

A SUBNOTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS À SOCIEDADE

UNDER NOTIFICATION OF MORAL AND SEXUAL ASSESSMENT IN THE WORKING ENVIRONMENT AND ITS IMPACTS TO SOCIETY

Adriano Prudente de Oliveira¹
José Tanivaldo Basílio Junior¹
Kézia Larissa Bezerra Da Silva¹
Thainna Bazan Moro¹
Renato Souza Silva²

RESUMO

O presente artigo versa sobre a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, como o mesmo se manifesta e as possíveis consequências dele e, principalmente, como o ordenamento internacional e pátrio lidam com este problema, coibindo seus manifestantes e protegendo os envolvidos. Para discorrer sobre o assédio moral, no ambiente de trabalho, faz-se necessário efetuar um estudo aprofundado acerca do seu conceito mais universal e de suas características mais gerais, inerentes à cultura onde se dá o fato, bem como do seu conceito mais individual e às características mais específicas decorrentes da cultura, da legislação e das condições de trabalho brasileiros. O tema tem sido constantemente discutido nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo o país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo. A metodologia adotada nesta pesquisa foi a descritiva, estudando as especificidades do grupo, pesquisando a integrativa da literatura, com análise de estudos científicos publicados nos últimos dez anos, utilizando também a pesquisa bibliográfica e documental, objetivando compreender as causas e consequências do assédio.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Assédio Moral, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This article deals with the question of moral abuse in the work environment, as it manifests itself and the possible consequences of it and, mainly, how the international and national regulations address this problem, protecting its protesters and protecting those involved. To discuss the moral situation, not the work environment, it is necessary to carry out an in-depth study about its most universal concept and its most general characteristics, inherent to the culture in which it is given, as well as its most individual and individual concept. The most specific characteristics of Brazilian culture, legislation and working conditions. The topic has been constantly discussed in newspapers, magazines, radio and television, all over the country. The issue is being widely discussed in society, in particular in the trade union movement and in the

¹ Discente do curso de Direito da Universidade Fac Mais Ituiutaba

² Professor-Orientador. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário. Docente da Faculdade Mais de Ituiutaba (FacMais). E-mail: renato.souza@facmais.edu.br

legislative sphere. The methodology adopted in this research was a qualitative documentary bibliographic research.

Key words: Work direction, moral attack, work environment.

1 INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa se refere ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, a fim de identificar as consequências dos mesmos para a sociedade.

Para discorrer sobre o assédio moral, em especial no ambiente de trabalho doméstico, inicialmente, faz-se necessário efetuar um estudo aprofundado acerca do conceito mais universal e suas características mais gerais, inerentes à cultura onde se dá o fato, bem como do seu conceito mais individual e às características mais específicas decorrentes da cultura, da legislação e das condições de trabalho doméstico dos brasileiros e, até mesmo regionais ante a riqueza de diversidade cultural e geográfica existente no território nacional.

Também para melhor compreender a questão do assédio moral no trabalho doméstico, faz-se necessário um estudo dos papéis e (ou) direitos e obrigações de todos os possíveis envolvidos na sua ocorrência, quais sejam: vítima (s) e (ou) seus familiares; autor (es) (empregado, preposto, superior hierárquico, etc.); e empregador nos mais diversos possíveis papéis em que possa estar, além de autor.

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

O tema tem sido constantemente discutido nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo o país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Isso porque no ambiente de trabalho, o assédio moral são problemas persistentes que afetam a saúde e o bem-estar dos funcionários. Apesar da existência de leis e políticas destinadas a prevenir e punir tais comportamentos, a subnotificação desses casos continua sendo uma realidade preocupante. Esta pesquisa busca entender os fatores que contribuem para a subnotificação e suas consequências, tanto para a segurança psicológica dos indivíduos quanto para o ambiente organizacional como um todo

Adotou-se como objetivo geral: analisar como ocorre o assédio no ambiente de trabalho e diferenciar as formas de assédio, alguns casos podem ser: humilhações públicas, ameaças e intimidações, comentários inapropriados, exibição de conteúdo sexual, entre outros.

E como objetivos específicos:

Descrever as formas de assédio no ambiente de trabalho: assédio moral vertical, horizontal e misto.

Pesquisar as legislações de proteção ao trabalho relacionadas ao assédio moral.

Apontar as consequências jurídicas para o empregador.

Para cumprir esses objetivos buscou-se responder a seguinte pergunta problema: quais as consequências jurídicas do assédio moral no ambiente de trabalho?

