

O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO BRASILEIRO

Instituto Maayan¹

Priscilla Pacheco de Souza²

RESUMO

Este artigo aborda a problemática do assédio no ambiente de trabalho brasileiro, contextualizando-a dentro do cenário nacional. Utilizando dados e estudos específicos sobre o tema no contexto do Brasil, são apresentadas estatísticas alarmantes que revelam a frequência e a gravidade do problema no país. Além disso, são explorados os impactos do assédio no bem-estar dos trabalhadores e na eficácia das organizações, bem como as barreiras que dificultam a denúncia e a resolução dessas situações. O artigo também discute as iniciativas e políticas existentes para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho brasileiro, destacando desafios e oportunidades para promover ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

Palavras-chave: Assédio no Trabalho; Violência Laboral; Prevenção e Combate; Políticas Organizacionais.

ABSTRACT

This article addresses the issue of workplace harassment in the Brazilian context, contextualizing it within the national scenario. Using specific data and studies on the topic in the Brazilian context, alarming statistics are presented that reveal the frequency and severity of the problem in the country. Additionally, the impacts of harassment on workers' well-being and organizational effectiveness are explored, as well as the barriers that hinder reporting and resolution of these situations. The article also discusses existing initiatives and policies to prevent and combat harassment in the Brazilian workplace, highlighting challenges and opportunities to promote safer and healthier work environments.

Keywords: Workplace Harassment; Workplace Violence; Prevention and Intervention; Organizational Policies.

¹ Instituto fundado em 2011, tratando-se de uma organização da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, com sede na Cidade do Rio de Janeiro. Resultado da união da Associação Fonte de Vida Isaura Santos e do desejo de uma equipe multidisciplinar de profissionais e empreendedores sociais. Com notória experiência gerencial no campo das realizações sociais e nos princípios do desenvolvimento integrado e autossustentável. E-mail: maayan.instituto@gmail.com

² Assistente Social e Mestre em Antropologia pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: priscilla_souza@id.uff.br

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica do ambiente de trabalho, muitas vezes, reflete não apenas a efervescência das atividades laborais, mas também uma miríade de interações sociais que podem ser tanto enriquecedoras quanto desafiadoras. No entanto, por trás da fachada de produtividade e colaboração, reside uma realidade sombria e perturbadora: a prevalência da violência e do assédio no mundo profissional. Neste contexto, surge a urgência de uma análise aprofundada e de ações concretas para confrontar e erradicar essa violação dos direitos fundamentais no local de trabalho.

Na contemporaneidade, o tema do assédio moral e sexual desponta como uma questão de extrema relevância e urgência. Os dados alarmantes divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que revelam mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual apenas no ano de 2021, atestam a amplitude e a gravidade dessas formas de violência que permeiam os diversos segmentos profissionais em todo o território nacional. Diante desse cenário preocupante, torna-se imperativo não apenas conscientizar, mas também agir de forma enérgica e proativa na prevenção e no combate a tais práticas que ferem a dignidade e a integridade das pessoas no ambiente de trabalho.³

O Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, ressalta a importância de se reconhecer não apenas a saúde física, mas também as relações interpessoais como pilares fundamentais da qualidade de vida no trabalho. O cuidado com a forma como são estabelecidas e conduzidas as relações entre superiores e subordinados, bem como entre os próprios colegas, é crucial para a promoção de um ambiente laboral saudável e respeitoso. Precisa-se da mudança gradativa na cultura organizacional em relação ao assédio. O aumento da conscientização sobre os direitos das vítimas e a crescente valorização da denúncia e do enfrentamento dessas práticas nocivas refletem uma evolução positiva no panorama trabalhista.

A pesquisa global conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Lloyd's Register Foundation* (LRF) e *Gallup* revelou um retrato contundente das experiências de violência e assédio no ambiente de trabalho, destacando a magnitude e a complexidade dessa problemática em escala mundial. Os dados alarmantes revelam que 17,9% dos homens e mulheres empregados relataram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em suas trajetórias profissionais, enquanto 8,5% enfrentaram violência e assédio físicos. De forma ainda

³ Segundo informações do site <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 09/12/2022.

mais preocupante, 6,3% dos entrevistados relataram ter sido vítimas de violência e assédio sexuais, ressaltando a vulnerabilidade particularmente elevada das mulheres nesse contexto.⁴

Este estudo não se limita apenas a apresentar estatísticas, mas também busca compreender os fatores subjacentes que contribuem para a perpetuação do silêncio e da invisibilidade dessas experiências. A vergonha, a culpa e a falta de confiança nas instituições emergem como obstáculos significativos que impedem muitas vítimas de compartilharem suas vivências de violência e assédio no local de trabalho. Além disso, o estudo elucida sobre a interseção de fatores econômicos, sociais e culturais que alimentam e perpetuam esse fenômeno, evidenciando sua natureza multifacetada e profundamente enraizada na estrutura das relações laborais e sociais.

