

Ana Carolina Rodrigues Branco

(Etec Irmã Agostina. Curso Técnico em Administração)

ana.branco12@etec.sp.gov.br

Isabel Rios de Oliveira da Cruz

(Etec Irmã Agostina. Curso Técnico em Administração)

isabel.cruz3@etec.sp.gov.br

Izabel Souza de Azevedo

(Etec Irmã Agostina. Curso Técnico em Administração)

izabel.azevedo@etec.sp.gov.br

Julia Barbosa de Souza

(Etec Irmã Agostina. Curso Técnico em Administração)

julia.souza448@etec.sp.gov.br

Renata de Oliveira Vitalino

(Etec Irmã Agostina. Curso Técnico em Administração)

renata.vitalino@etec.sp.gov.br

IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL:

Efeitos na saúde mental e no desempenho organizacional nas empresas Brasileiras.

RESUMO

O trabalho tem como objetivo investigar o conceito e as múltiplas manifestações do assédio moral no ambiente corporativo, destacando sua relevância para a garantia dos direitos do trabalhador. O foco será a conscientização sobre o combate ao assédio moral, suas diferenças em relação ao assédio e os processos para a denúncia. Além disso, será analisado o impacto que o assédio moral exerce sobre a saúde mental dos trabalhadores, afetando diretamente seu bem-estar psicológico e desempenho profissional. A análise abordará as responsabilidades legais para as empresas, que podem ser responsabilizadas por negligência na prevenção dessas práticas.

O trabalho incluirá incidência do assédio moral no contexto profissional, oferecendo uma explicação minuciosa sobre o conceito e os elementos que define a prática abusiva. Além disso, serão apontados os locais e órgãos que oferecem suporte às vítimas, que frequentemente encontram obstáculos para fazer denúncia devido ao medo ou insegurança. Por fim, o estudo enfatizará a relevância da legislação específica que assegure a proteção e dignidade dos colaboradores.

Palavras-chave: ambiente corporativo; assédio moral; saúde mental; denúncia.

ABSTRACT

The study aims to investigate the concept and various manifestations of moral harassment in the corporate environment, emphasizing its importance in guaranteeing workers' rights. The focus will be on raising awareness about combating moral harassment, distinguishing it from other forms of harassment, and outlining the processes for reporting it. Additionally, the study will examine the impact of moral harassment on workers' mental health, highlighting its direct effects on psychological well-being and professional performance.

The analysis will also address the legal responsibilities of companies, which can be held liable for failing to prevent such practices. The study will explore the prevalence of moral harassment in professional contexts, providing a detailed explanation of the concept and the elements that define this abusive behavior. Furthermore, it will identify the organizations and agencies that offer support to victims, who often face challenges in reporting due to fear or insecurity.

Finally, the study will underscore the importance of specific legislation that protects employees and ensures their dignity in the workplace.

Keywords: corporate environment; moral harassment; mental health; complain.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo, enquanto espaço de convivência profissional, deveria ser pautado por relações éticas, respeitosas e produtivas. No entanto, observa-se, com crescente frequência, a prática do assédio moral no local de trabalho — uma conduta prejudicial que compromete não apenas a saúde mental e emocional dos colaboradores, mas também a produtividade e o clima organizacional como um todo. Trata-se de um fenômeno complexo, que merece atenção e reflexão por parte de gestores, profissionais de recursos humanos e toda a sociedade, visto que suas consequências vão além do âmbito individual, afetando diretamente o desempenho coletivo e a reputação das instituições. O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por atitudes sistemáticas de humilhação, constrangimento e intimidação, que visam desestabilizar psicologicamente o trabalhador, tornando o ambiente laboral hostil e insustentável.

Essas atitudes podem partir de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até mesmo de subordinados, assumindo diferentes formas, como críticas constantes, isolamento social, sobrecarga de tarefas, disseminação de boatos e desvalorização do trabalho realizado. Tais comportamentos abusivos impactam o colaborador em diversas esferas, desde sua saúde emocional até sua autoestima, refletindo diretamente em seu rendimento profissional. Como resultado, observa-se a queda na produtividade, o aumento de faltas e licenças médicas, a rotatividade de pessoal e a deterioração das relações interpessoais no ambiente corporativo. No plano institucional, os efeitos são igualmente nocivos: compromete-se a eficiência dos processos internos, reduz-se a qualidade dos serviços prestados e deteriora-se a imagem da organização diante de seus públicos interno e externo. Além dos impactos emocionais e operacionais, o assédio moral também configura uma infração legal, sendo passível de responsabilização judicial tanto para a empresa quanto para os indivíduos diretamente envolvidos.

A legislação trabalhista brasileira prevê a possibilidade de reparação por danos morais e outras penalidades cabíveis, o que reforça a necessidade de políticas internas bem estruturadas, canais de denúncia acessíveis e ações de conscientização contínuas. Diante disso, é imprescindível que as empresas adotem medidas concretas para prevenir e combater o assédio moral no trabalho. A construção de uma cultura

organizacional baseada na ética, no respeito mútuo e na valorização do ser humano é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Investir em capacitação de lideranças, promover diálogos transparentes e fomentar práticas inclusivas são caminhos eficazes para transformar as relações laborais. Compreender a gravidade do assédio moral e agir proativamente na sua erradicação é um compromisso necessário para garantir a dignidade dos trabalhadores e a sustentabilidade das organizações.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Investigar de forma abrangente como o assédio moral no ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos colaboradores e no desempenho organizacional, a fim de promover a conscientização e a prevenção desta prática abusiva.

2.2 Objetivo específico

Aprofundar a compreensão sobre o assédio moral e como ele se manifesta no ambiente profissional. Busca-se, primeiramente analisar os impactos que essa prática acarreta na saúde mental e física dos colaboradores detalhando as consequências psicossociais e somática.

Outro ponto de suma importância é apresentar os direitos legais do colaborador, os canais de denúncia disponíveis e a importância da legislação na proteção e dignidade do trabalhador.

3 METODOLOGIA

O presente artigo foi redigido por meio de pesquisas feitas com a coleta de dados foi realizada partindo de um questionário documental, englobando participantes selecionados por amostragem, considerando um critério principal, ser trabalhador. Com base no tema, foi escrito um roteiro, com indagações objetivas sobre conhecimento do assunto e se houve algum contato com o mesmo. A pesquisa e a entrevista seguiram os princípios éticos, não expondo as respostas dos participantes e nem a entrevistada em quesitos de imagem e personalidade.

4 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO

Assediar tem a definição no Dicionário Aurélio (2000) quando diz: “assediar, importunar: 1. Incomodar com suplicas repetitivas. 2. aborrecer, apoquentar. 3. causar

transtorno, embaraço a.”, ou seja, agir com insistência, perseguindo, importunando, molestando ¹uma pessoa no ambiente de trabalho.

Essa perseguição pode ter consequências graves para um trabalhador, no ambiente de trabalho, ele pode enfrentar diferentes tipos de constrangimentos e aborrecimentos, que podem vir tanto de seu superior quanto de colegas do mesmo nível hierárquico, vamos explorar os diferentes tipos de assediadores, que nem sempre são apenas os superiores.

4.1 Definição de Moral

No mesmo Dicionário Aurélio (2000), encontramos a definição de “moral” como sendo: “1. Conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para o grupo ou pessoas determinadas. ”

A moral pode ser entendida como um conjunto de regras ou padrões de comportamento que são considerados adequados em um determinado contexto. Essas regras podem ser vistas de duas maneiras: de forma absoluta, quando são consideradas válidas para todas as pessoas, independentemente da cultura, época ou situação; ou de maneira relativa, quando se aplicam apenas a um grupo específico, como uma sociedade, religião ou cultura.

Em resumo, a moral diz respeito aos princípios que ajudam a guiar o que é certo ou errado dentro de um grupo específico. Esses princípios podem mudar de acordo com quem os estabelece e onde eles são aplicados.

4.2 Definição de Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão institucional que, nos últimos anos, tem adquirido uma relevância significativa nas empresas atuais, tornando-se um assunto crucial para o bem-estar dos colaboradores. Conforme os estudos de Soares e Oliveira (2012), o assédio moral se define mediante:

[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa (apud BRODSKY, 1976).

¹ Molestando-causar ou sofrer enfado ou importunação.

Podemos observar que, na visão de Brodsky (1976), o assédio moral é um comportamento que se repete de forma intencional, onde uma pessoa tenta atormentar ou desestabilizar outra. A ideia principal é que esse tratamento repetitivo e insistente pretende enfraquecer a resistência da vítima, gerando sentimento de frustração e tentando provocar reações. Esse tipo de assédio se manifesta por meio de pressão psicológica, o que pode causar medo, intimidação e um desconforto. Segundo Brodsky (1976), a persistência é um fator muito importante. Com o tempo, essa abordagem se torna cada vez mais desgastante e prejudicial, afetando a saúde mental e emocional da vítima.

Para Leymann (1996), o assédio moral é caracterizado por uma série de atitudes e ações hostis que, se olharmos uma a uma, podem parecer insignificantes. No entanto, quando essas atitudes se repetem com frequência, os efeitos podem ser muito prejudiciais. Um ponto importante a destacar é que, ao analisarmos cada comportamento isoladamente, podemos acabar minimizando a gravidade do assédio. Embora cada gesto possa parecer inofensivo, a soma dessas ações repetidas pode ter um impacto devastador, causando danos psicológicos profundos à pessoa que está sendo alvo desse tipo de agressão.