Este trabalho se justifica porque acredita-se que a subnotificação de casos de assédio moral e sexual é recorrente e por isso tem relevância jurídica e social

significativa, pois evidencia a ineficácia das leis e políticas de proteção no ambiente de trabalho. A ausência de denúncias aponta para falhas na legislação vigente e sublinha a necessidade urgente de aprimorar essas políticas. A relutância dos funcionários em denunciar casos de assédio revela não apenas um problema de conscientização, mas também uma desconfiança na eficácia do sistema jurídico e nas medidas de proteção oferecidas pelas organizações.

A metodologia adotada nesta pesquisa foi pesquisa bibliográfica qualitativa documental.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral caracteriza-se como um problema social complexo, que atinge proporções mundiais. Tais episódios ocorrem no ambiente de trabalho e muitas vezes são confundidos com atos de gestão, o que dificulta sua identificação. (Rissi *et al.*, 2016).

As circunstâncias do assédio, de acordo com Rissi, podem ser fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais, caracterizando um fenômeno que suscita a preocupação de estudiosos de diferentes áreas.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido em 3 tipos:

O assédio moral vertical: sendo eles figurado pela posição hierárquica do indivíduo, podendo ser descendente: onde o indivíduo assediador pertence a um cargo mais alto, já o ascendente, o indivíduo pertence a uma hierarquia menor, e que por diversos atos, praticados sozinho ou acompanhados por demais colaboradores, aplicando uma violência psicológica sobre o superior. (Pamplona Filho *et al.*, 2016).

O assédio moral horizontal: pode ser entendido como o assédio onde a parte assediadora pertence ao mesmo patamar hierárquico que o assediado. Podendo assim ser alimentado por uma competição desleal ou rivalidade que por vezes é adquirida fora do ambiente de trabalho. (Freitas, 2012).

O assédio moral misto: configura-se quando a vítima recebe abusos por diferentes escalões hierárquicos, estando assim atacado tanto vertical, quanto horizontalmente ao mesmo instante. (Freitas, 2012).

O assédio sexual no trabalho configura como o tipo de conduta de cunho sexual ou que objetivam vantagem sexual, afetando a liberdade, a intimidade e a vontade da vítima, por meio de propostas ou imposições causadoras de constrangimento. Pode ser cometido por chefes, entre colegas ou até mesmo por clientes. Pode acontecer de diversas formas, como o contato físico; pode ser verbal ou com gestos; por escrito, como mensagens ofensivas, comentários em redes sociais, convites inapropriados, propostas sexuais indesejadas, entre outros. (Ávila *et al.*, 2008).

Segundo a CF de 88, o artigo 1º, III, regulamenta o princípio da dignidade humana, o artigo 5º, X, regulamenta direito à intimidade, vida privada, honra e imagem.

Segundo a CLT em seu artigo 483, dispõe sobre as faltas graves do empregador que permitem ao empregado rescindir o contrato de trabalho, incluindo tratamento com rigor excessivo e ofensas à honra e boa fama.

Segundo o CP, em seus artigos 146 e 147, que regulamentam o constrangimento ilegal e a ameaça, o artigo 216-A, que evidencia o assédio sexual, também podemos citar algumas leis no Brasil como a lei nº 9.029/1995 e a lei nº 13.467/2017.

2.1 O assédio moral na relação trabalhista

Moraes (2023, p. 182, afirmar que tal assédio, como nos demais casos de relação trabalhista, se identifica:

Pela regularidade dos ataques, os quais se prolongam no tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, cuja finalidade seria afastá-la do trabalho e/ou exigir dela mais do que sua capacidade laborativa. Essas atitudes de quem as praticam geram para quem é assediado situações incomodadas, humilhantes e constrangedoras, que acabam afetando a saúde mental da vítima.

Em outras palavras, o assédio moral se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes de forma repetida e prolongada, a ponto de desestabilizar e fragilizar o empregado. Situações dessa natureza manifestam, em geral, em relações hierárquicas (entre chefia e subordinados), mas podem ocorrer entre colegas que não tenham poder de mando entre si - Um ato isolado que gere ofensa ao trabalhador, apesar de, em tese, poder gerar direito à indenização, não caracteriza, por si só, o assédio moral.

Os atos vexatórios e repetitivos são o que o qualificam. Esses são mais graves, porque, em razão da frequência do dano, minam a resistência do trabalhador, tornando-lhe inviável a permanência no emprego. Por exemplo, o estímulo exagerado à competição, de modo a tornar o ambiente de trabalho hostil; a ridicularização do empregado (pela adoção de sinais, uso de fantasias, distintivos etc) por não atingir metas; a submissão a trabalhos degradantes e a outras humilhações.