Diante desse panorama complexo e multifacetado, torna-se imperativo não apenas reconhecer a gravidade e a extensão da violência e do assédio no ambiente de trabalho, mas também adotar medidas concretas e abrangentes para prevenir e combater essa violação dos direitos humanos fundamentais. Este artigo se propõe a analisar mais detalhadamente os resultados dessa pesquisa global, bem como a explorar as implicações práticas e políticas dessas descobertas, visando contribuir para uma maior conscientização e mobilização em prol de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e livres de violência e assédio em todo o mundo.

Propõe-se também a análise das estratégias adotadas no sentido de não apenas identificar e punir os agressores, mas também de construir uma cultura organizacional que repudie veementemente o assédio moral e sexual, promovendo relações de trabalho pautadas pelo respeito, ética e justiça. Serão abordadas as iniciativas educativas, as políticas de prevenção, os mecanismos de denúncia e as medidas disciplinares adotadas, visando fornecer uma visão abrangente das ações necessárias para transformar o ambiente de trabalho em um espaço seguro e acolhedor para todos os seus integrantes.

2. COMPREENDENDO O ASSÉDIO

A violência e o assédio no ambiente de trabalho são fenômenos complexos, tornando-se desafiadores de serem adequadamente mensurados. Apenas metade das vítimas em todo o mundo opta por compartilhar suas experiências, muitas vezes enfrentando formas de violência

⁴ Segundo informações do site <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em 10/12/2022.

e assédio antes de se sentirem confortáveis em relatar. Os motivos para essa subnotificação são variados, sendo os mais comuns relacionados à preocupação com o tempo desperdiçado ao relatar o incidente e ao medo de danos à reputação profissional. Essa relutância em denunciar é especialmente evidente entre os homens, sugerindo a persistência de estigmas de masculinidade que dificultam a expressão de vulnerabilidades.

Dados revelam que a violência e o assédio no ambiente de trabalho são fenômenos generalizados, que afetam significativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em todo o mundo. É preocupante constatar que certos grupos populacionais enfrentam uma probabilidade ainda maior de serem afetados por diferentes formas de violência e assédio no ambiente de trabalho. Jovens, trabalhadores(as) migrantes e mulheres e homens assalariados emergem como grupos especialmente vulneráveis. Por exemplo, as mulheres jovens têm o dobro da probabilidade de enfrentar violência e assédio sexuais em comparação com os homens jovens, enquanto as mulheres migrantes enfrentam quase o dobro da probabilidade de denunciar tais situações em comparação com as não migrantes.⁵

A diretora-geral adjunta de Governança, Direitos e Diálogo da OIT, Manuela Tomei, destaca a urgência de enfrentar esse problema persistente e generalizado. A Convenção sobre Violência e Assédio da OIT de 2019, juntamente com a Recomendação N°.206, representam um marco importante ao reconhecer, pela primeira vez no direito internacional, o direito de todos a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Essas normas estabelecem obrigações claras para respeitar, promover e concretizar esse direito, fornecendo uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Por fim, o relatório destaca a importância de coletar regularmente dados sólidos sobre violência e assédio no trabalho, ampliar e atualizar mecanismos de prevenção e gestão, sensibilizar sobre o tema e fortalecer as instituições para oferecer apoio eficaz às vítimas. Essas recomendações visam não apenas aumentar a conscientização sobre o problema, mas também criar ambientes laborais seguros e saudáveis, onde todos os trabalhadores possam exercer seus direitos com dignidade e respeito.⁶

Em relação ao assédio moral, a pressão por resultados e avaliações baseadas principalmente na produção podem criar um ambiente propício para o surgimento desse assédio no local de trabalho. Quando os trabalhadores são avaliados e recompensados com base no

⁵ Segundo informações do site <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em 10/12/2022.

