

O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA VIOLÊNCIA NO BRASIL

Roberta Luíza Pêso Da Silveira¹
Felipe Delôgo Dutra Pereira²

felipe_delogo@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

O presente trabalho tem como principal fundamento a abordagem da análise do número de denúncias de assédio moral e assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho, realizadas no Ministério Público do Trabalho do Brasil, entre os meses de janeiro a julho dos anos de 2022 e de 2023. A pesquisa teve como objetivo examinar os conceitos das violências morais e sexuais no ambiente de trabalho, bem como estudar a contagem dos casos indiciados aos órgãos jurídicos das imputações e os possíveis prejuízos causados tanto para a vítima assediada quanto para as instituições e locais de acontecimentos da violência. A metodologia do presente estudo foi caracterizada como descritiva com abordagem quantitativa, no qual foi realizado pesquisa em diversos referenciais sobre o tema, bem como com o contato direto com a Assessoria da Coordigualdade Nacional do Ministério Público do Trabalho, que ocorreu via *e-mail* e pesquisa no *site*, para a obtenção dos dados. Diante a análise do caso, foi constatado um aumento considerável de um período para o outro da realização de denúncias da violência de assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho pelo público feminino. Esse aumento, por sua vez, despertou a suma importância da discussão sobre o tema, uma vez que, com maior recorrência, a tipificação da violência pode trazer malefícios para toda sociedade nela presente.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; assédio sexual; trabalho; dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

Caracterizado como um crime no Brasil, de acordo com o conceito exposto pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio sexual e o assédio moral são qualificados quando alguém ofende, reiteradamente, a dignidade do outro, seja ela de forma sexual ou de forma moral. Nesse liame, o novo capitalismo e a revolução do mercado de trabalho trazem à tona uma gama de oportunidades, mas de desafios também. Com o crescimento do mercado de trabalho e sua evolução, o número de pessoas, serviços e circulação de mercadorias e indivíduos também

¹ Acadêmica do 9º período de Direito- Centro Universitário Vértice- Univértix

² Professor do curso de Direito e Orientador de TCC- Centro Universitário Vértice- Univértix

umenta e acaba por desencadear conflitos entre seus envolvidos, além de contribuir para o acirramento dos preconceitos, tornando o ambiente de trabalho, muitas das vezes, um lugar nocivo de se versar. Seja por dissensão de opiniões abrangentes dissemelhantes, seja por comportamentos excessivos constrangedores motivados pelo fato de subordinação e poder dentro dos locais de trabalho, a violência faz-se presente no cotidiano de muitos trabalhadores do Brasil (Nascimento, 2011).

Considerado como um público alvo, as mulheres lideram os *rankings* de vítimas quando o assunto é assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. São inúmeras as ordens de preconceitos e discriminações vivenciadas por elas diariamente: desigualdade salarial frente aos homens que exercem a mesma mão de obra, cobrança e controle excessivo de suas ações, pressão por produtividade, limitações de oportunidades, abusos de poder. Seja por discriminação de aparência, raça, idade ou orientação sexual, as críticas e os controles abusivos, bem como os elogios constrangedores em desfavor da dignidade moral, as mulheres estão entre as principais vítimas de violência nos estabelecimentos empregatícios (Brasil, 2019).

Discutir a violência no local de trabalho torna-se algo fundamental, uma vez que é de suma importância compreender todo o contexto e o cenário da violência. Fato é que direito ao trabalho é uma garantia constitucional fundamental que assegura ao cidadão o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (Brasil, 1988). É inegável que as relações laborais constituem uma parcela significativa da rotina dos cidadãos, os quais frequentemente dedicam grande parte de seu tempo ao exercício profissional. Nesse contexto, visando assegurar seu meio de subsistência, tais relações desempenham o papel crucial de garantir a efetivação de um direito constitucional essencial promovido pelo Estado: o trabalho (Castro, 2019).

Diante esse cenário, é pertinente ressaltar que, conforme descrito por Nascimento (2011), o direito ao trabalho e o direito ao lazer, configuram-se como duas premissas básicas e fundamentais para o indivíduo, sendo o primeiro um meio de sustento digno e necessário a existência humana. Todavia, acontece que, nos tempos atuais, as relações observadas não refletem um ambiente salubre para a atuação profissional, principalmente para o público feminino, haja vista que o lugar

de trabalho vem se tornando, cada dia mais, um lugar propício a ocorrências de violência física e psicológica contra aqueles considerados mais vulneráveis (Hirigoyen, 2014).