2.2 Classes de assédio moral

A constituição federal de 1988 instituiu de forma expressa no sistema jurídico nacional o princípio da dignidade humana como o elemento central atingido pelo assédio moral, que é um fundamento deste um marco a ser desrespeitado em todas as demais atividades do ser humano que vive em nosso território.

O assédio moral, conforme embasa a doutrina, se aplica a relação trabalhista, guardadas as suas diferenças, conforme leciona Morim (2018, p. 542):

Em vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico direto, o qual adota medidas humilhantes, autoritárias e desmedidas acobertadas pelo cargo que lhe confere o pseudo direito de abusar de seu poder de mando, extrapolando, por óbvio, o *ius variandi* (direito de alterar unilateralmente o contrato de trabalho) empresário;

Em vertical ascendente, que é aquele que parte diretamente do subordinado contra o superior hierárquico e é desencadeado quando o superior hierárquico adota medidas que apelam ao poder da direção, adotando posturas autoritárias e arrogantes.

Em outras palavras, o assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Quando o agente é hierarquicamente mais elevado, chamamos de vertical descendente. Quando o agente é inferior hierarquicamente, chamamos de vertical ascendente. Esta modalidade não é tão rara quanto se imagina. Podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto) e estes não o respeitam como chefe e iniciam o processo de coação

moral, para que a vítima não se sinta bem no cargo. Esta situação ocorre com mais frequência no serviço público, onde há estabilidade de emprego, que na iniciativa privada.

Em horizontal, que é aquele em que inexistente a relação de subordinação, haja vista que é metido pelos colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico sendo evidenciado por práticas humilhantes tais como brincadeiras grosseiras, comentários impertinentes, atitudes de menosprezo, tudo evidenciado uma violência psicológica contra a vítima (Morim, 2018, p. 542).

Desse modo, o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que ocupam o mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Situação típica que ilustra esse tipo de assédio é quando entra um novato na equipe de trabalho de uma empresa, que mostra eficiência e capacidade de iniciativa, despertando inveja e receio dos colegas a respeito de uma promoção, por exemplo. Na grande maioria dos casos, a direção da empresa ou os responsáveis pelos servidores em uma repartição não dão a devida atenção para o fato, apenas quando o problema se exterioriza (descontrole no trabalho, faltas consecutivas) e ainda tomam medidas precárias, como transferir de local de trabalho sem questionar o que causou o problema.

Em que pese alguns doutrinadores fazerem outras classificações, as medidas se resumem basicamente nas três acima, sendo as mais comuns a vertical descendente e a horizontal, também temos o assédio por terrorismo, o qual é praticado pelo empregador contra o empregado, causando na vítima uma sensação de medo, pânico e terror absoluto. Por fratricídio que é uma guerra praticada em face de um "igual" profissionalmente. E, por motim, que é praticado contra o superior, basicamente praticando desordem (Morim, 2018, p. 568).

Isto é, o assédio moral misto exige a presença dos dois sujeitos: o assediador vertical, e o assediador horizontal. Pode-se dizer que o assediado é atingido por "todos os lados", situação que se torna insustentável e em tempo reduzido. Este é, com certeza, o tipo de assédio mais danoso para a vítima, pois ela não encontra apoio, sente-se totalmente isolada, agravando a situação.

3 METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa, está sustentada em uma abordagem qualitativa, que segundo Silveira e Córdova (2009, p. 32) se atenta a compreender de forma aprofundada um grupo social em que "o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas", ainda de acordo com as autoras "a pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais." (SILVEIRA e CÓRDOVA, 2009, p. 32). Nesse tipo de abordagem, "a pesquisa qualitativa dirige-se à análise de casos concretos em suas peculiaridades locais e temporais, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais." (FLICK, 2009, p. 37). Portanto, esse tipo de pesquisa utiliza, como fonte direta de dados, o ambiente natural em que permite ao pesquisador se colocar como instrumento principal na obtenção e interpretação dos dados coletados.

Os tipos de pesquisa selecionados para o desenvolvimento deste estudo são a descritiva, a bibliográfica, a documental e a pesquisa-ação. Este trabalho é descritivo ao abordar o estudo das especificidades de um determinado grupo, tendo como "objetivo a descrição das características de determinada população" (GIL, 2010, p.