Hirigoyen define o assédio moral como sendo:

"Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (HIRIGOYEN, 2002).

Hirigoyen (2002) explica que o assédio moral é qualquer tipo de comportamento abusivo, como um gesto, uma palavra ou uma atitude, que se repete ou se organiza de forma sistemática. Essas ações prejudicam a dignidade e a integridade de uma pessoa, afetando-a tanto psicologicamente quanto fisicamente. Esse tipo de conduta pode colocar em risco o emprego da vítima e criar um ambiente de trabalho negativo e hostil. O mais importante nessa definição é que o assédio não acontece apenas uma vez; ele é algo contínuo e planejado, com a intenção de enfraquecer emocionalmente a pessoa, o que acaba afetando sua saúde e seu desempenho profissional. A repetição dessas atitudes gera um clima tóxico que afeta não só o indivíduo, mas todo o ambiente de trabalho.

4.3 Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode ser classificado em quatro categorias, que a autora explica de maneira pedagógica e prática, são elas: assédio vertical de cima para baixo, assédio moral vertical de baixo para cima, assédio moral lateral e assédio moral misto. (apud HIRIGOYEN, 2015).

4.4 Assédio moral vertical descendente

Esse tipo de assédio ocorre quando um agente com uma posição de autoridade, como um superior hierárquico, está envolvido. Isso pode incluir o empregador, um sócio da empresa ou qualquer funcionário que tenha uma relação de hierarquia superior em relação à vítima. O objetivo desse comportamento é fazer com que o funcionário se sinta desconfortável ao ponto de induzi-lo a solicitar a sua demissão. Como exemplo prático de tal atitude, o superior deixa o funcionário de lado de maneira intencional em atividades e discussões; em outra situação, o funcionário é exposto há momentos constrangedores e ações que o coloquem em um sentimento de desconforto publicamente (HIRIGOYEN 2015). Em sua obra Jorge Dias Souza compartilha sua opinião sobre o assunto.

O empregado é continuamente rebaixado, ultrajado, ofendido, menosprezado, inferiorizado, constrangido, desvalorizado e humilhado. O resultado das insistentes investidas do chefe faz o subordinado sentir-se inútil, incompetente e sem valor. Ele então passa a questionar-se, a duvidar da sua capacidade profissional. A revolta vai se transformando em mágoa profunda e a sensação de desespero, despreparo e indignação vão se acumulando, tornando o funcionário um profissional repleto de infelicidade e cheio de dúvidas. Ele passa a fazer apenas o essencial, deixando de contribuir com o seu melhor para a empresa, trocando a sua vida e felicidade pelo salário mensal (SOUZA, 2009).

O texto ilustra como o comportamento abusivo de um superior, que constantemente rebaixa, ofende e desvaloriza o empregado, vai minando lentamente sua saúde emocional e autoestima. O trabalhador, que inicialmente se sente chocado ou indignado, passa por várias mudanças internas: começa a se sentir incompetente e a duvidar de suas próprias habilidades, o que resulta em mágoa profunda,

desesperança e desmotivação. É possível compreender de forma intensa e emocional o que acontece com um trabalhador que enfrenta humilhações constantes no ambiente de trabalho, um exemplo claro de assédio moral organizacional.

4.5 Assédio moral vertical ascendente

Trata-se de quando um funcionário ou mais praticam atitudes desrespeitosas contra o chefe, ou superior, utilizando chantagens ou questões pessoais. Ocorre pelo fato da insatisfação dos empregados com o comportamento do superior hierárquico, que acreditam que não tem competência e habilidades necessárias para liderar ou não são a favor da sua autoridade. O objetivo é enfraquecê-lo, criando um ambiente de trabalho desconfortável, para que ele peça para sair. Acontece, geralmente, quando um colega de trabalho é promovido, sendo visto como não qualificado para o cargo (HIRIGOYEN 2015).

Eventualmente, pode haver uma tentativa de ridicularizar e humilhar a vítima, usando sarcasmo para fazer com que ela perca a confiança em si. Isso pode acontecer por meio de difamações, calúnias, mentiras e insinuações maldosas. Quando a vítima já está cansada ou deprimida, o assédio parece ser justificado. A desqualificação da vítima acontece de forma sutil e indireta, com gestos como suspiros, dar de ombros, olhares de desprezo, fechar os olhos e balançar a cabeça. As palavras do agressor muitas vezes trazem mal-entendidos que se voltam contra a vítima, levando-a a duvidar de suas próprias capacidades profissionais.

4.6 Assédio moral horizontal

Este tipo de assédio é caracterizado por constantes acusações e/ou ameaças de deterioração moral entre os colegas de trabalho, ou seja, entre pessoas do mesmo cargo, tendo como principal característica a ausência de vínculo de subordinação. O assédio se manifesta com palavras ofensivas que podem se referir à vida pessoal, familiar ou profissional da vítima. Exemplos comuns são “brincadeiras” que ridicularizam colega perante os outros; brincadeiras recorrendo à religião, política, raça, orientação sexual.

Em outras palavras, o colega tenta “fazer com que o outro se sinta pequeno” e mais fraco através das palavras ou atos que ficam prejudiciais para a vítima, afetando o ambiente de trabalho, ou ainda a saúde mental da vítima (HIRIGOYEN 2015). Em outros estudos, Carvalho (2009) descreve que o assédio moral horizontal pode decorrer mediante uma competitividade ocorrida entre os colaboradores nas

empresas, principalmente nas que definem metas a serem atingidas pelos colaboradores. Sendo assim, o primeiro a atingir a meta recebe reconhecimento ou recompensa, gerando uma possível rivalidade negativa entre os colegas.

O assédio moral praticado por colega de serviço, tal como o praticado pelo empregador ou superior hierárquico, contamina o ambiente de trabalho, tornando-o degradante, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido. [...] Sem dúvida, não apenas as condições de trabalho e fatores ambientais nocivos à saúde e bem-estar do empregado prejudicam a satisfação e qualidade de vida no trabalho, também as relações interpessoais defeituosas e envenenadas interferem para contaminar o ambiente de trabalho e torná-lo impregnado de práticas humilhantes, vexatórias, por parte de colega de serviço que, no intuito de assediar o colega de trabalho pratica grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais de natureza sexual ou não, enfim, hostilizando e humilhando o colega de toda forma, em manifesto desrespeito à sua individualidade e dignidade. (ALKIMIN, 2008)

Esse tipo de assédio não se restringe apenas às ações de superiores, mas também pode ocorrer entre colegas de trabalho, o que chamamos de assédio moral horizontal. Esse tipo de comportamento é muito prejudicial, pois torna o ambiente de trabalho desagradável, hostil e ofensivo, ferindo os direitos de quem é alvo dessas atitudes.

De acordo com Alkmin não são apenas as condições físicas do trabalho que impactam a saúde e o bem-estar do empregado, mas também as relações interpessoais que estão desgastadas. Exemplos claros de práticas abusivas incluem grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais, sejam elas de natureza sexual ou não, além de outras formas de humilhação. Tais atitudes, ao desrespeitarem a individualidade e a dignidade do trabalhador, comprometem a qualidade de vida no trabalho e exigem uma postura de intolerância institucional e legal. Portanto, a importância de relações respeitadas no ambiente profissional e a necessidade de responsabilização por condutas que promovam o desrespeito e a humilhação.

4.7 Assédio moral misto

Ocorre quando a pessoa afetada é desrespeitada e pressionada por pessoas de diferentes posições no espaço profissional. Nessa situação, o assédio pode vir tanto de outros funcionários da mesma hierarquia quanto de superiores, como supervisores e líderes de equipe.

Ou seja, a vítima não encontra ajuda e apoio nem entre os companheiros de equipe e nem nos superiores hierárquicos, pois é alvo de humilhações e situações desagradáveis dos dois lados. Essa situação gera um espaço profissional tóxico, aumentando o isolamento da vítima, dificultando sua capacidade de lidar com a situação, resultando em consequências para o equilíbrio emocional e a eficiência. Segundo as pesquisas dos autores Machado e Silva (2015).

O assédio misto é a mistura dos dois anteriores, ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa. Neste caso, a agressão pode iniciar do próprio superior ou chefe, e logo depois, se alastrar e partir dos próprios colegas da vítima, por medo de represálias futuras do chefe assediador, (apud ECKERT, MACEDO, et al, 2011).

Diante dos fatos apresentados, é possível compreender que o superior incita ao abuso ou desrespeito, promovendo-se o medo. Por consequência, os demais colaboradores deixam de recorrer pelo temor de sofrer punições ou não se associarem ao líder, começam a agir da mesma forma. Assim, a combinação do foco vertical e horizontal gera um clima de insegurança e vulnerável. Como resultado, a saúde mental da vítima é prejudicada; por conseguinte, o desempenho no ambiente de trabalho diminui devido ao caráter tóxico.

5 IMPACTOS DA SAÚDE MENTAL E FÍSICA

Segundo Almeida Filho, o conceito de saúde mental pode ser entendido como uma combinação de saúde, enfermidade e cuidado. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS):

“A Saúde Mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade.”