No Brasil, pode-se dizer que algumas das práticas de assédio no trabalho são descriminalizadas pela legislação em vigor. No entanto, os índices de registro de denúncias não condizem com a efetividade das normas. Ainda há muito o que se fazer para desnaturalizar a violência e politizar as empresas a manterem um ambiente saudável e ético para todos (TST, 2020).

Em decorrência da escassez de regulamentações que combatem o assédio contra mulheres no ambiente de trabalho, a violência torna-se cada vez mais presente nessas relações. Seja pela relação de hierarquia, seja por intenções maliciosas, o assédio tem trazido consequências preocupantes para a sociedade, como por exemplo, o agravamento da desigualdade social, problemas individuais físicos e psíquicos, além de impasses coletivos nas relações de convivência (Alkimin, 2008).

Assim, considerando os fatos apresentados, e ainda de acordo com a Cartilha do Instituto Patrícia Galvão (2022), surge a necessidade de, a partir da evidenciação da importância do problema e da análise dos dados de incidência de casos de violência, examinar o estado atual do assédio enfrentado por mulheres no ambiente de trabalho. Logo, o cerne de discussão deste estudo foi analisar a ocorrência de assédio no ambiente de trabalho no Brasil entre o período de janeiro a julho de 2022 e janeiro a julho de 2023, no qual houve um crescimento apreciável do número de denúncias do país.

Dessa forma, o trabalho possui um grande potencial para promover a ampliação da discussão necessária sobre o assédio no ambiente de trabalho, podendo assim impactar o cenário acadêmico da área. Além disso, pode contribuir para evidenciar a inadequação da legislação de proteção existente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O assédio como fenômeno social contra a mulher no ambiente de trabalho não é recente. Desde o século XIX, na Revolução Industrial, a mulher era vista como uma figura perturbadora e soberba por vários indivíduos, principalmente pelos seus

soberanos. Em suma, na tradição de serem vistas como dona de lar e dar prioridade familiar, exercendo responsabilidades domésticas e maternais, a mulher trabalhadora era vista como incapaz de exercer tarefas industriais. Todavia, de acordo com a evolução do mercado e o aumento da produção, a necessidade da mão de obra nas indústrias foi aumentando, uma vez que elas necessitavam da ampliação do quadro de funcionários mas de forma menos custosa e mais lucrativa. Diante a esse cenário, o trabalho feminino foi ganhando cada vez mais espaço, visto que eles padeciam de baixos salários, altas jornadas de trabalho e não tinham qualificações específicas. Além disso, as mulheres trabalhadoras eram vistas, muitas vezes, como objetos de caprichos sexuais de seus superiores, que constrangiam e as ameaçavam sob pena de perder o emprego (Souza e Silva, 2018).

Embora presente a muito tempo na sociedade, o estudo sobre a violência do assédio no ambiente de trabalho, só teve início oficialmente na década de 1980. As primeiras pesquisas sobre assédio moral surgiram no início de 1984, com Heinz Leymann, que, após um estudo extensivo, publicou apenas um ensaio científico. Nele, ficou estabelecido que, para uma ação ser caracterizada como assédio no trabalho, seria necessário que o empregado sofresse humilhações extensas, com uma frequência mínima de uma vez por semana e duração de pelo menos seis meses seguidos (Guedes, 2003). Ademais, nesses estudos primordiais, ainda existia um rol taxativo de ações que configuravam tal violência, nos quais explicita os atos de isolar, enviar mensagens ofensivas, gesticular brutalmente, ameaçar, intimidar, xingar, humilhar, lesionar, constranger ou praticar atos morais ou sexuais sem o constrangimento da vítima (Silva, 2022).

Com muitos estudos em andamento, ao longo do tempo, o crime de assédio ainda continua sendo realidade nos ambientes de trabalho de muitas brasileiras do século XXI. Porém, nos tempos atuais, conta com uma amplitude maior de conceitos e um rol mais exemplificativo. Na atualidade, o assédio no ambiente de trabalho pode ser entendido como uma ação que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa que sofre ameaças ou constrangimentos dentro do seu ramo de exercício profissional. Ademais, tais ações são fatos geradores de conflitos internos e

externos dentro das empresas, desencadeando consequências negativas para a harmonia do meio social inserido (Silva, 2022).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020), o crime de assédio persiste quando se comprova a importunação abusiva de alguém, seja por meio de perseguição, propostas, declarações ou insistências, seja virtual ou presencialmente.