⁶ Segundo informações do site <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em 10/12/2022.

desempenho do grupo, aqueles que não atingem as expectativas podem ser alvo de punição por parte de seus colegas, resultando em comportamentos de assédio moral. Além disso, os sistemas de recompensa adotados por algumas empresas podem contribuir para a instalação desse comportamento, tanto por parte dos pares quanto por parte dos superiores hierárquicos. Esses últimos, por exemplo, podem ver trabalhadores talentosos como uma ameaça à sua própria carreira e tentar desacreditá-los ou sabotar seu desempenho. Da mesma forma, se o superior hierárquico é avaliado pelo desempenho do grupo e percebe resultados abaixo do esperado de alguns subordinados, ele pode recorrer ao assédio moral para pressionar o funcionário a pedir transferência ou até mesmo deixar a empresa. (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 18)

Outro fator relevante para a ocorrência de assédio moral é o tipo de organização do trabalho. A desorganização de algumas empresas pode facilitar a implantação de estado de cerco ou assédio, pois é sempre geradora de estresse, quer se trate de inadequada definição dos papéis, de falta de coordenação dos trabalhos ou de falta de suporte gerencial por parte da administração. Ela é causa de insegurança por parte dos chefes e subordinados que, mais pressionados pelo cumprimento de metas e sem o devido suporte organizacional, podem iniciar um processo de assédio moral. Essa deficiente organização do trabalho pode ser percebida por meio de mau gerenciamento e linhas de autoridades confusas. (FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 18)

O assédio moral muitas vezes prospera em ambientes onde a alta administração falha em assumir a responsabilidade e intervir na situação. A relação entre assédio moral e liderança fraca pode ser compreendida em termos dos baixos custos percebidos pelo assediador para suas atitudes agressivas. Quando o agressor percebe que há pouca ou nenhuma intervenção por parte da alta administração, os riscos de ser identificado e punido são reduzidos.

Faz-se necessária a implementação de políticas específicas contra o assédio moral no local de trabalho, efetivadas pela área de gestão de pessoas com o respaldo da alta direção da empresa, pois a falta de monitoramento e punições para os assediadores, pode ser interpretada como uma aceitação tácita da organização em relação à ocorrência desse fenômeno. Isso cria um ambiente em que o assédio moral é tolerado e até mesmo incentivado, minando a cultura organizacional e afetando negativamente o bem-estar dos funcionários. Portanto, é fundamental que as empresas adotem políticas claras e eficazes contra o assédio moral, demonstrando um compromisso firme em garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

E o assédio sexual é definido como um comportamento indesejado de natureza sexual, manifestado de forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo. Consiste em ações de

teor sexual não desejadas pela vítima, que ferem sua integridade física e moral, afetam seu desempenho e progresso profissional, e violam seu direito ao trabalho e emprego em igualdade de condições. Este tipo de violência inclui uma variedade de comportamentos, como conversas, piadas ou expressões de cunho sexual, contatos físicos não desejados, solicitação de favores sexuais, pressão para encontros ou saídas, exibicionismo, criação de um ambiente pornográfico, abuso sexual e violação. No entanto, muitas vezes é difícil que esses comportamentos sejam reconhecidos como assédio sexual na sociedade e até mesmo no sistema judiciário, devido à influência da ideologia patriarcal, que legitima abusos contra as mulheres, à dependência econômica das mulheres em relação aos empregadores, à cultura de violência e aos estereótipos de gênero. (DIAS, 2008, p. 12-13)

O assédio sexual pode ser classificado em diferentes tipos, sendo o mais comum o chamado assédio *quid pro quo*, que envolve uma troca de favores sexuais por tratamento especial no emprego. Nesse contexto, indivíduos em posição de poder na hierarquia organizacional podem usar sua autoridade para obter favores sexuais em troca de promoções, benefícios ou condições de trabalho favoráveis. Recusar-se a participar dessa troca de favores pode resultar em retaliação, como despromoção ou demissão. Assim, o assédio *quid pro quo* funciona como uma forma de chantagem em relação ao emprego, afetando principalmente aqueles que estão em posições subordinadas na hierarquia profissional.