Já a saúde física, por sua vez, refere-se ao bom funcionamento do corpo, a aptidão física, a energia, a alimentação e a autoestima. Quando esses elementos estão em harmonia, podemos dizer que a saúde física da pessoa está em boas condições. (TIME PONTOTEL, 2024).

Segundo Rufino os problemas de saúde só ocorrem e se acentua com o estado repetitivo de humilhações sofridas pelo empregado. Algumas doenças consideradas normais pelo excesso de trabalho passam a ser preocupantes, tais como depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios² do sono, emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos, crise de hipertensão e outras. Nos casos mais graves, a depressão profunda gera angústia e sentimento de culpa, podendo levar ao suicídio (RUFINO, 2007).

Onde o assédio moral pode também desencadear a síndrome de burnout que se trata de uma condição de exaustão mental, que o indivíduo experimenta no ambiente profissional. Nesses momentos, o trabalhador percebe-se impotente para focar, recordar ou executar qualquer atividade, mesmo aquelas que parecem bastante simples. O burnout é definido como a "síndrome da desistência", tendo em vista que, sob essas condições, a pessoa começa a se distanciar de seu trabalho e das relações emocionais que surgem dele, aparentando uma incapacidade de se dedicar emocionalmente. Contudo, alguns autores argumentam que problemas como cansaço, depressão, estresse e desmotivação também podem manifestar a desistência como uma característica proeminente. (STOLL, et al, 2002).

Quando o estresse se torna crônico, ou seja, persistente ao longo do tempo, o profissional pode apresentar um conjunto de problemas comportamentais e psicológicos, revelando os sintomas já mencionados, e, com o passar do tempo, pode se tornar incapaz de realizar suas atividades diárias. É fundamental ressaltar que, se a pessoa que enfrenta essa síndrome continuar a vivenciar situações estressantes e não buscar o tratamento apropriado, ela corre o risco de desenvolver transtornos mentais sérios, como depressão, fobias e transtorno do pânico.

²Distúrbio - alteração nas condições físicas ou mentais do indivíduo que afeta o funcionamento de algo em sua rotina, e geralmente tem origem de fácil identificação;

5.1 Impactos judiciais para a empresa em caso de assédio moral

De acordo com o artigo 6º - Decreto nº 9571 / 2018, determina que:

"É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento."

É importante que a empresa se responsabilize por educar os colaboradores, os empregados e as pessoas associadas à sociedade empresarial, mantendo uma conduta respeitosa, amigável e em conformidade com os direitos humanos. (CÓDIGO DE CONDUTA ETICA).

Em 2019 foi aprovado pela Câmara Federal o Projeto da Lei 4742/2001, que cataloga a prática de assédio como crime. O Art. 186 do Código Civil afirma que:

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

Ou seja, essa lei diz que se o colaborador ainda que tenha violado esses direitos e causado prejuízo a vítima, será responsabilizado legalmente.

5.2 Impactos para a organização

O assédio moral no ambiente profissional torna o espaço de trabalho inapropriado para garantir as condições básicas de uma qualidade de vida satisfatória para o colaborador. Enfatizando a consciência dos demais funcionários sobre a presença de um processo de terror psicológico que não é investigado e punido, provocado assim insegurança e inquietude no local de trabalho, principalmente entre aqueles que se encontram em situações pessoais semelhantes (MANCUSO, 1996, p. 59).

Tendo em conta a identificação dos diversos prejuízos que a prática de assédio moral pode trazer para a saúde financeira da empresa, é fundamental que os empresários se conscientizem, a fim de prevenir tais problemas. À medida que a conscientização sobre o fenômeno do assédio moral aumenta, tendemos a ver esse

aspecto como um elemento crucial na prevenção no combate a práticas de mobbing³ (SILVA, 2005 p. 62).

Além disso, há um risco real de responsabilização financeira em casos de condenações por danos morais e materiais resultantes das ações de seus colaboradores e representantes. É comum que a vítima comece a se retirar do trabalho como uma maneira de fugir dos assédios. Muitas vezes, isso resulta em afastamento e suspensão do contrato de trabalho, geralmente isso se dá com a entrega de atestados médicos que evidenciam os danos psicológicos e físicos gerados pelo assédio moral no ambiente de trabalho (FILHO, 2002).

6 ESTATÍSTICAS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) chamou atenção com a situação aflita na qual muitos trabalhadores vivem, eles encaram o assédio no trabalho. Estudos da União Europeia revelam que 8% dos trabalhadores, cerca de 12 milhões de pessoas, são prejudicados pela postura autoritária de seus superiores. Essa mesma estatística apareceu em um estudo da União Europeia em 1996, que analisou cerca de 15.800 respostas de 15 países membros. De acordo com Nascimento (2004), os dados coletados mostram que:

4 %do grupo trabalhador, que é cerca de 6 milhões, passou por ataque físico no ano passado.

2 % (quase 3 milhões) encararam abuso sexual.

8 % (mais ou menos 12 milhões) passaram por atos de pressão e insultos.

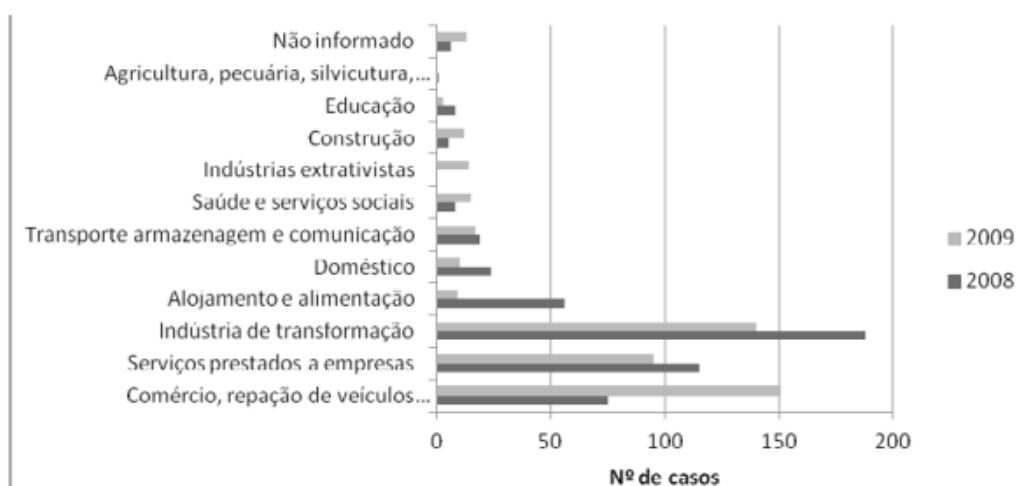
Uma investigação realizada em São Paulo com 97 empresas dos setores químico, plástico e de cosméticos mostrou que, entre 2.072 pessoas entrevistadas, 870 (ou 42%) informaram ter enfrentado humilhações no ambiente de trabalho. Além disso, um estudo conduzido pela Dra. Barreto, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), apontou que as mulheres são as mais prejudicadas nesse contexto, com 65% das entrevistadas relatando experiências de humilhação, em comparação com 29% dos homens.

³Mobbing - é um tipo de assédio moral que consiste em uma perseguição psicológica e sistemática de uma pessoa

Uma análise detalhada em nível nacional com 4.718 profissionais revelou que 68% enfrentam algum tipo de humilhação várias vezes na semana. Dentro desse grupo, a maioria (66%) relatou ter sofrido intimidação por parte de seus superiores. Uma investigação conduzida pelo Instituto Patrícia Galvão indicou que 76% das mulheres participantes relataram ter vivenciado pelo menos um incidente de agressão ou assédio no local de trabalho. Além disso, 92% dos envolvidos afirmaram que as mulheres enfrentam mais situações de desconforto e assédio em seus ambientes de trabalho em relação aos homens, uma pesquisa realizada em dezembro de 2020.

Na capacitação chamada “Combate aos assédios moral e sexual e à discriminação no âmbito administrativo e acadêmico do ensino superior”, o professor de Geografia e diretor da Associação dos Docentes da UFMS, Thiago Araújo Santos, compartilhou que, em média, a Justiça trabalhista recebe cerca de 6,4 mil processos relacionados a assédio moral todo mês. Ele destacou que esses números se referem aos casos registrados em 2022, totalizando 77,5 mil processos trabalhistas que abordam essas questões.

Na figura 1, observam-se três áreas de atividade que se destacam em relação às demais: o comércio e a reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos; a indústria de transformação; e os serviços voltados às empresas, além das atividades imobiliárias e de locação.

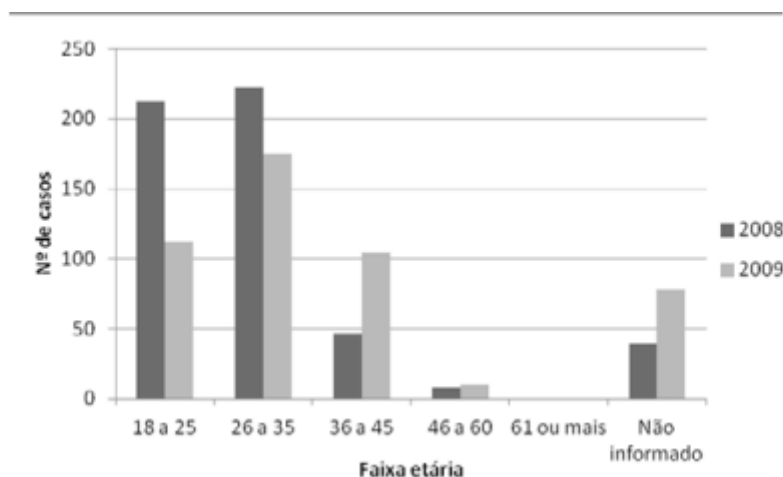


Um gráfico comparando o número de casos em diferentes setores econômicos nos anos de 2008 e 2009. Pode-se observar que a maior quantidade de casos aconteceu na indústria de transformação.

