do assédio no ambiente laboral, tanto na modalidade de cunho moral ou sexual, gera um dano moral ao trabalhador, desta forma, ferindo um dos seus princípios e direitos mais relevantes: a dignidade da pessoa humana.

Na norma internacional, os Direitos Humanos, garantem a reparação dos atos lesados dos atos, quando esses ocasionaram danos morais, e violam os preceitos fundamentais de direito.

O dano moral, segundo o entendimento de Sônia Nascimento (2015, p.17), poderá ser entendido como: “lesão que acarretará a diminuição ou destruição que uma pessoa sofre, em consequência a um evento, contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

Por sua vez, Cahali (2011, p. 20), leciona sobre o dano moral da seguinte maneira: “Na realidade, multifacetário o ser anímico, tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade”. Portanto, sendo ferida a “alma humana”, os direitos personalíssimos, e os direitos fundamentais pertinentes à dignidade da pessoa humana, gera o dever de indenizar.

Na esfera laboral, Sônia Nascimento (2015, p. 15), preceitua sobre o dano moral e o direito à personalidade:

As medidas de lesão ao direito de personalidade são modalidades de dano moral, uma vez que violam a pessoa do trabalhador, ou seu íntimo e seu sentimento, inclusive. E o dano moral nada mais é do que a lesão a bem integrante da pessoa, é a lesão à dignidade do indivíduo (NASCIMENTO, 2015, p. 15).

Em virtude disso, a dignidade do trabalhador deve ser preservada de forma a enfrentar a existência do dano e, assim, sua integridade física e moral não ser abalada. Hirigoyen (2019, p. 66), diz que: “Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas, perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado e deprimido. E é difícil recuperar-se”.

Assim sendo, o instituto do dano moral visa à indenização da vítima lesada como uma forma de tentar diminuir os danos sofridos, estando presente na legislação brasileira, situada no artigo 927 do Código Civil, que traz a seguinte redação: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002, s/p, online).

Por conseguinte, a legislação trabalhista, traz a obrigação de reparação de dano extrapatrimonial, considerando a justa reparação. Ademais, tal norma está prevista no

artigo 223-B, da Consolidação das Leis do Trabalho. E dispõe que: “[...] Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 1943, s/p, online).

Ademais, no que diz respeito a competência para julgar os casos que ensejam dano moral decorrente de assédio, a Súmula Vinculante 22 estabelece que:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004 (Brasil, 2009, s/p, online). (Negrito nosso).

Compreender a competência para o julgamento de dano moral por assédio no âmbito trabalhista é de suma importância para a efetivação da justiça nas relações laborais. A correta delimitação e interpretação dessa competência asseguram que casos de assédio moral e sexual sejam tratados com a devida atenção e expertise, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes laborais saudáveis. A análise cuidadosa desta competência contribui para a construção de jurisprudência consistente e para o fortalecimento das bases legais que visam coibir e reparar situações de assédio moral e sexual no contexto do trabalho.

Ao discutir o direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana que está previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição, é imprescindível considerar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. O renomado autor Sergio Pinto Martins (2023, p. 56), em sua obra de “Direito do Trabalho”, afirma que “[...] A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente”, além de destacar a importância desse princípio ao ressaltar que o trabalhador deve ser tratado com respeito e consideração, tendo suas condições de trabalho asseguradas de forma a preservar sua dignidade. A proteção da dignidade do trabalhador é um pilar fundamental do direito laboral, refletindo-se na garantia de condições justas, seguras e saudáveis no ambiente de trabalho, bem como na valorização do ser humano em todas as relações laborais.

É fundamental garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover ambientes laborais saudáveis, livres de qualquer forma de assédio. A reparação dos danos morais é um aspecto crucial para garantir que as vítimas de assédio moral e

sexual sejam devidamente amparadas. Além disso, a competência para o julgamento desses casos no âmbito trabalhista é um ponto relevante para assegurar a efetivação da justiça nas relações laborais. Sendo essencial discutir sobre o princípio da dignidade da pessoa humana no contexto do trabalho, tornando-se importante considerar esse princípio ao discutir o direito do trabalho, uma vez que, os trabalhadores devem ser tratados com respeito e consideração, com suas condições de trabalho asseguradas para preservar sua dignidade.