O assédio se caracteriza pelo ato de importunar alguém de forma abusiva. Isso ocorre, por exemplo, com perseguição, propostas, declarações ou insistências, de forma virtual ou presencial. No ambiente de trabalho, ele se configura quando a pessoa é exposta a uma situação constrangedora, abusiva ou inapropriada (TST, 2020).

Além disso, ainda de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (CNJ, 2023), o assédio ocorre quando uma pessoa é exposta a uma situação constrangedora, abusiva ou inadequada em seu local de trabalho ou relacionada a circunstâncias laborais. Tal ação, em geral, pode ocorrer por meio de duas formalidades: moralmente ou sexualmente.

A primeira delas, conceituada como assédio moral, de acordo com os autores Spacil; Rambo; Wagner (2007), refere-se à prática de ações que expõem alguém a atos e situações humilhantes e constrangedoras, repetidas de forma contínua e prolongada durante o exercício da função da vítima. Assim, o assédio moral constitui um ato constrangedor que advém de toda e qualquer conduta que ocorra por meio de palavras, gestos ou atitudes que traga danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador.

Para Sonia Mascaro Nascimento, especialista em Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo – USP, o assédio moral é caracterizado como

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 14)

Em consonância a tal conceito, na maioria dos casos, esse tipo de assédio ocorre em relações hierárquicas, autoritárias e assimétricas, caracterizadas por relações antiéticas de longa duração entre as partes envolvidas. Geralmente, ele se direciona ao público feminino e ocorre principalmente no contexto das relações de trabalho e da organização do ambiente laboral (Alkimin, 2008).

Segundo Freitas (2001), as situações mais comuns de assédio moral no ambiente de trabalho incluem: agressões verbais, imposição de metas impossíveis ou abusivas, brincadeiras ofensivas, punições injustas e ameaças de punições ou demissões. Ademais, em grande maioria, tais práticas são observadas tanto por agentes que ocupam cargos superiores, quanto por colegas de trabalho ou de mesma hierarquia (Freitas, 2001).

É importante destacar que não há legislação específica sobre o assédio moral para servidores e funcionários públicos em nível federal ou para os trabalhadores das iniciativas privadas. Todavia, tramita no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria, como por exemplo o PL 2590/22, já na tramitação de caráter conclusivo, que caracteriza a condenação de danos extrapatrimoniais àqueles que cometerem atos de assédio moral no ambiente de trabalho (Brasil, 2022).

A segunda modalidade apresentada, por sua vez conceituada como assédio sexual, de acordo com autores Spacil; Rambo; Wagner (2007), também é uma prática perversa que atinge mulheres de todas as idades, classes sociais, raças ou orientação sexual. Tal violência, de acordo com o Código Penal, art. 26-A, trata-se de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Em outras palavras, refere-se a um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente à vítima.

Esse tipo de ato pode envolver violência física ou mental, como coerção, que se manifesta através de ações que forcem alguém a realizar algo contra sua vontade, como o toque sem consentimento. Geralmente, essa prática também se direciona ao público feminino e abrange uma variedade de contextos sociais (Spacil, Rambo e Wagner, 2007).

Alguns dos principais atos que caracterizam a ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho constituem: contato físico não desejado ou não consentido, gestos, palavras ou escritas de caráter sexual, exibicionismo, convites impertinentes ou até mesmo solicitações de favores sexuais. Ademais, diferentemente do assédio moral, o assédio sexual não tem a obrigatoriedade de se constatar uma conduta repetida (Brasil, 2019).

Fato é que o assédio sexual, muitas vezes, se disfarça sob a aparência de um convite, mas por trás dele estão presentes consequências negativas para a vítima que rejeita a prática de atos libidinosos. Isso ocorre devido ao poder hierárquico do assediador, que pode prejudicar a vítima no ambiente de trabalho. Além disso, a chantagem também é uma tática comum, já que o assediador, em busca de seus objetivos, muitas vezes recorre a ela para manipular as vítimas (Freitas, 2001).