Fonte: DRT, 2010 APUD

Em 2008, o setor que teve mais reclamações foi a indústria de mudança, mostrando 37% do total. Conforme a figura 2, apareceram os serviços feitos a firmas além das

atividades de casa e aluguel com 23%. Em 2009, o comércio e os serviços de reparação de veículos e de objetos pessoais e domésticos foram os mais denunciados, com 32%. A indústria de transformação ficou em segundo lugar, com 29% das queixas.



De acordo com a segunda figura, os trabalhadores entre 26 e 35 anos foram culpados por 42% dos problemas em 2008. Entretanto, no ano seguinte, essa taxa desceu para 27%. Já as pessoas de 18 a 25 anos simbolizaram 40% das queixas em 2008, mas esse valor tomou uma queda forte caindo apenas para 4% em 2009.

Entre 2008 e 2009, as queixas que vieram das pessoas com idades entre 36 e 45 anos aumentaram muitas coisas, com um crescimento de 121%. Além disso, as queixas de pessoas que não disseram a idade também tiveram um aumento grande de 100%.

7 IDENTIFICAÇÃO

De acordo com a Dra Tôrres (2017) caso o trabalhador que estiver por suspeita estar sofrendo o assédio moral e seu ambiente de trabalho, ele deverá de imediato ir à procura de seu sindicato para relatar a situação, assim como os órgãos: Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho (SRT).

Para o Conselho de Justiça – (CNJ), além disso, também, é possível recorrer apoio ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, onde oferecem assistência especializada aos trabalhadores que sofrem de doenças ou condições relacionadas ao trabalho. (TÔRRES, 2017)

Finalmente, para validar o caso de assédio, sugere-se que a vítima registre todas as situações sofridas, os colegas que presenciaram os ocorridos e evitar diálogos com o agressor sem testemunhas. Ademais, se o colaborador conseguir gravar as conversas com o assediador, esse material pode ser utilizado como evidência legal

7.1 O que é preciso saber para uma denúncia?

Conheça seus direitos, antes de apresentar uma denúncia de assédio moral, é fundamental conhecer os seus direitos e as leis que regem esse tipo de violência no ambiente de trabalho. Procure informações sobre a legislação trabalhista e os regulamentos específico de sua localização. Aprenda os termos de definições pertinentes e tenha consciência de seus direitos como vítima.; procure ajuda interna, antes de adotar ações legais, muitas das empresas dispõem de processos internos para abordar assédio moral.

Verifique se a política de recursos humanos da sua organização e siga as instruções correspondentes. Entretanto, pode denunciar os 13 incidentes moralmente difamatórios a um representante de recursos humanos ou supervisor de confiança, descrevendo a eles o ocorrido com detalhes; consulte um advogado especializado, caso a empresa não tomar as medidas apropriadas ou se você perceber que suas preocupações não foram atendidas, é aconselhável a procura de assistência jurídica. Entrar em contato com um advogado especializado em direito trabalhista é essencial para conseguir todas as informações pertinentes sobre a situação.

Um profissional irá analisar o que é mais provável que aconteça e o que ele pode fazer para auxiliar na defesa dos seus direitos. E faça uma denúncia externa, caso as etapas anteriores não sejam eficazes na resolução do problema, você pode optar por realizar uma denúncia externa. Isso pode significar contatar algumas autoridades governamentais, como órgãos encarregados pela supervisão do trabalho ou com uma comissão de direitos Humanos. Quando uma denúncia de assédio moral vem de organizações adequadas, elas podem verificar se o comportamento da gerência é suficientemente abusivo e tomar as medidas cabíveis para proteger seus direitos (INSTITUTO NÓS POR ELAS, 2024).

7.2 Como fazer a denúncia?

Denunciar o assédio moral no trabalho é de suma importância para o colaborador, auxiliar no fim desse tipo de comportamento que traz prejuízos as vítimas, e como maneira de proteção ao trabalhador e sua saúde mental.

Para início é importante destacar que conhecer as políticas da empresa tem grande peso, familiarize-se com a política de combate ao assédio da sua empresa e conhecer a lei. Identifique e cumpra os procedimentos de denúncia e os recursos disponíveis para lidar com casos. Em primeira instância, é obrigatória a apresentação de ônus (provas concretas), sobre o determinado constrangimento, como explanado primordialmente.

Procure o setor de Recursos Humanos da sua empresa: Caso a vítima se sinta confortável converse com um superior, relatar o assédio moral. Apresente suas preocupações de forma clara, fornecendo evidências sempre que possível, procure auxílio se não se sentir confortável em denunciar diretamente à empresa, procure apoio externo, por exemplo no sindicato, ou com um advogado trabalhista e persista na busca por uma intervenção.

Caso a empresa não tome medidas adequadas para resolver o problema, persista na busca por soluções, buscando orientação legal e buscando vias de denúncia, como agências reguladoras ou órgãos de fiscalização do trabalho, como por exemplo o MPT (Ministério público do trabalho) que tem seu foco voltado para violação de direitos trabalhistas e casos pontuais de assédio; o sindicato da categoria que pode trazer suporte pela assistência jurídica, negociações coletivas e referindo-se a proteção de possíveis retaliações; em caso de envolvimento direto ou indireto a ameaças perseguição, ou alguma configuração de crime, é recomendável que seja procurado uma delegacia ou o próprio ministério Público; caso em algum âmbito da situação haja impactos nas relações interpessoais, é viável má abertura de uma ação judicial trabalhista, solicitando uma indenização por danos morais.

Em suma, foi apresentado que a legislação brasileira tem possíveis caminhos em suas entrelinhas para que o assédio moral possa ser sanado ou indenizado, usando como fundamentos os direitos humanos e suas interpretações. A nossa constituição Federal e a CLT (Consolidação das Leis trabalhistas) trazem uma certa garantia a proteção da dignidade e honra dos indivíduos em sua originalidade, tornado possível reparações para este tipo de dano causado aos colaboradores em seus respectivos exercícios trabalhistas. Para a jurista Meirelles (2008), o princípio da dignidade humana, reconhecido em nossa Constituição, "impõe o respeito incondicional ao valor da pessoa, de forma que qualquer atitude que atente contra a sua integridade, seja física ou psicológica, deve ser repelida e punida". Essa finalidade

reforça a necessidade de regulamentação e prevenção constantes para assegurar que o ambiente de trabalho seja seguro e justo, livre de práticas abusivas que possam abonar a reputação dos envolvidos.

8 PREVENÇÃO

8.1 RECURSOS HUMANOS

O setor de Recursos Humanos em uma organização responsabiliza-se pelas funções que asseguram o funcionamento da gestão de pessoas relacionadas ao trabalho, conectando o colaborador que exerce seus deveres e funções para a empresa, o que intermedia o relacionamento entre o colaborador e a empresa para garantir o desempenho e melhorar seu desenvolvimento dentro do ambiente corporativo.

Todas as ações envolvidas ao funcionário e sua corporação, o Recursos Humanos se encontra dentro do processo, desde as operações de recrutamento e seleção que selecionam o perfil mais próximo que atendam às necessidades de um cargo determinado pela empresa. Além disso, após o processo de triagem, advém formas de gerenciamento da admissão e integração, há controle inclusive de afastamentos e desligamentos de agentes da empresa quando se necessário.

Na integração apresenta-se ao colaborador informações internas para compreender como a corporação opera e anunciam juntamente suas próprias políticas com foco em entendimento e implementação por parte do funcionário referente a cultura organizacional visando a visão, missão e valores em suas funções. Além disso, divulga-se os canais de denúncia e regras da empresa acompanhado com manuais ou outros acessos disponibilizados.

O Recursos Humanos inclusive promove benefícios pensando no bem-estar e satisfação do funcionário, de maneira que implemente planos corporativos com acessos a serviços e plataformas para estimular atividades físicas prevalecendo a saúde tanto física como emocional. E por fim organizar e tratar do órgão interno Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) auxiliando em documentações para aprovação e ações combinadas junto ao órgão para promover o endomarketing estimulando a segurança e fortalecimento de um ambiente saudável e favorável para estimular bem-estar e segurança.

Levando em consideração as práticas de má conduta em meio ao ambiente corporativo, existem formas de amenizar e prevenir tais acontecimentos aéticos⁴ provocados pelo assediador, como a elaboração de métodos internos pela própria instituição com fins de combater as ações prejudiciais ocasionadas.

As normas existentes dentro de suas políticas apresentadas no procedimento de integração de um novo colaborador é uma técnica de advertimento em que consiste em determinar as posturas corretas que devem ser sustentadas e seguidas rigorosamente, com orientações para manter o bom funcionamento social e garantindo o bem-estar e segurança aos trabalhadores. A partir da conscientização dos danos causados por meio de atitudes inadequadas apresentadas, são realizados treinamentos e palestras como forma de incrementação do que de fato o assédio moral se caracteriza e podem ser feitas com participação de psicólogos e especialistas na área que auxiliam a compreensão do assédio moral no cotidiano da empresa e sua diferenciação em casos isolados.