27). Dessa forma, na pesquisa descritiva “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles” (PRODANOV E FREITAS, 2013, p. 52), ou seja, os dados coletados e analisados não sofrem influência do pesquisador.

A pesquisa bibliográfica segundo Gil (2010 p. 44) “pode, portanto, ser considerada também como o primeiro passo de toda pesquisa científica” e traz como finalidade colocar o pesquisador de forma direta em contato com o que já foi escrito sobre o assunto relacionado com a pesquisa e permite uma maior cobertura de fenômenos do que pesquisar diretamente. Nessa mesma direção, Gil (2010, p. 29 e 30) acrescenta que

Praticamente toda pesquisa acadêmica requer em algum momento a realização de trabalho que pode ser caracterizado como pesquisa bibliográfica. Tanto é que, na maioria das teses e dissertações desenvolvidas atualmente, um capítulo ou seção é dedicado à revisão bibliográfica, que é elaborada com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema. (GIL, 2010, p. 29 e 30)

A pesquisa bibliográfica empregada nesse trabalho consiste em um estudo de material que já foi publicado, principalmente livros, artigos, monografias e teses “com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa” (PRODANOV E FREITAS, 2013, p. 54). No entanto, cabe ressaltar que é necessário que o pesquisador assegure a veracidade dos dados coletados para assim evitar possíveis equívocos, incoerências ou contradições que as obras possam apresentar, com o objetivo de não comprometer a qualidade da pesquisa (GIL, 2010).

Os dados obtidos por meio de fonte documental possibilitam ao pesquisador quantidade e qualidade para a pesquisa, e “já os dados documentais, por terem sido elaborados no período que se pretende estudar, são capazes de oferecer um conhecimento mais objetivo da realidade” (GIL, 2008, 153). Ainda de acordo com Gil (2008):

Todas as sociedades estão continuamente mudando. Mudam as estruturas e as formas de relacionamento social, bem como a própria cultura da sociedade. Para captar os processos de mudança, não basta, portanto, observar as pessoas ou interrogá-las acerca de seu comportamento. Nesse sentido é que as fontes documentais se tornam importantes para detectar mudanças na população, na estrutura social, nas atitudes e valores sociais etc. (GIL, 2008, p. 153, 154)

Prodanov e Freitas (2013) aponta que há um entendimento que é considerado documento qualquer registro que possa ser usado como fonte de informação inserida em um meio de investigação ao englobar a observação, a leitura, a reflexão e a crítica, visto que “todo documento deve passar por uma avaliação do pesquisador, que levará em consideração seus aspectos internos e externos” (PRODANOV E FREITAS, 2013, p. 56).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pelo o que se estuda a respeito do tema, essa pratica é repugnante, porque seus efeitos são devastadores à vítima.

A doutrina é unanime ao afirmar que os mais sérios efeitos do assédio moral estão relacionados à saúde do trabalhador, já que causam a repulsa pelas relações no ambiente de trabalho, geram obstáculos e dificuldades para o enfrentar de situações prosaicas com a equipe de trabalho e sobretudo causa problemas médicos, psiquiátricos como ansiedade, depressão, falta de confiança, em si, fadiga, provocando afastamento previdenciários (MORAES, 2023).

Lipmann (2024, p. 39, aponta que há vários estudos que tem definido um tipo de estresse especificamente relacionado ao trabalho, conhecido como síndrome de burnout, que:

É caracterizada como uma reação á tensão emocional crônica produzida a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho ou o ambiente profissional. O termo burnout advém do inglês e tem os seguintes significados: burn=queima e out=exterior, ou seja, a palavra composta sugere que a pessoa que sofre esse tipo de estresse desgasta-se tanto física como emocionalmente, passando a apresentar sentimentos de fracasso, cansaço emocional, falta de realização pessoal, irritabilidade, agressividade, perda de interesse na relação com o trabalho, auto depreciação e depressão. Outros autores caracterizam a síndrome de burnout com a presença de três componentes: a exaustão, o cinismo e a ineficácia em relação ao trabalho e as pessoas que compõe esse ambiente.

Estudos de Barreto (2023, p. 90) mostram que

As pessoas assediadas, dadas suas características psicológicas, podem adotar das seguintes atitudes: tentativa de suicídio; pensamentos de suicídios; depressão; distúrbios do sono; dores generalizadas; crises de choro; sensação de inutilidade; falta de apetite; passa a beber; falta de ar; dor de cabeça; distúrbios digestivos; tonturas; aumento de pressão arterial; desejo de vingança; redução de libido e etc.