Diante ao exposto, é evidente que o assédio no ambiente de trabalho é uma questão significativa que merece debate. Além de lesar diretamente os Princípios Fundamentais Constitucionais, os Direitos e Garantias Fundamentais e Constitucionais, os Direitos Sociais, entre outras normas e legislações, a violência pode trazer consequências irreversíveis para os envolvidos. Quando um empregado é vítima de assédio, sua saúde mental e sua capacidade de trabalho são comprometidas e levam a ocorrência de danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais (Brasil, 2019).

Por fim, vale ressaltar que, embora existam regulamentações aplicáveis a punição da prática da violência, no Brasil, é notório salientar que as legislações atuais não desempenham efetivamente o papel de prevenir e proteger a vítima contra o assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho. Dados de pesquisas alertam para o aumento exponencial do número de registros de assédio nos tribunais. De acordo com informações publicadas em julho de 2023 no site do Tribunal Superior do Trabalho, a Justiça Trabalhista recebe uma média de 6,4 mil ações relacionadas a assédio no trabalho por mês no Brasil, demonstrando a ineficácia e a insuficiência das regulamentações vigentes sobre o assédio trabalhista (TST, 2023).

Diante ao exposto, torna-se crucial destacar que as evidências de altos índices de assédio no trabalho são motivos de preocupação para toda a sociedade, uma vez que podem resultar em sérios conflitos nas relações cotidianas dos indivíduos (Brasil, MPT, 2019). Portanto, conscientizar sobre esse crime e fortalecer as legislações que combatem essa prática são passos essenciais para promover mudanças positivas na postura, na cultura e nos paradigmas sociais (Castro, 2019).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é caracterizada como descritiva, utilizando uma abordagem quantitativa para analisar os dados coletados sobre o assédio.

Segundo Silva; Menezes (2000), "a pesquisa quantitativa tem fundamentos na tradução, realizada em números, de informações pertinentes para se sujeitarem a análise. Além disso, conforme o mesmo autor, a pesquisa descritiva envolve observar, registrar, examinar e correlacionar fatos e fenômenos de uma determinada população ou fenômeno, utilizando técnicas específicas de coleta de dados. Assim, é possível realizar uma análise técnica entre dados e realidade (Gil, 2002).

A presente pesquisa foi conduzida por meio da análise de dados obtidos por contato direto via *e-mail* do Ministério Público do Trabalho (MPT). Tal órgão é um ramo do Ministério Público da União (MPU) e desempenha um papel crucial na garantia do cumprimento da legislação trabalhista no Brasil e tem como uma de suas principais atribuições promover e fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas. Isso inclui a elaboração e atualização das normas bem como garantir dos direitos e necessidades dos trabalhadores. Ademais, o MPT exerce influência direta na resolução administrativa de conflitos a partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria autorizada necessárias.

Diante disso, foram analisados dados do número de registros no MPT da violência de assédio sexual e de assédio moral, separadamente, no ambiente de trabalho brasileiro. Tais esclarecimentos foram emitidas pelo próprio MPT que enviou informações sobre o número de ocorrências de assédio moral e sexual praticadas dentro do local de trabalho contra o público feminino. Estes números foram registrados no período de tempo de janeiro a julho dos anos de 2022 e de 2023.

Os dados são de domínio público e foram utilizados, exclusivamente, para fins de pesquisa acadêmica. A organização das informações foi realizada por meio do software *Microsoft Office Excel* e apresentada de forma descritiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme a Tabela 1, o Ministério Público do Trabalho teve em suas dependências um registro de 8.458 (oito mil quatrocentos e cinquenta e oito) denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho no período de janeiro

a julho de 2023. Em 2022, no mesmo período de meses, foram registrados 4.438 (quatro mil quatrocentos e trinta e oito) casos das mesmas tipificações da violência.