8.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA)

A obrigatoriedade de implementar dos tais eventos de prevenção ao assédio convém pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) conduzido pela Lei 13.174/2001, em que consiste em empresas a partir de 20 funcionários. A CIPAA é um órgão interno com dever de combater os acidentes relacionados ao trabalho, que se enquadra também aos casos de doenças psicossociais, com relação ao assédio, aplicam suas estratégias dentro da empresa, como distribuição das caixas de denúncias para as ocorrências físicas ou virtuais, apresentadas na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) dentro da empresa anualmente, evento tem o período de uma semana acompanhado com palestras e workshops onde o objetivo é orientar e prevenir episódios futuros de um possíveis acontecimentos indesejados que cause danos a vítima.

8.3 Ações preventivas da vítima

Para validação do assédio, sugere-se que a vítima registre todas as situações ocorridas, que se torne o material para ser utilizado como evidência legal. De acordo com a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral publicada pela Presidência da República existem formas de favorecimento a vítima em ocasiões de

⁴ Aetico - não - ético, anti - ético, uma pessoa que não age de acordo com uma boa conduta.

vulnerabilidade, como buscar a presença de terceiros para testemunha e realizar um histórico com objetivo de comprovar o ocorrido, seja por meio de mídias com histórico de data, horário e local como registro. Sendo reforçado por especialistas em direito o quão crucial a formalização e documentação.

"É importante que reúna provas, quando a situação acontecer anote a data, hora e o local e coloque o nome de colegas que testemunharam o fato, caso haja alguma testemunha, pela internet guarde as mensagens ou os e-mails, faça um arquivo de provas, assim tem uma comprovação do assédio para levar aos órgãos superiores ou ouvidoria, pode buscar orientação de psicólogo ou psiquiatra para recuperar o emocional, e em alguns casos faz a vítima se desenvolver casos de burnout, esgotamento e depressão, e pode ser afastada com atestado médico. " ... por fim tem a hipótese de iniciar com uma ação judicial pedindo reparação por danos morais. (BRUNELLI, 2022)

A busca de ajuda externa de profissionais da saúde é uma alternativa como forma preventiva aos incidentes dentro do ambiente corporativo ou envolvendo o trabalho, acolhendo e oferecendo tratamento ao colaborador e o fortalece psicologicamente para saber lidar com problemas futuros que estão a surgir dentro da empresa, devido a isso são disponibilizadas várias fontes de centro de apoio como ouvidoria geral.

Em caso onde trabalhador que estiver por suspeita sofrer o assédio moral e quer relatar em meios externos, primeiramente é importante que tenha ciência dos seus direitos e leis trabalhistas relacionadas a violência no trabalho para apresentação de suas denúncias, seja por meio de contato com advogado especializado em direito trabalhista, fazendo com que seja essencial para adquirir todas as informações pertinentes sobre a situação. Após sua confirmação, o profissional analisa a situação e decide qual atitude necessária para auxiliar na defesa dos seus direitos. Outra alternativa seria contatar autoridade governamental, como a procura de seu sindicato para relatar a situação, assim como demais órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho que tomam as medidas cabíveis para proteger seus direitos.

"A própria denúncia com as ações trabalhistas nos sindicatos, eles têm órgãos atuantes nas questões dos assédios morais, ministério público do trabalho ou ir diretamente no advogado com as ações trabalhistas. A título de prevenção antes de chegar a um passo é dentro da empresa, a pessoa em que está sofrendo assédio é

denunciar e essa denúncia deve ser feito por escrito e chegar no posto mais alto da empresa e fazer protocolo, a partir daí se isso der continuidade ou a pessoa vir a ser dispensada, a responsabilidade é toda da empresa, e ela vai conseguir provar que a sua dispensa foi no momento em que ela fez a denúncia dentro da empresa de um assédio que estava sofrendo, então o primeiro canal seria fazer a denúncia dentro da empresa". (INVESTIGAÇÃO CRIMINAL, 2023).

Entretanto, pode denunciar os incidentes moralmente difamatórios a um representante de Recursos Humanos ou supervisor de confiança, descrevendo a eles o ocorrido.

Por partes da empresa, a monitorização dos fatos se deve por meio de pesquisas internas como o estudo de nível de satisfação com questionários relacionado ao comportamento e experiências, onde são analisadas em conjunto com o setor e a gestão para avaliação de caso a caso que ofereça planos de ação de melhorias com objetivo de possuir um ambiente mais inclusivo.

9 INSTRUMENTOS LEGAIS DE PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

9.1 Proteção legislativa do trabalhador.

O princípio da proteção ao trabalhador e a Reforma Trabalhista, sancionada no Brasil em 13 de julho de 2017, devem ser analisados à luz da adequação dos novos dispositivos da legislação trabalhista em relação à lógica do princípio protetivo. Este tema é de grande relevância tanto científica quanto social, uma vez que o Direito do Trabalho está em constante discussão nos âmbitos político, jurídico, administrativo e acadêmico.

Em nosso ordenamento jurídico não há uma lei Federal que tipifique tal ação como crime, entretanto além de projetos de lei na câmara e em nosso senado, obtemos também partindo da caracterização do assédio moral possíveis interpretações que especificam tal atitude como uma violação aos direitos do trabalhador. Tais argumentos estão previamente pautados pelo capítulo 1, dos direitos e deveres individuais e coletivos da Constituição Federal em seu artigo 5, inciso 3, que diz:

"Ninguém será submetido a tortura em tratamento desumano ou degradante[...] É assegurado o direito, e

resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem."

De acordo com Cassar (2014), os princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho incluem: o respeito à dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho; a livre iniciativa; a inviolabilidade dos direitos à vida, à liberdade e à igualdade; a anterioridade legal; a proibição de tortura ou tratamento desumano ou degradante; a liberdade de manifestação do pensamento; o direito à indenização por danos morais, materiais ou à imagem; a liberdade de consciência e crença; a isonomia⁵ no tratamento; a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem; o livre exercício de qualquer trabalho ou profissão; o direito à informação; a liberdade de reunião pacífica; o direito de associação para fins lícitos; a não obrigatoriedade de associação; a legitimidade das associações; a garantia de acesso ao Judiciário para a proteção de direitos; o respeito aos direitos adquiridos, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada; o direito ao contraditório e à ampla defesa; a justiça social; a função social da empresa e a busca pelo pleno emprego.

Sussekind (2002) destaca que o Direito do Trabalho parte da premissa da desigualdade entre as partes. Por isso, a legislação trabalhista busca corrigir essa contraposição por meio de uma "desigualdade jurídica", com o princípio da proteção ao trabalhador se destacando como o mais relevante e essencial em todos os aspectos do Direito do Trabalho, seja na sua construção, interpretação ou aplicação.

Pode se observar que o início da relação entre a legislação e o assédio moral categorizando o mesmo como crime, tem sua relevância por se tratar de um tema que de acordo a Constituição Federal estabelecida em 1988, retrata que algo que possa por ventura, atingir de alguma maneira a dignidade do indivíduo, perante as leis considera-se crime, fundamentalmente durante o exercício de trabalho.

Além disso, outra aliada na proteção ao trabalhador é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na qual, permite meios para que, durante o processo de assédio moral, enquanto ainda vigente a relação de trabalho, a vítima possa se resguardar, tipificando hipóteses de extinção contratual indireta.

⁵Isonomia: princípio geral do direito segundo o qual todos são iguais perante a lei.

Dessa forma, o artigo 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alude que, aquele que sofre a humilhação moral, caracterizada pela falta grave do empregador, poderá extinguir o contrato indiretamente nas seguintes hipóteses:

Artigo 483 CLT: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) Tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;

De acordo com o, posicionamento de Barros (2016), ele afirma que às características do assédio, não estão associadas à hierarquia, mas à dignidade do trabalhador. Sendo assim, qualquer comportamento que possa ofender a sua dignidade, mesmo sendo praticado por um colaborador da mesma hierarquia, pode ser considerado assédio moral, e a organização pode ser responsabilizada no caso de não tomar as providências necessárias, dando liberdade, com intuito de realizar denúncias no sindicato da classe de trabalhadores ou até mesmo perante o Ministério Público do Trabalho.

A dignidade do trabalhador está sobretudo em primeiro lugar, no ambiente de trabalho precisa haver respeito. Um colaborador que esteja passando ou já passou por tal situação pode sair da organização, e perante a lei, deve receber seus direitos, como sem justa causa.

Em primeiro lugar, verifica-se na constituição federal de 1988 no artigo 1º, inciso III, uma ascensão à dignidade do colaborador como pessoa: "A dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da cidadania", sendo esse um ponto primordial de todo o ordenamento jurídico no Brasil, dessa maneira possuem fundamento da república no nosso país os valores das relações sociais do ambiente de trabalho. Dessa forma, o mecanismo constitucional é aplicável às relações do trabalho.

Süssekind (2004, p. 66), aborda que, os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

Para Alkimin (2006), é primordial ações de prevenção ao assédio moral, pois ele afirma que caso ocorra tal situação é preciso uma reparação de justiça. É primordial trazer a compreensão inicial, sobre as leis citadas no nosso ordenamento jurídico, das leis inerentes ao assédio moral no ambiente laboral, esse desenvolvimento tem suma importância na vida do colaborador, tendo em vista que é um tema com alta relevância, situações dessa condição são vivências nos relacionamentos interpessoais da atualidade.