Estes efeitos ensejam reparos jurídicos pois, assédio moral pode gerar a reparação de danos patrimoniais e morais decorrentes dos prejuízos de ordem econômica, como: despesas médicas, despesas com psicólogos, perda de emprego, etc. E no campo da honra, da boa fama e da auto estima, conforme tutela do art. 5º, X da CF/88. O decreto nº. 3.048/99 (anexo II, lista B), que regulamenta a Lei 8.213/91 (Lei dos benefícios da previdência social), enumera os transtornos mentais e do comportamento relacionado com o trabalho (PATRÃO, 2017).

Como o assédio moral causa um comprovado prejuízo ao meio ambiente do trabalho, o Ministério Público do trabalho, mediante ação civil pública e ação civil coletiva tem legitimidade para atuar com o intuito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade psíquica e física dos trabalhadores. Devido aos enormes prejuízos causados pelo assédio moral, os legisladores procuram editar normas que o previnam e o reprimam (NASCIMENTO, 2017).

A doutrina segundo Barreto (2023, p. 93) conceitua o assédio moral nos seguintes termos:

Juridicamente, pode ser considerada como um abuso emocional no local de trabalho, de forma profissionais através de boates, intimidações,

humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio constitui, segundo o projeto de lei Frances depositado no senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho.

Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais frequentemente. De acordo com Schmidt (2023, p. 144),

Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho a obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé, pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação trabalho.

Quando reconhecido o assédio moral, a Justiça do Trabalho pode arbitrar uma indenização que, além de reparar monetariamente o dano, estimula o empregador a adotar medidas para evitar nova ocorrência. A reparação por assédio moral segue os mesmos critérios do dano moral (MARANHÃO, 2023).

É importante ressaltar que a Constituição Federal veda a prática do assédio moral a começar do art. 1º que estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no art. 5º, inciso III, veda a tortura e o tratamento desumano ou degradante. Do ponto de vista da indenização devida pelo cometimento de ato ilícito, temos a tutela dos arts. 186 c/c 927 do Código Civil (MAGANO, 2016).

O assédio, além de nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I da lei 9029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato de trabalho, por descumprimentos dos deveres legais e contratuais (art. 483, d da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b da CLT). O assédio também autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores responsáveis pela ilicitude (art. 482, b da CLT) (GOMES, 2020).

Há que se apresentar como resultado desta pesquisa os estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) sintetizados por Paixão e Paixão, (2022, p. 230) que resume:

as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. (...) predominará nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

A OIT também verificou a séria ocorrência em que se observam a presença de milhares de trabalhadores que passam essa agressão perversa do assédio moral. Outras pesquisas feitas na União Europeia mencionam que “8% (oito por cento) dos operários, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes” (GEBRAN NETO, 2022, p. 230).

O referido percentual apresentado por uma pesquisa patrocinado pela União Europeia em 2016, fundamentado em 15.800 entrevistas feitas em 15 Estados-Membros, sendo que Paixão e Paixão (2022, p. 230) divulgando que:

- 4% dos trabalhadores (6 milhões) foram vítimas de violências físicas no ano anterior;
- 2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual;
- 8% (12 milhões) tinham sido vítimas de "atos de intimidação e de trotes;
- Entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

Segundo relato de Monteiro e Bertagni (2020, p. 179), no Brasil o ponto é também bastante controvertido, mas as informações ao mesmo tempo assombram:

Estudo feito com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Segundo o estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são as maiores vítimas - 65 % das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29 % dos homens.

O anterior relatório da OIT apresentado em novembro/2020 na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, citado na obra de Paixão e PAIXÃO, (2022, p. 232), comprovou que “53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação”.

Conforme relata Schmidt (2023, p. 235),

A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio moral abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%).

Finalmente, em análise ocorrida no Brasil realizada por Paixão e Paixão, (2022, p. 230) onde se pesquisou um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo o país, verificou-se que “68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) disseram ter sido intimidados por seus respectivos superiores”.

Conforme já apresentado anteriormente, o assédio moral causa importantes implicações à vida pessoal, familiar e profissional da vítima (CARRION, 2023).