ALTERAÇÃO DA NOMENCLATURA DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Em dezembro de 2022, com a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) nº 4.219, publicada no Diário Oficial da União (DOU), foi alterada a nomenclatura da CIPA, de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA).

Além da alteração da nomenclatura da CIPA, acrescentou o item 1.4.1.1 na Norma de Regulamentador nº 01 (NR-01), que trata sobre as “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020”, incluindo a seguinte redação:

- 1.4.1.1. As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
- a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
 - b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
 - c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Brasil, 2022, s/p, online).

Portanto, mesmo considerando a mudança na nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a publicação da respectiva portaria também inclui diretrizes e a imposição da adoção de normas de conduta relacionadas ao assédio sexual e outras formas de violência, as quais devem ser integradas nas políticas internas da empresa e amplamente divulgadas entre empregadores e empregados, além da implementação de canais de denúncia. Tais medidas, com prazo de implementação estipulado em 180 dias, representam uma nova abordagem da CIPA a partir de março de 2023, passando a englobar não apenas a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas também a prevenção e combate a todas as formas de violência no ambiente de trabalho, com destaque para o assédio sexual.

Uma pesquisa conduzida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, responsável pelo interior do estado de São Paulo, registrou um aumento de aproximadamente 9% nos casos de assédio sexual no trabalho durante o primeiro bimestre de 2023 em comparação ao mesmo período do ano anterior (G1, 2023, s/p, online). Esse dado lamentável reflete a triste realidade da sociedade brasileira, evidenciando os elevados índices de assédio e abusos no ambiente laboral, especialmente direcionados às mulheres.

É crucial ressaltar que as vítimas de assédio sexual ou qualquer outra forma de violência enfrentam sérios danos à saúde física, emocional e psicológica, os quais não se limitam ao âmbito profissional, mas também afetam suas vidas pessoais de maneira profunda.

Diante do exposto, a incorporação dessa nova perspectiva pela Portaria do Ministério Público do Trabalho (MPT) nº 4.219 de 2022 nas responsabilidades da CIPA representa um avanço significativo na garantia dos direitos dos trabalhadores e contribui para a promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Tendo em vista que os brasileiros passam a maior parte do tempo no trabalho, é imprescindível que o ambiente laboral seja livre de violência e agressões, independentemente do gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tanto o assédio moral e sexual, são caracterizados por ser uma violência cruel e degradante, materializada em ataques à autoestima e à honra do trabalhador ou trabalhadora. As consequências geradas por tais condutas, são graves, pois além de

atacar um direito fundamental, quais são a saúde física e psíquica, influencia diretamente na vida pessoal e profissional da vítima. A redução de produtividade, dificuldade de integração e interação com as pessoas que fazem parte do ambiente de trabalho, são resultado de tais atos. O assédio moral e sexual gera prejuízos imensos aos empregados, empregadores, e principalmente, a sociedade.

O assédio no ambiente de trabalho, pode ocorrer das seguintes maneiras: por um superior hierárquico contra seu subordinado (violência vertical descendente); ou o inverso, onde o subordinado comete assédio contra um superior (violência vertical ascendente); ou ainda, pode acontecer entre trabalhadores do mesmo nível hierárquica (violência horizontal).

Para prevenir o assédio moral e sexual, assim como também promover uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores, é fundamental que as empresas implementem políticas que visem eliminar comportamentos prejudiciais e destrutivos no ambiente de trabalho. Deve-se realizar ações que visem fortalecer uma consciência mais empática nas pessoas e internalizar a ideia de que práticas danosas, cruéis e desumanas violam a dignidade humana. É essencial manter um ambiente de trabalho saudável para garantir o bom funcionamento da empresa e o bem-estar de todos os colaboradores.

Devido ao caráter psicológico da violência, as medidas legais muitas vezes não são suficientes para prevenir e combater o assédio ou qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho. É compreendido que a gestão das organizações deve reconhecer e proibir o assédio como forma de proteger os direitos individuais dos funcionários, bem como a saúde psicológica deles e da própria empresa. Portanto, é fundamental eliminar qualquer ação que viole os direitos pessoais dos empregados, os quais são protegidos constitucionalmente, incluindo a intimidade, privacidade, honra e imagem dos trabalhadores.