Na convenção (190), sobre violência e assédio, realizada em 2019 em Genebra, trouxe a pauta do assédio seguindo a perspectiva de uma violação dos direitos humanos, e afirmando o direito do colaborador poder exercer suas atividades sem qualquer constrangimento que possa ser ocasionado em seu ambiente de trabalho, afirmando que:

"Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente[...]"

Cada Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de

empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo trabalhista. Tal abordagem deverá levar em consideração a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:

- (a) Proibir por lei a violência e o assédio;
- (b) Garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
- (c) Adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
- (d) Estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
- (e) Garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
- (f) Prever sanções;
- (g) Desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados;
- (h) Garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

Entretanto, podemos enfatizar alguns projetos de lei relacionados ao tema, em que nesse quesito se destacam o PL 4742/2001, aprovado na câmara Federal em março de 2019, que exemplifica o assédio moral como crime aquele que ofende de forma contínua a dignidade de um trabalhador, trazendo lhe danos físicos e mental, por conta da função do mesmo, porém ainda aguarda a apreciação do senado Federal. Este projeto de lei trata o assédio como crime de forma reiterada, contudo especifica o mesmo como uma "ação pública condicionada", que só se torna válido caso ocorra uma denúncia.

Dessa forma, o projeto de lei procede na comissão de constituição e Justiça do senado, onde altera o decreto-Lei número 2.848, de 7 de dezembro de 1940, código penal, classificando tal atitude como crime. Esta proposta de lei tem por objetivo principal incluir no código penal brasileiro o Art. 146-A, que diz:

“Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando lhe danos ou sofrimento físico ou mental, no

exercício de emprego, cargo ou função, a punição será uma pena de detenção de um a dois anos para os infratores, discorre ainda sobre a 'causa' que somente terá início se a vítima representar contra o assediador”

Código penal Brasileira lei 14.811 de 12 janeiro de 2024, define o crime e intimidação sistemática, pontuada como bullying, que se considera também em ambientes acadêmicos.

Entretanto, nos estudos de Almeida (2022) enfatiza que o acervo de criação jurídico direto especificamente ao caso de assédio moral, tem por objetivo final, dotar o fenômeno visível jurídico, colocando um fim às celeumas inerentes ⁶a sua forma de caracterização e o alcance na responsabilidade do agressor (apud SILVA, 2005). Por fim, podemos deixar em destaque os sindicatos na guerra contra o assédio moral, entretanto, a situação é delicada, nesse âmbito Ledur (1988, p. 168), afirma que:

“A tematização das tarefas dos sindicatos de trabalhadores suscita constatação preliminar evidenciada na profunda crise em que caíram essas associações, nos últimos anos. A falta de solidariedade e o individualismo são fenômenos que também atingiram as organizações dos trabalhadores. A ausência de uma “utopia” para as agremiações políticas de esquerda certamente concorreu para a desmobilização coletiva no âmbito os sindicatos, cuja origem e história sempre esteve identificada, majoritariamente, com projetos de mudança sócio-políticas” (LEDUR, 1988, p. 168).

Foram apresentadas formas pelas quais, nos tempos contemporâneos, o trabalhador pode se resguardar contra agressões injustas que afetam sua dignidade como ser humano. Além disso, destaca-se que o assédio no ambiente de trabalho gera um clima hostil. Por esse motivo, torna-se imprescindível apontar as possíveis consequências da prática de assédio moral.

9.2 Leis Orgânicas

Na administração pública, há um maior foco na prevenção e proteção do servidor, uma vez que, nesse ambiente, não há possibilidade de rescisão contratual simples, devido à estabilidade dos concursados. Essa estrutura torna mais complexa

⁶ Celeumas: discussões, polêmicas ou controvérsias que são parte integrante ou naturalmente ligadas a algo.

a resolução de conflitos internos. Diante dessa realidade, alguns estados e municípios passaram a instituir leis orgânicas como ferramentas fundamentais para regulamentar e oferecer respaldo jurídico às vítimas. Tais leis, que podem variar conforme a localidade, funcionam como mecanismos de prevenção, orientação e proteção aos trabalhadores do setor público.

As leis estaduais que tratam do assédio moral no serviço público possuem, predominantemente, natureza administrativa disciplinar. Elas visam regular a conduta dos servidores públicos, estabelecendo sanções administrativas (advertência, suspensão, exoneração) para práticas abusivas.

1. São Paulo – Lei nº 12.250/2006

Define assédio moral como qualquer conduta abusiva (palavras, comportamentos, atos, gestos) que possa causar danos à dignidade e integridade psíquica do servidor. A lei estabelece medidas preventivas e disciplinares para lidar com casos no âmbito da Administração Pública do Estado.

2. Minas Gerais - Lei Complementar nº 116/2011

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis e inclui dispositivos que tratam da responsabilização em casos de assédio moral.

Decreto nº 47.528/2018

Regulamenta a prevenção e a apuração de práticas de assédio moral na administração pública estadual direta, autárquica e fundacional.

3. Espírito Santo – Lei Complementar nº 1.080/2022

Institui medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no serviço público estadual. Prevê canais de denúncia, proteção à vítima e medidas de responsabilização.

4. Rio Grande do Sul – Lei Complementar nº 12.561/2006

Prevê penalidades administrativas para quem praticar assédio moral no serviço público estadual. Estabelece o dever de apurar as denúncias e resguardar o servidor denunciado de retaliações.

5. Pernambuco – Lei Estadual nº 13.314/2007

Define e proíbe o assédio moral na administração pública direta e indireta de Pernambuco, criando mecanismos de denúncia e proteção à integridade física e psíquica do trabalhador.

6. Alagoas – Lei nº 9.033/2023

Estabelece normas de combate ao assédio moral no âmbito dos órgãos da administração pública. Prevê campanhas educativas, canais de denúncia e responsabilização do agente público.

7. Mato Grosso – Lei Ordinária nº 11.882/2022

Regula a prevenção, identificação e punição do assédio moral no setor público estadual. Prevê medidas educativas, administrativas e disciplinares para proteger servidores.

9.3 Ônus, e a sua comprovação no caso de assédio moral.

Para ser reconhecido e afirmado situação de assédio é de suma importância as provas concretas, porém são extremamente difíceis de serem apresentadas, por ser uma prática de atos, trazendo uma imensa limitação de ônus. A autora Teixeira (2023) fundamenta:

“Como são atitudes que constituem a prática a sua prova é dificultada, pois pode ser simplesmente uma palavra contra a outra. Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.” (Apud BARROS, 2004)

Diante disso, é fato que tal situação precisa obrigatoriamente de algo que fundamente os fatos ocorridos, já que de acordo a autora, a situação implica na tentativa de autodefesa do agressor, contra as acusações da vítima, portanto diante da lei, é necessário algo para comprovar e trazer total razão a vítima que foi agredida moralmente.

Saraiva (2008, p. 89) entende que diante da dificuldade do empregado em comprovar o evento danoso a sua integridade física e psíquica, alguns tribunais vêm aplicando subsidiariamente o instituto da inversão do ônus da prova (é a transferência da responsabilidade de provar um fato de uma parte para outra, com objetivo de

proteger o consumidor ou parte mais vulnerável no processo), disposto no artigo 6º, VIII, do CDC nas relações trabalhistas, transferindo a prova que inicialmente seria do empregado para o empregador, visando facilitar e proteger a parte **hipossuficiente** da relação jurídica trabalhista. O nosso ordenamento jurídico não estabelece os critérios para sanção para reparação do dano moral, cabendo ao juiz de Direito avaliar cada caso submetido ao poder judiciário é aplicar a sentença de maneira justa.

Nos termos do artigo 953, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro:

“Se o ofendido não puder rodar o prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso”.

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei nº 4.742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de 1 a 2 anos, além de multa. A pena pode aumentar em um terço se a vítima for menos de 18 anos.

10 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Mediante aos fatos apresentados durante o presente artigo, pode-se observar que o assédio moral é extremamente prejudicial, tanto para o colaborador, quanto para a sociedade atual. Nesta sessão será apresentado os resultados discutidos por meio de pesquisas quantitativas e qualitativas, com foco total nas práticas relacionadas ao mesmo no âmbito laboral. Tais dados foram analisados seguindo os objetivos, e ao lado de comparativos a literatura atual sobre o assunto.

Na pesquisa de campo que foi realizada em formato quantitativo foi alcançado um total de 61 entrevistados, sendo realizados questionamentos voltados para reconhecer a proporção de conhecimento e explanação sobre o tema entre trabalhadores. Dessa forma, é possível notar que o nível de ciência sobre o assunto é raso, e é preciso que as empresas estejam mais atentas a tais comportamentos em suas respectivas intuições, para que isso não afete o clima organizacional do ambiente.

De forma adicional foi feita uma entrevista, como pesquisa qualitativa, através de uma senhorita assediada moralmente em seu emprego, de maneira frequente e agressiva por seus superiores. Durante a sua narração, ela afirma como tais fatos

afetou sua saúde mental e consequentemente seu físico, de forma que resultou em problemas graves em seu corpo.