Até ao final dos anos 80, a maioria das situações de assédio sexual correspondiam ao chamado assédio *quid pro quo*. Esta expressão latina refere-se a uma troca de favores. No caso concreto do assédio, a sua aplicação refere-se a uma troca de favores sexuais com vista à obtenção de tratamento especial ao nível do emprego. Nesta situação, proporcionar serviços sexuais, aceitar encontros e saídas, permitir o contato físico ou conversas com conotações eróticas ou sexuais, são comportamentos que se espera sejam recompensados com uma promoção ou com a obtenção de melhores condições de trabalho. Quem recusa tal troca de favores pode correr o risco da despromoção, de ver negadas certas condições de trabalho ou mesmo de enfrentar um despedimento. O assédio *quid pro quo* opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego. Assim, só os indivíduos bem colocados na estrutura hierárquica de uma organização, isto é, com autoridade para afetar a condição de emprego dos outros, possuem poder suficiente para praticar este tipo de assédio sexual. Por esta razão, grande parte das queixas de assédio sexual *quid pro quo* envolvem relações de poder. Ocorre entre categorias profissionais subordinadas e a respectiva hierarquia, a qual tem poder para contratar, promover ou despedir. (DIAS, 2008, p. 13)

A autora ainda destaca que partir de 1985, nos Estados Unidos, a justiça começou a distinguir entre duas situações de assédio sexual: o *quid pro quo* e o ambiente hostil. Muitas mulheres que são vítimas de assédio sexual relatam experiências de ambiente hostil, em que atitudes e comportamentos ofensivos e humilhantes estão presentes. Esse ambiente é gerado quando o assédio sexual está associado a práticas sexistas e misóginas. Organizações que

promovem políticas de gênero discriminatórias tendem a alimentar ambientes hostis e a favorecer práticas de assédio e hostilidade contra as mulheres. Profissões que valorizam a masculinidade como requisito para o emprego, como as ligadas às forças de segurança e à indústria automobilística, também tendem a desenvolver ambientes hostis.

No contexto do assédio sexual, os homens geralmente iniciam um processo de negociação com as mulheres, implícita ou explicitamente, em troca de favores sexuais. O contato físico, os favores sexuais e a pressão para encontros são frequentemente tolerados sob a falsa expectativa de promoção na carreira para as mulheres. O assédio sexual está enraizado na sedução e na sexualidade, perpetuando um modelo que valida e legitima relações desiguais entre homens e mulheres nesse contexto. No entanto, para alguns estudiosos, como Koss e outros, o assédio sexual não está relacionado à sexualidade, mas sim representa uma expressão exacerbada do sexismo e uma das formas mais nefastas e sutis de violação das mulheres. (DIAS, 2008, p. 14)

Além da diversidade de experiências que o assédio sexual abrange, é importante reconhecer que as definições existentes refletem não apenas a variedade de formas que esse comportamento pode assumir, mas também as complexidades inerentes aos contextos sociais, culturais e organizacionais em que ocorre. Por exemplo, enquanto algumas definições se concentram nas interações individuais entre agressor e vítima, outras consideram o papel das estruturas de poder e hierarquia no ambiente de trabalho.

Considerar os vários contornos desse problema implica não apenas reconhecer a sua amplitude, mas também entender as nuances que existem em diferentes situações e contextos. Isso significa levar em conta fatores como a dinâmica de poder entre as partes envolvidas, as normas culturais que podem influenciar a percepção e a resposta ao assédio, e os sistemas de apoio disponíveis para as vítimas. Somente ao adotar uma abordagem abrangente e sensível às complexidades do assédio sexual é que podemos desenvolver estratégias eficazes para preveni-lo e combatê-lo em todas as suas formas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há a necessidade de uma legislação específica no Brasil para regular o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, o que acaba sendo uma lacuna que tem sido alvo de atenção e debate nos âmbitos federal, estadual e municipal. Diversos projetos de lei estão em

tramitação, buscando preencher essa lacuna e oferecer proteção aos trabalhadores contra esse tipo de abuso. No cenário federal, destaca-se o Projeto de Lei nº 4.742, apresentado pelo Deputado Federal Marcos de Jesus, que propõe a introdução do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, definindo o crime de assédio moral no trabalho. Esse projeto prevê penalidades, como detenção e multa, para aqueles que desqualificarem repetidamente a autoestima, segurança ou imagem de um servidor público ou empregado por meio de palavras, gestos ou atitudes, devido ao vínculo hierárquico funcional ou laboral. (PRETTI, 2021, p. 23536)

É importante ressaltar que a aprovação de uma legislação específica sobre o assédio no trabalho é fundamental para fornecer proteção adequada aos trabalhadores e estabelecer diretrizes claras para a prevenção e punição desse tipo de comportamento no ambiente profissional. No entanto, é necessário também um debate amplo e uma abordagem integral para abordar todas as dimensões desse problema e garantir a eficácia das medidas adotadas.