Com base no princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, que orienta todos os outros princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais, juntamente com as normas de responsabilidade civil que estabelecem o dever de indenizar aquele que causa danos a outrem, e pela Consolidação das Leis do Trabalho, é possível proteger a dignidade do trabalhador contra práticas prejudiciais decorrentes do assédio moral.

Tanto o empregador quanto o empregado que pratica assédio devem ser responsabilizados pelos danos causados à vítima. O comportamento ilícito que viola a honra e a dignidade quando realizado pelo empregador resulta em responsabilidade civil subjetiva. No entanto, em caso de assédio, seja este sexual ou moral, praticado por outro empregado, a empresa será responsabilizada de forma objetiva pelos danos causados à vítima, uma vez que, o empregador não impediu a agressão dentro da empresa nem proporcionou um ambiente saudável para seus funcionários.

É fundamental que o problema do assédio moral e sexual não seja escondido ou minimizado, mas sim compreendido em toda a sua gravidade e nas consequências prejudiciais que acarreta. Exemplo do reconhecimento desta problemática, que infelizmente faz parte da realidade da sociedade brasileira, foi a alteração da nomenclatura da CIPA, de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), sendo esta modificação uma forma contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio de um respaldo jurídico.

O ato de desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho, é apenas o começo de um caminho, onde se tem como objetivo prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado. Tal temática deve ser debatida de forma séria e comprometida, não apenas pela classe trabalhadora, mas também, por toda a sociedade.

Casos que tratam de assédio enfrentam diversas dificuldades na fase probatória, principalmente em casos de assédio sexual, sendo um desafio complexo e delicado que afeta a busca por justiça para as vítimas. Muitas vezes, a falta de provas materiais torna difícil a comprovação do ocorrido, deixando as vítimas em situação de desamparo. A coleta de evidências em casos de assédio muitas vezes esbarra na ausência de testemunhas ou registros formais, o que pode dificultar a validação das denúncias. Essa dificuldade é ainda mais impactante considerando o contexto social e cultural que historicamente desacredita e silencia as vítimas de assédio. A falta de suporte e empatia por parte da sociedade muitas vezes desencoraja as vítimas a denunciarem tais casos, contribuindo para a perpetuação do problema.

Diante desse cenário, é fundamental que pesquisas futuras se dediquem a encontrar novos métodos e abordagens para lidar com a dificuldade probatória em

casos de assédio no ambiente de trabalho. Além disso, é crucial que haja investimento em educação e conscientização para promover uma cultura de respeito e empatia, incentivando as vítimas a denunciarem o assédio e criando um ambiente propício para que as provas necessárias possam ser reunidas.

Somente ao reconhecermos plenamente a extensão desses fatos, é que podemos combater essa enfermidade social, alimentada pelo contexto econômico atual, que deteriora impiedosamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a busca por equilíbrio nas interações no ambiente laboral requer que o empregador seja obrigado a respeitar efetivamente os direitos fundamentais e que os comportamentos sejam baseados no respeito mútuo.

REFERÊNCIAS

BARRETO M.; HELOANI R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Soc Soc.** 2015; (123): 544-61, 2015.

BATISTA, A. S. **Violência “sem sangue”, nos locais de trabalho.** Disponível em: https://fenassec.com.br/site/c_artigo_assedio_sexual_violencia_sem_sangue.html. Acesso em: 03 abr. 2024.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BRUNNER, L. K.; DEVER, M. Work. Corpos e limites: falando sobre o assédio sexual na nova economia. **Gênero, Trabalho e Organização**, v. 21, p. 459–471, 2014.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL, Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL, Decreto - Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO - ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

BRASIL, **Portaria MPT nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022**. Altera a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 22. **Diário de Justiça Eletrônico**: 11 de dezembro de 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1259> Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região)**. Processo 0000610-17.2021.5.10.0005 - Recurso Ordinário Trabalhista, Relator: Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno, Data de Julgamento: 17/11/2023, Data de Publicação: 23/11/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2093542358>. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região)**. Processo 0002152-37.2012.5.10.0021 - Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 30/10/2014, Data de Publicação: 07/11/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1138266884/inteiro-teor-1138266904>. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista: AIRR 11642-96.2014.5.15.0046. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/464163001>. Acesso em: 13 abr. 2024.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913.