As informações obtidas permitem que sejam pontuados o quão relevante e assustador é o assédio moral em ambientes onde o colaborador deve ter total proteção tanto da lei, quanto da empresa. Isso mostra a necessidade que o assunto seja propagado; o sentimento que pode ser vivido através de tais fatos apresentados é de horror, pois são comportamentos desumanos, e que precisam ser evitados a todo custo.

11 PESQUISA DE CAMPO: DESCRIÇÃO DA ENTREVISTA

Durante a entrevista, buscou-se compreender experiências vividas por uma profissional que relatou situações de desrespeito e assédio em seu ambiente de trabalho. Quando questionada sobre se já havia se sentido desrespeitada ou humilhada durante o exercício de suas funções, a entrevistada afirmou que sim, e compartilhou um episódio específico que ocorreu recentemente. Ela relatou que, ao confundir os papéis de uma encomenda no setor de delivery — função que não fazia parte de suas atribuições — foi duramente repreendida pelo superior. Ele questionou se ela “não sabia ler a porra de um papel” e sugeriu que fosse analfabeta. Além disso, em razão da cor de seu cabelo ser loiro, ele a chamou de “loira burra”.

Quando perguntada sobre quem costuma praticar esse tipo de comportamento, a entrevistada relatou que são os próprios gestores da empresa: o gerente do turno da manhã, o gerente do turno da tarde e o dono do estabelecimento. Segundo ela, não se tratam de atitudes isoladas de clientes ou colegas de trabalho, mas sim de membros da liderança.

Em relação à possível influência de fatores como idade, gênero ou aparência, a entrevistada declarou que não acredita que esses aspectos específicos determinem o assédio sofrido. Ela explicou que já presenciou situações semelhantes envolvendo pessoas de diferentes faixas etárias e de ambos os sexos, nas mesmas condições que ela, o que, segundo seu ponto de vista, indica que o problema é mais estrutural e generalizado.

Quando questionada sobre os impactos emocionais vivenciados nessas situações, a entrevistada descreveu um profundo abalo psicológico. Ela relatou ter chorado diversas vezes no banheiro da empresa, sendo amparada por colegas de

trabalho para conseguir se recompor e finalizar seu expediente. Afirmou que nunca teve a opção de ir embora ou se afastar — apenas se escondia no banheiro, chorava por um tempo e retornava ao posto de trabalho como se nada tivesse acontecido. Ela reforçou que essas vivências ainda a afetam emocionalmente até os dias de hoje.

Ao ser indagada sobre o impacto do assédio em seu desempenho profissional, a entrevistada respondeu que, sem dúvida, essas situações interferem negativamente em sua produtividade. Como exemplo, relatou que, durante um intervalo destinado ao café da manhã — de 20 minutos — enquanto estava sentada no refeitório dos funcionários, foi abordada por um dos gerentes, que lhe disse: “Você veio muito gostosa hoje”, referindo-se ao fato de que ela estava de vestido. A entrevistada afirmou que esse comentário a deixou completamente abalada, sentindo-se mal, ameaçada e com medo, o que comprometeu seu rendimento no restante do expediente.

Ao ser questionada se já havia compartilhado essas experiências com outras pessoas, a entrevistada informou que sim. Disse ter contado para familiares próximos, amigas e seus pais. No entanto, quando perguntada sobre a formalização de denúncias, respondeu que nunca teve coragem de denunciar oficialmente. O motivo, segundo ela, é o medo de sofrer represálias, ser descoberta e acabar perdendo o emprego, o qual representa sua principal fonte de renda. Por essa razão, ainda que deseje mudanças, sente-se impossibilitada de tomar uma atitude mais assertiva.

Por fim, ao ser questionada sobre suas perspectivas, a entrevistada afirmou que tem buscado novas oportunidades de trabalho, mas que não pode se desligar do atual emprego sem ter outra vaga garantida. Essa condição a impede de reagir de forma mais direta às situações de assédio que ainda enfrenta.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível identificar que o assédio moral no ambiente de trabalho provoca efeitos psicológicos duradouros, com impactos não apenas na vida pessoal, mas também na vida profissional dos colaboradores. O assédio moral prejudica significativamente a saúde mental e emocional das vítimas, gerando graves problemas como ansiedade e depressão. Além de resultar em uma repercussão negativa sobre a empresa, a produtividade, e o engajamento, que afeta a eficiência do trabalho realizado. Os dados obtidos em nossa pesquisa indicam que o assédio

moral cria um ambiente organizacional tóxico, que resulta na perda de talentos, eleva as taxas de rotatividade e impacta o crescimento pessoal. É de extrema importância que se crie consciência e visibilidade do debate da urgência desse tema, visando prevenir ou superar o assédio no ambiente de trabalho.

Sendo assim deve ser requisitado que as organizações criem e implementem política e práticas contra o assédio moral, apenas nessas circunstâncias e com tentativas coletivas é possível combater esse tipo de abuso nas empresas, criando um ambiente laboral saudável para os colaboradores.

13 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAGOAS. Lei nº 9.033, de 6 de janeiro de 2023. Estabelece normas de combate ao assédio moral no âmbito dos órgãos da administração pública. Diário Oficial do Estado de Alagoas, Maceió, AL, 9 jan. 2023.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

ALKIMIN, Deivy de Oliveira. Assédio moral: prevenção e repressão. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALMEIDA, Carla G. de. Assédio moral no ambiente de trabalho e os limites da responsabilização jurídica. Revista Jurídica, v. 3, n. 2, p. 101-117, 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal Brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

BRASIL. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Inclui medidas de proteção contra a intimidação sistemática (bullying). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2024.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 11 de fevereiro.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.742, de 2001. Tipifica o crime de assédio moral no trabalho. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=23011>. Acesso em: 11 de fevereiro

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm. Acesso em: 12 de fevereiro

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de fevereiro

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 de fevereiro

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. O que é o MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 10 de fevereiro

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Della Vechia, M. (2004). *Assédio moral no trabalho: Aspectos psicológicos e jurídicos*. São Paulo: Editora LTr.

DISTRITO FEDERAL. No Dia do Combate ao Assédio no Trabalho, informações e denúncias são incentivadas. Brasil 2024. Disponível em: <https://ouvidoria.df.gov.br/no-dia-do-combate-ao-assedio-no-trabalho-informacoes-e-denuncias-sao->

incentivadas/#:~:text=A%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20julgou,2%20de%20maio%20de%202024> Acesso em: 20 nov. 2024, às 15h00.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar nº 1.080, de 26 de julho de 2022. Institui medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no serviço público estadual. Diário Oficial do Estado do Espírito Santo, Vitória, ES, 27 jul. 2022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio século XXI: dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas.

GOV.BR. Ministério da saúde. Saúde mental. Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 27 mar 2025, 21:30.

HIRIGOYEN, M. F. (2005) Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral (2ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

INSTITUTO NOS POR ELAS.O que saber para lidar com assédio moral no trabalho. Brasil, 2024.Disponível em <https://nosporelas.com/o-que-saber-para-lidar-com-assedio-moral-no-trabalho/?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMI9MqWqonLiQMVeWdlAB1CIQDAEAAYASAAEgIb7PD_BwE> Acesso em 13 de outubro de 2024, 16:22.

JUSBRASIL. O direito à saúde mental. Brasil 2020. Disponível em< <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-a-saude-mental/1192022283>> Acesso em 15 novembro 2024, horário 13:08.

JUSBRASIL. Como comprovar assédio moral no trabalho. Brasil 2023. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-comprovar-assedio-moral-no-trabalho/2025290608>> Acesso em 10 de outubro de 2024, 16:58.

JUSBRASIL. Assédio moral no ambiente de trabalho - o que devo fazer. Brasil 2017. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-o-que-devo-fazer/522083922>> Acesso em 10 de outubro de 2024, 17:12.

JUSBRASIL. Assédio Moral no Trabalho: Definição e Medidas de Prevenção. Brasil 2023. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no>>

trabalho-definicao-e-medidas-de-prevencao/2034917851>Acesso em 02 de novembro de 2024, 14:02.

LEYMANN, H. Mobbing: la persécution au travail. Paris: Seuil, 1996

LEDUR, Jutta. O papel dos sindicatos nas transformações sociais. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1988.

LUCINÉIA DOS SANTOS, INVESTIGAÇÃO CRIMINAL. VOCÊ JÁ SOFREU ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO? - QUE LEI É ESSA?. YouTube, 31 ago, 2023. (22min). Disponível: <<https://www.youtube.com/watch?v=mEI3YdVR93k>>. Acesso em: 9 de nov, 2024

MACHADO, Kéren Hapuque Girardi, and Danilo de Oliveira SILVA. "Assédio Moral no Trabalho." SIMPÓSIO DE CIÊNCIAS FIPLICADAS DA FRIT 12 (2015): 1-11.

MATO GROSSO. Lei Ordinária nº 11.882, de 28 de dezembro de 2022. Regula a prevenção, identificação e punição do assédio moral no setor público estadual. Diário Oficial do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, MT, 29 dez. 2022.

ME JULGA - CÍNTIA BRUNELLI. Como fazer citação direta e indireta em trabalhos acadêmicos. YouTube, 7 abr. 2022. (10 min). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=VRB7xv44oKE>>. Acesso em: 9 de nov, 2024.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.528, de 9 de outubro de 2018. Regulamenta a prevenção e a apuração de práticas de assédio moral na administração pública estadual direta, autárquica e fundacional. Diário do Executivo de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 10 out. 2018.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis e inclui dispositivos sobre assédio moral. Diário do Executivo de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 12 jan. 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 377, 13 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 20 abr. 2025.