Segundo Darcanchy (2017, p. 07):

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

De acordo o comportamento do patrão ou do seu preposto, ou chefe hierárquico, do trabalhador, pode ser utilizada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995,

que proíbe à adoção de qualquer exercício discriminatório e restritivo em decorrência de ingresso na relação trabalhista ou sua sustentação por pretexto de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, episódios em que a anulação do contrato seja atuada, por ação do patrão, estabelecido em práticas discriminatórias ou restritivas ora citados, apresentam ao empregado o direito de fazê-la professada inexistente, com sua procedente reintegração no ofício e recebimento de todas as componentes da ocasião de banimento, ou pode o trabalhador preferir pelo pagamento em dobro do tempo de afastamento conforme determina o art. 4º, incs. I e II, da lei anteriormente citada (CADERMATORI, 2019).

Segundo Guedes (2024, p. 52)

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros como colegas, chefes, diretores, gerentes, perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

Destarte, o assédio moral tem a capacidade ainda ocasionar dano material, a ao modelo do prejuízo do emprego e gastos com terapia médica e psicológica, e ainda se pretende alcançar fortemente os direitos da individualidade do assalariado, afetando com brutalidade o seu amor próprio, a sua autoestima, a sua boa-fama, o seu conceito, e especialmente, a sua decência e a sua reputação (BITTENCOURT, 2016).

Segundo Guedes (2024, p. 52)

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A reputação e a dignidade dos indivíduos são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, fazendo jus a completa represália quando se confirma sua transgressão.

Segundo Guedes (2024, p. 53)

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

A subnotificação do assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que ocorre quando casos de assédio moral não são comunicados oficialmente ou não são

registrados, mesmo existindo evidências ou relatos de comportamentos abusivos. Isso pode ocorrer por diversas razões, como medo de retaliação, falta de conhecimento sobre os canais adequados para denúncia, a crença de que a situação não será resolvida, ou até mesmo a normalização do comportamento abusivo.

São diversos os impactos da Subnotificação do assédio moral no ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho se torna tóxico, já que a subnotificação pode contribuir para a perpetuação de um ambiente de trabalho hostil, onde a cultura do silêncio se instala.

Há grande comprometimento da saúde mental das vítimas de assédio moral, pois frequentemente sofrem consequências como ansiedade, depressão e baixa autoestima, que podem ser agravadas pela falta de apoio.

Esse é um problema que dificulta a retenção de talentos pela empresa já que funcionários que enfrentam assédio moral tendem a buscar alternativas de trabalho, levando à rotatividade de pessoal e à perda de talentos. Segundo Ávila (2008, p. 55) as causas da Subnotificação, são diversas, dentre elas cita-se:

Medo de Retaliação: Funcionários podem temer represálias, como demissões ou mais assédio, ao se manifestarem.

Falta de Conhecimento: Muitos não sabem como ou onde denunciar, ou acreditam que a denúncia não terá efeito.

Cultura Organizacional: Ambientes que não promovem a transparência e que desestimulam a denúncia de abusos.

Estigmatização: O medo de serem vistos como "fracos" ou "sensíveis" pode impedir as pessoas de relatarem suas experiências.

Estudo realizado por Soares e Oliveira (2012, p. 34) apresenta algumas sugestões de como combater a subnotificação,

Educação e Conscientização: Promover treinamentos sobre assédio moral e os direitos dos empregados.

Canais de Denúncia: Estabelecer canais de denúncia seguros e anônimos, onde os colaboradores possam se sentir à vontade para relatar abusos.

Cultura de Respeito: Fomentar uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade de todos os colaboradores.

Apoio Psicológico: Oferecer suporte psicológico para as vítimas de assédio moral, ajudando-as a lidar com as consequências emocionais.

Investigação e Ação: Garantir que denúncias sejam levadas a sério e investigadas de forma imparcial e que as consequências sejam aplicadas aos agressores.

A subnotificação do assédio sexual no ambiente de trabalho é um fenômeno preocupante e multifacetado que pode ser abordado sob diversas perspectivas. Essa subnotificação ocorre quando casos de assédio não são reportados ou formalmente registrados, resultando em uma subestimação da prevalência do problema.

As causas da subnotificação do assédio sexual no ambiente de trabalho possuem semelhança com a subnotificação do assédio moral no ambiente de trabalho, mas são muito mais profundas e danosas já que muitas vítimas temem represálias, como perda de emprego, mudanças de função, isolamento social ou outras formas de discriminação por parte de colegas ou superiores, o que as desencoraja a denunciar.

A desconfiança em relação à eficácia dos processos de denúncia ou em como a empresa lida com a questão do assédio pode levar as vítimas a não se sentirem seguras para fazer um relato.

Ambientes de trabalho que minimizam ou ignoram comportamentos inapropriados podem contribuir para a normalização do assédio, fazendo com que as vítimas sintam que suas experiências não são válidas.