Tabela 1 - Casos de denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho no período de janeiro a julho de 2022 e 2023 no Brasil

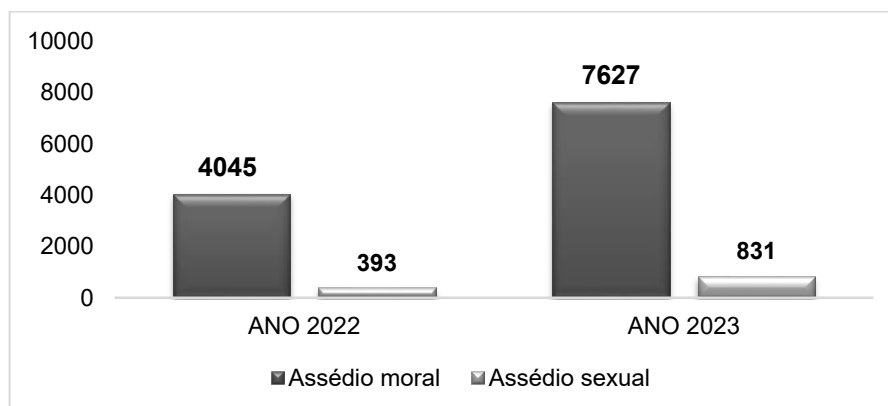
Ano	Janeiro a Julho de 2022	Janeiro a julho de 2023	Variação percentual
Nº de casos	4.438	8.458	90,58%

Fonte - Ministério Público do Trabalho

De acordo com os dados expostos, pôde-se perceber que, no mesmo período, os casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho quase dobrou o número de denúncias no território brasileiro, crescendo numa variação de mais de 90% de denúncias realizadas.

Ademais, no que tange aos números em característica de violência, os dados informaram que, ainda diante a comparação do mesmo período de recorte temporal, o número de casos relatados de assédio moral também quase duplicou, enquanto o número de casos de denúncias registradas de assédio sexual por pouco não triplicou o valor, conforme foi explanado abaixo na Figura 1.

Figura 1 – Número de denúncias registradas no MPT de assédio moral e assédio sexual contra mulher no ambiente de trabalho durante os meses de janeiro a julho de 2022 e 2023.



Fonte – Ministério Público do Trabalho

Além disso, vale salientar ainda que, segundo dados publicados pelo TST, o número de novas ações de assédio moral e sexual no Brasil, também aumentou quase 30% no período de janeiro a julho de 2022 a janeiro a julho de 2023, passando a ser mais um fator preocupante para toda a sociedade.

Se de um lado temos a conscientização do registro do aumento do número de casos de assédio trabalhista nos órgãos judiciais, de outro lado temos uma questão

social a ser analisada. De fato, a violência no trabalho é uma realidade geradora de impasses tanto para o bem-estar e saúde do assediado, quanto para o âmbito organizacional e prejuízos internos da empresa (Damasceno, 2015).

Outrossim, é interessante discutir que, segundo o MPT, em conformidade com TST, a testemunha deste aumento de casos de forma acentuada em todo o território brasileiro, durante o curso de um mesmo período, tem como explicação principal a promulgação da Lei 14.457/22. Tal legislação, por sua vez, tem por objetivo a ampliação das responsabilidades das empresas e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na prevenção de assédios, exigindo políticas claras internas, canais de denúncias e treinamentos regulares de condutas e capacitações sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho (Paranhos, 2022).

Desse modo, o acirramento das denúncias de forma repentina, vêm devido a coragem que a forma legislativa possibilita àquele que deseja denunciar, bem como a ampliação da proteção das formas de abuso (Paranhos, 2022). Além disso, embora a vergonha e o medo de se realizar a denúncia ainda se fizerem presentes no cotidiano das vítimas, a lei se revela como uma forma de amparar e preservar os direitos fundamentais a pessoa, garantindo a ela a devida proteção e a vida digna no que diz respeito a seus direitos individuais e coletivos (CNJ, 2024)

Diante de uma temática tão ampla e complexa, o assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho tem se mostrado mais abrangente e, suas consequências, cada vez mais impactantes e prejudiciais imputadas em diferentes graus (Rodrigues, 2013). Se por um liame temos incontáveis consequências para o assediado, de outras vistas, temos muitos prejuízos desencadeados para a empresa ou instituição em que houve a ocorrência.

De acordo com pensamento de Lelio Braga Calhau (2009), o fato é mais do que preocupante. Em conformidade com ele, um ambiente em que há violência, é considerado um ambiente delinquente, no qual movido por um sentimento de soberania, o agressor ganha cada vez mais força em decorrência das vítimas, que se tornam cada vez mais frágeis e hostilizadas.