PERNAMBUCO. Lei nº 13.314, de 8 de outubro de 2007. Define e proíbe o assédio moral na administração pública direta e indireta. Diário Oficial do Estado de Pernambuco, Recife, PE, 9 out. 2007.

PONTOTEL. Saúde física no trabalho: como cuidar, quais os benefícios e como incentivar na sua empresa? Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/saude-fisica/#:~:text=Em%20resumo%2C%20a%20sa%C3%BAde%20f%C3%ADsica,f%C3%ADsica%20do%20indiv%C3%ADduo%20est%C3%A1%20bem>. Acesso em: 28 mar 2025, 15:18.

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

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, SECRETARIA-GERAL, SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Brasil, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 28 mar 2025, 15:47.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº 12.561, de 26 de dezembro de 2006. Prevê penalidades administrativas para quem praticar assédio moral no serviço público estadual. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 27 dez. 2006.

SÃO PAULO. Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre a proibição de assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, 10 fev. 2006.

SARAIVA, João Batista Martins. Dano moral nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas. São Paulo: Novo Século, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2002.

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

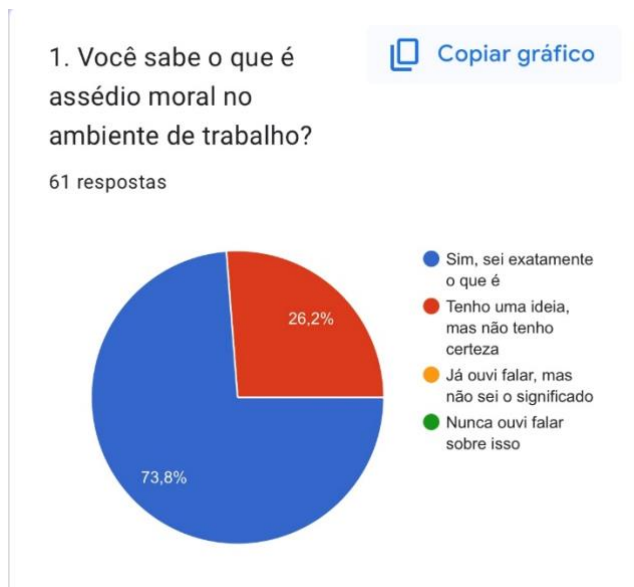
SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 14 de março.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Cartilha sobre assédio moral no trabalho. Brasil 2024. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pd>Acesso em: 20 novembro 2024, às 15h53.

14 COLETA DE DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Foram desenvolvidos dentro de um período, uma pesquisa de campo em que se elaborou questionários direcionado ao público em que já se ingressou dentro do mercado de trabalho e suas experiências relacionadas ao assédio moral dentro do ambiente de trabalho e seus conhecimentos.

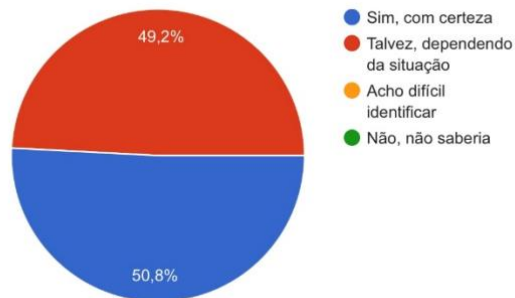


APÊNDICE 1 – Nível de conhecimento dos participantes sobre o que é assédio moral no ambiente de trabalho.

2. Você saberia identificar uma situação de assédio moral?

61 respostas

 Copiar gráfico

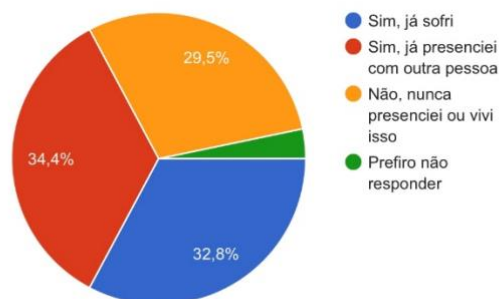


APÊNDICE 2 – Capacidade dos participantes de identificar situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

3. Você já presenciou ou sofreu alguma situação que acredita ser assédio moral?

61 respostas

 Copiar gráfico

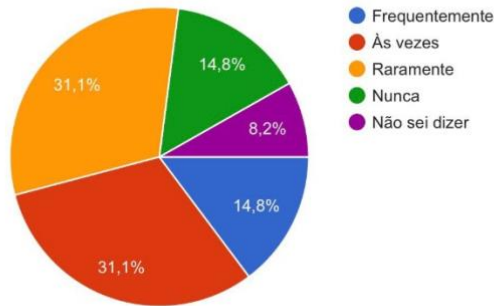


APÊNDICE 3 – Frequência de situações percebidas como assédio moral entre os respondentes.

4. Com que frequência você presencia/presenciou situações de assédio moral no seu local de trabalho?

 Copiar gráfico

61 respostas



APÊNDICE 4 – Frequência com que os respondentes presenciaram assédio moral no trabalho. A maioria já presenciou.

5. Você conhece os canais de denúncia e políticas internas sobre assédio moral na sua empresa?

 Copiar gráfico

61 respostas

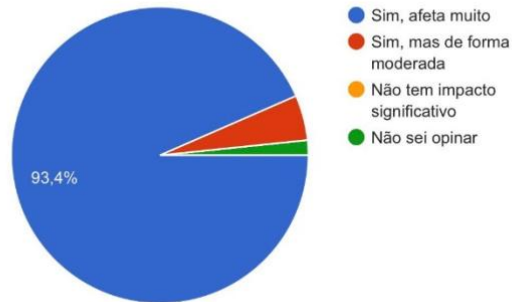


APÊNDICE 5- Desconhecimento e falta de uso dos canais de denúncia e políticas contra assédio moral, indicando falhas na implementação.

6. Você acredita que o assédio moral afeta o clima organizacional e a produtividade da equipe?

 Copiar gráfico

61 respostas



APÊNDICE 6 – Impacto do assédio moral no clima e produtividade

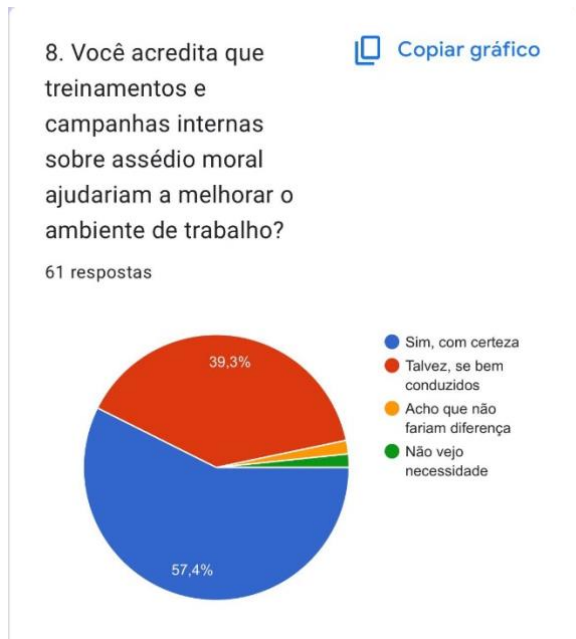
7. Você confia que sua empresa tomaria providências adequadas diante de uma denúncia de assédio moral?

 Copiar gráfico

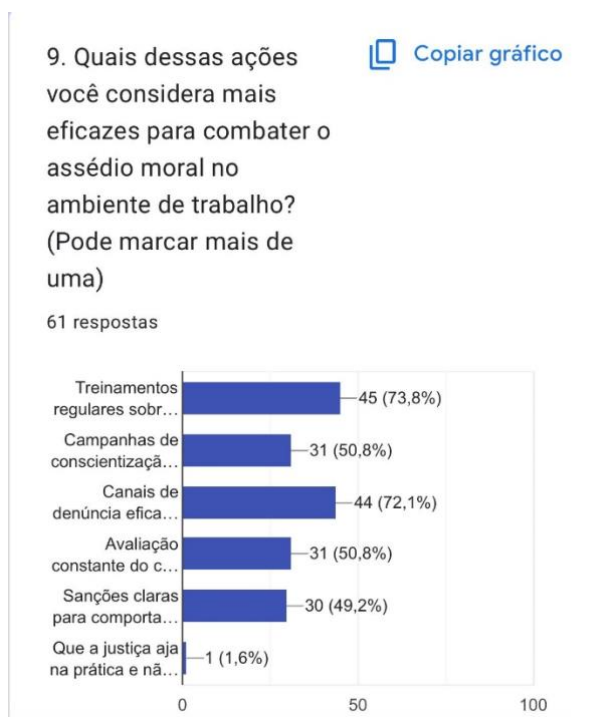
61 respostas



APÊNDICE 7 – Grau de confiança dos respondentes quanto à atuação da empresa diante de denúncias de assédio moral



APÊNDICE 8- Opinião dos respondentes sobre o impacto de treinamentos e campanhas internas no combate ao assédio moral.



APÊNDICE 9- Questiona qual o método mais eficaz para o combate do assédio moral no ambiente de trabalho