A preocupação com o estigma social e a vergonha associada ao relato de assédio também podem impedir a denúncia.

Muitas pessoas desconhecem o que constitui assédio sexual ou não sabem como e onde fazer uma denúncia formal.

Em locais onde o assédio sexual é comum ou tolerado, as vítimas podem sentir que denunciar não fará diferença ou que a situação continuará a mesma.

As consequências da Subnotificação segundo estudo realizado por Glina, Soboll (2012, p. 25)

Perpetuação da Cultura de Silêncio: A falta de registros sobre casos de assédio impede que as empresas e instituições tomem medidas adequadas para enfrentá-lo, perpetuando um ciclo de silêncio.

Impacto na Saúde Mental: Vítimas de assédio muitas vezes enfrentam consequências psicológicas, como ansiedade, depressão e estresse, que podem ser agravadas pela falta de apoio e reconhecimento.

Desmotivação e Turnover: A subnotificação pode contribuir para um ambiente de trabalho tóxico, gerando desmotivação entre os colaboradores e resultando em alta rotatividade.

Por isso é muito importante que as empresas tomem medidas para combater a subnotificação do assédio sexual no ambiente de trabalho, tais como sugere o estudo apresentado por De Lima et al. (2024, 143)

Criação de canais de denúncia seguros: Estabelecer mecanismos anônimos e confidenciais para que as vítimas possam relatar incidentes sem medo de retaliação.

Capacitação e sensibilização: Promover treinamentos para todos os colaboradores e gestores sobre assédio sexual, suas consequências e a importância da denúncia.

Implementação de Políticas Claras: Desenvolver e divulgar uma política de tolerância zero ao assédio sexual, detalhando os procedimentos de denúncia e as consequências para os agressores.

Suporte psicológico: Oferecer suporte psicológico e aconselhamento para as vítimas que se sentem impactadas pelo assédio.

Cultura de respeito e inclusão: Promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade e a inclusão, onde todos os colaboradores se sintam seguros e apoiados.

A conscientização e a implementação de políticas eficazes são cruciais para enfrentar a subnotificação do assédio sexual no ambiente de trabalho, garantindo que todos os colaboradores possam trabalhar em um ambiente seguro e respeitoso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral conquanto existente desde os tempos mais antigos, nas últimas décadas vem auferindo contornos mais evidentes no ambiente de trabalho potencializados pela forma com que o modo de produção capitalista, a globalização, e todas as enfermidades que promove, como por exemplo, a exacerbada concorrência entre as corporações e entre os colaboradores, a incessante e bárbara corrida pelo lucro, a diminuição dos postos de trabalho, a ampliação de oferta de mão-de-obra, a supervalorização do egocentrismo, o desprezo pelo trabalho em grupo e a

contraversão dos níveis hierárquicos de valores humano que foram abandonados em prol da produção capitalista.

A maioria dos ambientes de trabalho não aceitam a conduta perpetrada pelo assediador principalmente porque é repugnada pela sociedade, proveniente de um agente que recomenda que a vítima, por pretextos que vão desde a luta por um melhor posto na empresa, e até o conveniente discernimento, e que agride de forma pontual ou repetidamente hostis com o intuito de anulá-la moralmente. Tudo quando os agentes assediadores e a fatalidade do ataque pode-se conferir que o assédio igualmente comum é o que parte do empregador e do superior hierárquico sobre os empregados.

Há que se lembrar que o assédio moral é uma ofensa, geralmente dissimular, e, assim sendo muito complicado de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano, o nexos causal, daí residindo à ineficiência de nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

A conformação do assédio moral no ambiente de trabalho atrapalha que as faculdades básicas do trabalhador, ou como incidentes do trabalho, pois há decorrências físicas e psíquicas do assediado, são satisfatórios para buscar a responsabilização do agente agressor.

Diversos estudos, atualmente têm sido realizados em distintas áreas da ciência principalmente no campo do Direito, da Sociologia, da Medicina do Trabalho e da Psiquiatria, colaborando significativamente para a verificação de casos em que se configuram o assédio moral, pretendendo coibi-lo, agindo em caminho da prevenção e, se acaso se verificar um caso consumado, definindo-se as consequências jurídicas cabíveis ao assediador, à vítima e ao empregador, além do que necessita-se servir à análise de enfermidades e recomendação de terapêutica adequada.