O fenômeno bullying estimula a delinquência e induz a outras formas de violência explícita, produzindo, em larga escala, cidadãos estressados, deprimidos, com baixa autoestima, capacidade de autoaceitação e resistência à frustração, reduzida capacidade de autoafirmação e de

autoexpressão, além de propiciar o desenvolvimento de sintomatologias de estresse, de doenças psicossomáticas, de transtornos mentais e de psicopatologias graves. Tem, como agravante, interferência drástica no processo de aprendizagem e de socialização, que estende suas consequências para o resto da vida podendo chegar a um desfecho trágico. (CALHAU, 2009, p. 98)

Segundo pesquisas realizadas por Freitas (2001), um montante da conta do assédio moral fica a encargo da vítima que é bruscamente atingida por problemas psíquicos, sociais e até mesmo financeiros. De acordo com as pesquisas realizadas pelo autor citado, a violência no trabalho apresenta um alto índice de ligação a problemas relacionados a depressão, pensamentos autodestrutivos e até mesmo suicídios das vítimas que não conseguem perceber as condutas de assédio e acabam desenvolvendo sentimentos de nulidade, ofuscamento e submissão, o que impossibilita o assediado a tomar atitudes de denúncia frente ao agressor.

Ademais, ainda de acordo com dados expostos pelo Conselho Nacional do Ministério Público (2016), além dos problemas acima citados, o trabalhador pode sofrer outras doenças mais graves, como a Síndrome de *Burnout*. Essa doença, por sua vez, é resultado de um esgotamento em decorrência da tensão emocional à qual os funcionários são expostos a seu local de trabalho. Aqui, vale salientar que, diferentemente das vítimas de violência comum, as vítimas de assédio moral no trabalho, por vivenciarem violências repetidas vezes, desenvolvem um menor índice de tratamento adequado de superação em relação as outras (Paranhos, 2022).

Logo, o aumento de casos de assédio no trabalho funciona como um gerador de impasses vez que, um problema vai abrindo portas para outro e, o desequilíbrio social vai se tornando, cada vez mais, complexo de se solucionar (Calhau, 2009).

Fato é que se não houver harmonia empresarial na instituição, a probabilidade de se desencadear uma série de danos institucionais também é grande. De acordo com Freitas (2001), além de custos com políticas de ações trabalhistas em relação as mudanças e reestruturação do quadro de funcionários, o impacto causado a sua imagem frente a sociedade também se comporta como um prejuízo social e financeiro.

Além disso, de modo geral, se no contexto social as consequências são praticamente ignoradas, no âmbito empresarial toda a sociedade paga o preço de um prejuízo interno. De acordo com Tavares (2017), os gastos com políticas de

instrução e capacitação de funcionários para a prevenção de problemas, bem como os gastos atrelados as despesas médicas e benefícios previdenciários, por exemplo, são repassados indiretamente de forma indiscriminada e abusiva aos consumidores, indo muito além de apenas um problema psicossociológico.

Como um todo, a implementação de medidas para amenizar o número de casos de assédio no trabalho contra as mulheres no Brasil, é um caminho a ser tomado. Além de proporcionar maior cumprimento às legislações e jurisprudências no que tange a prevenção e remediação, torna-se necessário desenvolver políticas internas de diligências de conscientização e educação dos trabalhadores sobre o tema (CNJ, 2023).

Em síntese, cumpre salientar que o assédio moral e o assédio sexual atingem tanto a saúde psicológica e física do trabalhador, quanto à relação social das empresas, acarretando consequências drásticas na vida familiar e profissional dos cidadãos. Embora exista amparos legislativos, como a Lei 14.457/22, ainda são ineficientes no que tange a proteção aos direitos básicos fundamentais da mulher trabalhadora brasileira. Logo, compreende-se a necessidade de uma educação e capacitação mais efetiva para a redução da violência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi realizado uma pesquisa de análise do número de denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho registradas no MPT no Brasil entre o período de janeiro a julho dos anos de 2022 e de 2023. Além disso, também foram abordadas a compreensão de alguns conceitos de assédio moral e assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho do país.

Tendo em vista toda a abordagem apresentada, pela devida pesquisa foi possível perceber um aumento considerável do número de denúncias que chegou a subir quase o dobro quando comparado um período com o outro, fato que enseja preocupação da sociedade. Ademais, também se pôde discutir no presente estudo a grande influência, apoio e seguridade que a implementação da Lei 14.457/22 proporcionou a sociedade em relação a defesa da garantia dos direitos fundamentais básicos necessários aos cidadãos, como o direito a denúncia e à

proteção, que se sentem mais amparados e seguros à efetuarem a denúncia do crime.