CAHALI, Y. S. **Dano Moral**. 4ª Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 20. ISBN: 978-85-203-4040-0.

DINIZ, M. I. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014, 338 p. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ.

EEOC. (2009). **Estatísticas de cobrança do ano fiscal de 1997 até o ano fiscal de 2008**.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Instituto Datafolha**. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023. Só mulheres.

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

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

G1.GLOBO.COM. **Processos por assédio sexual no trabalho crescem 9% no interior de SP; jovem relata prejuízo psicológico após abuso de ex-chefe.** G1. 28 de março de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2023/03/28/processos-por-assedio-sexual-no-trabalho-crescem-9percent-no-interior-de-sp-jovem-relata-prejuizo-psicologico-apos-abuso-de-ex-chefe.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2024.

GODINHO, Mauricio. Delgado. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTR, 2003, p. 41.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 17ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019, p. 66. ISBN 978-85-286-0740-6.

LEÃO, J. V.; OLIVEIRA, G. B. **As relações de trabalho e o assédio moral.** Repositório Universitário da Ânima (RUNA), 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/33581/1/AS%20RELA%20C3%87%20C3%95ES%20DE%20TRABALHO%20E%20O%20ASS%20C3%89DIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO%20of.pdf>. Acesso em: 17 set. 2023.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **Eur J Worgan Psicol.** 1996;5(2):165-84., 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/TPrSGxYJYF8xYX9M3WDVwLt/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 03 abr. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** Disponível em: Minha Biblioteca, (39ª edição). Editora Saraiva, 2023.

MARX, K. **O Capital – Livro III – O Processo Global da Produção Capitalista.** Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MCDONALD, P. Assédio sexual no local de trabalho 30 anos depois: uma revisão da literatura. **Diário Internacional de gestão Comentários**, v. 14, p. 1–17, 2012.

MEGRANAHAN, M. Aconselhamento: um guia prático para empregadores. Londres: **Instituto de gestão de pessoal.** 1989, p. 116-27.

MINAYO, M. C. S.; COSTA, A. P. **Técnicas que fazem uso da Palavra, do Olhar e da Empatia: Pesquisa Qualitativa em Ação.** Aveiro: Ludomedia, 2019.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral e o dano moral no trabalho.** 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 15-17. ISBN 978-85-361-8458-6.

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA UMA CULTURA ORGANIZACIONAL CONSCIENTE. Lazaro Araújo ALVES; Uziel Gomes de SOUSA; Marina de Alcântara ALENCAR; JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 180-207. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

OLIVEIRA, L. P. M.; COSTA, T. A. C.; DA SILVA FREITAS, F. A evolução normativa dos crimes sexuais e os seus possíveis reflexos na análise do assédio sexual contra mulheres nas relações de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2023.

SOJO, V. E.; WOOD, R. E.; GENAT, A. E. Experiências prejudiciais no local de trabalho e bem-estar ocupacional das mulheres: uma meta-análise. **Psicologia da Mulher Trimestral**, v. 40, n. 1, pág. 40/10/2016.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SANTOS, F. A. Irônico desafio. In: COSTA, S. G. (Aut.). Assédio sexual: uma versão brasileira. **Porto Alegre: Artes e Ofícios**. 1995. p. 11-16.

SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. Dados – **Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p. 384, 2008.

STREY, M. N. Violência e gênero: um casamento que tem tudo para dar certo. In: GROSSI, P. K.; WERBA, G. C. (Orgs.). **Violências e gênero**: coisa que a gente não gostaria de saber. Porto Alegre: Edipucs, 2001. p. 47-60,

TARTUCE, F. **Direito Civil**, v2: direito das obrigações e responsabilidade civil. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 408. ISBN 978-85-309-7408-4.

YANKE, S. F. **Assédio Moral Laboral e a Responsabilidade Civil do Empregador**. Repositório Universitário da Ânima (RUNA), 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/29872/1/TCC%20Finalizado-Stephani%20Flores.pdf>. Acesso em: 17 set. 2023.

WATTS, C.; ZIMMERMAN, C. Violência contra a mulher: alcance e magnitude globais. **A lanceta**, v. 359, n. 9313, pág. 1232-1237, 2002.

ZANETTI, R. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <http://xn--segurananotrabalho-evb.eng.br/download/assediomoral.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2024.