Também é muito importante que se averigue o caráter psicológico do dano determinado pelo o assédio moral, que normalmente é causado por uma conduta prolongada por muito tempo e que apresente por consequência a concepção de uma enfermidade psíquico-emocional, conferida tecnicamente por médico ou especialista na área psicológica adequado a verificar o estrago e a coerência causal pertinente ao espaço do trabalho.

Certos países já têm normatização trabalhista característica para restringir o assédio moral no espaço laboral, o que não se confere no ordenamento pátrio, no país o que se encontra é a presença de alguns projetos de lei federal em andamento e há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal, constata-se também a presença de alguns Municípios e Estados brasileiros já apresentam legislação que se refere ao assédio moral, outros têm projetos de leis e, em nível nacional.

As estatísticas a respeito do mundo do trabalho comprovaram que este é o momento e a oportunidade da discussão sobre a obrigação de se conservar a saúde mental dos trabalhadores, uma das importâncias basilares é a própria distinção da pessoa humana, título sobre o qual se estabelecem os ordenamentos democráticos modernos.

A OIT preocupa-se em ponderar a respeito das doenças mentais provenientes dos problemas relacionados ao ambiente do trabalho, e que há legislações específicas para combater o assédio moral, por sua vez, o Brasil tem buscado adotando conceitos que visam se adequar à uma política que inclui a saúde do trabalhador ponto fundamental de sua proteção.

Encontra-se na literatura inúmeras sugestões de se prevenir a incidência do assédio moral, sobretudo por parte das empresas, como por exemplo, pela criação da

comissão interna de prevenção de acidentes agindo pelo equilíbrio do meio ambiente de trabalho, buscando-se que este se configure como o mais saudável para todos, garantindo a construção diária de um ideal de vida digna, equilibrada e principalmente pacífica.

A subnotificação do assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério que pode ter consequências profundas tanto para os indivíduos quanto para a organização como um todo. Combater essa subnotificação envolve criar um ambiente de trabalho seguro, onde as pessoas se sintam à vontade para relatar comportamentos inadequados e onde a organização atue de forma proativa na prevenção e combate ao assédio moral. É fundamental que empresas e organizações reconheçam a importância de abordar essa questão de maneira eficiente e humana.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, R. P. (2008). **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Caxias do Sul, RS). Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em 03.05.2024.

BARRETO. M.S. **Violência, Saúde e Trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2023.

BITTENCOURT, Hélio Antônio Santos. **Síntese Trabalhista**. 16 ed. Síntese: 2012.

CADERMATORI, Sérgio. **Estado de direito e legitimidade: uma abordagem garantista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed atual. por Eduardo Carrion. - São Paulo: Saraiva, 2023.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. 2017. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em: 22 maio 2024.

DE LIMA, Katia; FERREIRA, Mário César; HELOANI, Roberto Montes. ENTREVISTA COM PROFESSOR ROBERTO HELOANI SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Revista Laborativa**, v. 13, n. 2, p. 141-146, 2024.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11ª ed. rev., atualizada de acordo com o código civil de 2002 e aumentada por Rui Bedford Dias. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

FLICK, Uwe. **Métodos de Pesquisa**: introdução à pesquisa qualitativa. Tradução Joice

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho** - Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br//books/9788522108640/> . Acesso em: 05.05.2024.

GEBRAN NETO, João Pedro. **A aplicação imediata dos direitos e garantias individuais; a busca de uma exegese emancipatória**. São Paulo: RT. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como**

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 269-283, 2012.

GOMES, Orlando. **Curso De Direito do Trabalho**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho** 2 Ed. são Paulo: LTr, 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2016.

MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, São Paulo: LTr. 2023.

MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais** - 2.ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2020.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2023. p. 182.

MORIM, Cleidilene Freire Souza. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n 3676, 25 jul. 2018. Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/artigos/25017](http://jus.com.br/artigos/25017)>; acesso em: 14 out. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: Empregado Doméstico**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PAIXÃO, Floriceno. PAIXÃO, Luiz Antônio C. **A Previdência Social: legislação e jurisprudência**. - Porto Alegre: Editora Síntese, 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 03.05.2024.

PATRÃO, Luciano de Alencastro. **A defesa do empregador**. 2016. Disponível em: <http://www.defenda-se.inf.br/cgi>. Acesso em: 25/10/ 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

RISSI, V. et al. **Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho**. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 24, n. 1, p. 339-352, mar. 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v24n1/v24n1a18.pdf>>. Acesso em 03.05.2024.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista da Associação das Mulheres de Carreira Jurídica, n 2, novembro de 2023.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44, 2009.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 195-202, 2012.