Por fim, fica evidente que o assédio moral e o assédio sexual, embora já tenha resignado de grandes avanços no país e na sociedade atual, ainda necessita de muitas conquistas no que tange aos direitos sociais, civis e trabalhistas do país. Uma vez que é considerado crime no Brasil, a violência estudada ainda carece de legislações eficientes capazes de produzir mais efeitos positivos no que se relaciona as denúncias e à prevenção da violência nos ambientes de trabalho, haja vista que as consequências de tais delitos são demasiadamente prejudiciais para a saúde não só da vítima, mas da empresa como um todo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Ana Karoline Saboia de; CARVALHO, Paulo Rogério Marques. **Assédio moral: desrespeito aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho**. 2017. Estudo de iniciação científica – Faculdade de Direito do Centro Universitário 7 de Setembro. Fortaleza/CE. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/409/406> Acesso em: 15 nov. 2023

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2.ed. Curitiba, 2008.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, RS, 2008. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf> . Acesso em: 17 abr. 2024.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL, Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Atividade Legislativa. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2335523> . Acesso em: 24 de mai. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2019. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Brasília 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20sexual,emprego%2C%20cargo%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em: 07 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Notícias do TST, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0> . Acesso em: 11 nov. 2023.

CALHAU, Lelio Braga. **Resumo de criminologia**. 4. ed. Niterói/RJ: Impetus, 2009.

CASTRO, Brenda. **Assédio moral no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde mental do empregado**. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53732/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-seus-impactos-na-sade-mental-do-empregado>. Acesso em: 11 nov. 2023

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Brasil, 2023. Agencia CNJ de noticias. Disponível em : <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-recebe-cerca-de-seis-mil-coes-por-mes-sobre-assedio/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 17 abr, 2024.

DAMASCENO, Thalia Natasha Ferreira. **Assédio moral na universidade**: a violência velada nas relações de trabalho. Curitiba: Appris, 2015.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v.1 n. 2, abr/jun, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 nov. 2023.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: EDITORA ATLAS S.A., 2002. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf . Acesso em: 17 abr 2024.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuhner. 15. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

Instituto Patrícia Galvão. **A pauta é: violência e assédio contra mulheres no trabalho.** Cartilha. Fev, 2022. Disponível em: https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf. Acesso em: 27 de abr. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral.** 2. Ed. São Paulo/SP: Saraiva, 2011.

PARANHOS, Cássia. Principais pontos trabalhistas tratados na Lei n. 14.457 de 2022. **Escritório de Advocacia Capanema&Belmonte Advogados.** Rio de Janeiro, 5 out. 2022. Disponível em: <https://www.cbadv.adv.br/principais-pontos-trabalhistas-tratados-na-lei-14-457-de-2022/> . Acesso em: 17 de abril, 2024.

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo.** 2013. Tese (Doutorado em administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2022. Monografia, (Graduação em Direito) - Uni-ANHANGUERA, Goiânia, 2022. Disponível em: <http://repositorio.anhanguera.edu.br:8080/bitstream/123456789/502/1/TCC%20-%20WRISILHA%20DHIOVANA%20DAM%20c3%81SIO%20DA%20SILVA.pdf> . Acesso em: 11 nov. 2023.

SILVA, Edna Lucia da, MENEZES, Eстера Muskat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Manual de orientação. Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000, 118p. Disponível em: <https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/ppgcb/files/2011/03/Metodologia-da-Pesquisa-3a-edicao.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

SOUZA E SILVA, Eglantina Albuquerque de Oliveira Souza e. **Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso, Repositorio Institucional da UFPB, Departamento de Gestão Pública e Tecnologia de Gestão Pública – Universidade Federal da Paraíba (UFPB). João Pessoa/PB, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/17534/1/EAOSS25052020.pdf> . Acesso em: 24 de mai, 2024.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Cartilha sobre assédio moral**. Sindicato Nacional dos Servidores do MPU – SINASEMPU, 2007. Disponível em: <https://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf> . Acesso em: 11 nov. 2023.

TAVARES, Francesca Stephan. **O cotidiano do professor da Universidade Federal de Juiz de Fora: saúde emocional e relacional no trabalho**. 2017. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5830633 Acesso em: 17 abr. 2024.