Ou seja, a abordagem do problema do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho requer ações abrangentes que envolvam prevenção, intervenção e tratamento, tanto para as vítimas quanto para os assediadores.

Em primeiro lugar, é essencial estabelecer diretrizes claras de atuação para os diversos profissionais envolvidos, desde os responsáveis pela prevenção até os que lidam diretamente com as vítimas. Isso inclui oferecer apoio e validação aos relatos das vítimas, além de monitorar os sintomas físicos, emocionais e materiais do assédio. A prestação de assistência social, psicológica e jurídica para lidar com as dificuldades emergentes também é fundamental.

No entanto, é importante mencionar que a intervenção com os agressores ainda é uma lacuna significativa. Internacionalmente, tem sido explorada a terapia de grupo como uma abordagem para mudar as atitudes que sustentam esse tipo de comportamento agressivo.

Além das ações direcionadas às vítimas e aos agressores, é crucial intervir nos contextos organizacionais. Isso envolve estabelecer uma definição clara de assédio sexual e promover uma cultura organizacional que não apenas não tolere o assédio, mas também encoraje a identificação e denúncia dessas situações. A criação de canais de comunicação e informação é essencial para conscientizar os trabalhadores sobre o problema. (DIAS, 2008, p. 17)

A prevenção primária desempenha um papel fundamental. Isso envolve a implementação de políticas sociais que promovam o estatuto das mulheres no espaço laboral, como a igualdade de oportunidades de emprego, a não discriminação de gênero na contratação e promoção de pessoal, e o desenvolvimento de políticas que facilitem a conciliação entre

trabalho e família. Organizações que adotam tais medidas tendem a ter menos problemas de assédio sexual, demonstrando a importância da prevenção em nível estrutural e cultural.

Do ponto de vista sociológico, o assédio no ambiente de trabalho representa mais do que simples comportamentos individuais; é a manifestação de uma relação social enraizada na dominação, na posse e na desconsideração com outras pessoas, desconsiderando-as como cidadãs de pleno direito. Essa forma de violência reflete dinâmicas de poder desiguais, onde os agressores exercem controle sobre suas vítimas, muitas vezes baseado em estereótipos de gênero e em uma cultura que tolera ou até mesmo perpetua a objetificação e subjugação.

Portanto, o assédio não é um problema isolado, mas sim uma manifestação de estruturas de poder e desigualdades presentes em diversas esferas da sociedade. Ao fazer isso, é possível compreender melhor as interseções entre diferentes formas de violência e implementar estratégias mais abrangentes de prevenção e combate. Promover um código de boas práticas é essencial para criar um ambiente de trabalho onde o assédio sexual seja efetivamente prevenido e enfrentado. Esse código deve incluir medidas que vão desde a conscientização e formação dos funcionários até a implementação de políticas de tolerância zero e procedimentos claros para relatar e investigar casos de assédio. Além disso, é fundamental garantir que as vítimas tenham acesso a apoio emocional, jurídico e social, e que os agressores sejam responsabilizados por suas ações.

Em última análise, o assédio no local de trabalho não só viola a dignidade das pessoas afetadas, mas também representa um obstáculo significativo para a produtividade e o desenvolvimento econômico e social. Portanto, abordar esse fenômeno de maneira eficaz não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma necessidade para criar ambientes de trabalho seguros e produtivos para todos.

4. REFERÊNCIAS

DIAS, Isabel. “Violência Contra as Mulheres no Trabalho: O Caso do Assédio Sexual.” Lisboa: Sociologia, Problemas e Práticas, n° 57, 2008.

FILHO, Antonio Martiningo; SIQUEIRA, Marcus Vinicius. “Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma Análise do Assédio Moral nas Organizações e o Papel da Área de Gestão de Pessoas.” São Paulo: RAM, 2008.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 10/12/2022.

PRETTI, Reynaldo José. “Legislação Brasileira sobre o Assédio Moral no Trabalho.” Curitiba: BJD, 2021.

TRT, 2022. Disponível em <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 09/12/2022.