

A invisibilidade do assédio contra a mulher no trabalho¹

The invisibility of harassment against women at work

ARK: 44123/multi.v7i13.1702

Tammy Luiza Braga Fonseca²

 <https://orcid.org/0009-0000-9467-162X>

 <https://lattes.cnpq.br/1504123039030133>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: tammylbraga@gmail.com

Millena dos Santos Ferreira³

 <https://orcid.org/0009-0003-0021-2265>

 <http://lattes.cnpq.br/6282080738917362>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: millenasantos593@gmail.com

Resumo

O tema deste trabalho é a invisibilidade do assédio contra a mulher no ambiente de trabalho. Investigou o seguinte problema: “o assédio contra a mulher no ambiente laboral permanece invisível devido à sua naturalização e às barreiras enfrentadas pelas vítimas para denunciar?”. Cogitou-se a seguinte hipótese: “os obstáculos enfrentados pelas vítimas contribuem para que o assédio seja banalizado e continue oculto”. O objetivo geral é “analisar se o assédio contra a mulher no trabalho permanece invisível devido à naturalização e às barreiras de denúncia”. Os objetivos específicos são: “identificar fatores culturais e institucionais que contribuem para a invisibilidade”; “investigar impactos psicológicos, sociais e profissionais sobre as vítimas”; e “examinar os mecanismos jurídicos existentes e suas limitações”. Este trabalho é importante porque contribui para o debate científico e auxilia na construção de ambientes laborais mais justos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Assédio. Trabalho. Mulher. Moral. Sexual.

Abstract

The theme of this work is the invisibility of harassment against women in the workplace. The problem investigated was: "Does harassment against women in the workplace remain invisible due to its naturalization and the barriers victims face in reporting it?" The hypothesis considered was: "The obstacles faced by victims contribute to the trivialization and continued concealment of harassment." The general objective is to analyze whether harassment against women in the workplace remains invisible due to its naturalization and

¹ Pesquisa de aproveitamento da disciplina TC (Trabalho de Curso), do curso *Bacharelado em Direito*, do Centro Universitário Processus – UniProcessus, sob a orientação dos professores Jonas Rodrigo Gonçalves e Danilo da Costa. A revisão linguística foi realizada por Roberta dos Anjos Matos Resende.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Processus – UniProcessus.

³ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Processus – UniProcessus.

the barriers to reporting it. The specific objectives are: identifying cultural and institutional factors that contribute to its invisibility; investigating the psychological, social, and professional impacts on victims; and examining existing legal mechanisms and their limitations. This work is important because it contributes to scientific debate and helps build fairer workplaces. It is a theoretical qualitative research project with a duration of six months.

Keywords: *Harassment. Work. Woman. Moral. Sexual.*

Introdução

O presente trabalho tem como tema a invisibilidade do assédio contra a mulher no trabalho, buscando compreender de que forma essa prática afeta a dignidade da pessoa humana e compromete o direito fundamental ao trabalho digno. O estudo delimita-se à análise do assédio moral e sexual sofrido por mulheres no ambiente laboral, investigando os impactos sociais, psicológicos e jurídicos que decorrem dessa violência. Considera-se, ainda, a forma como a doutrina, a jurisprudência e a legislação tratam o tema, evidenciando os desafios na efetivação de mecanismos de proteção. Assim, o tema revela-se relevante não apenas para o universo jurídico, mas também para a transformação social e para a garantia da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A dificuldade em comprovar o assédio no ambiente de trabalho constitui um dos maiores obstáculos enfrentados pelas vítimas, especialmente quando se mantém a responsabilidade probatória sobre o trabalhador. Observa-se que, diante da fragilidade das provas produzidas, muitos pedidos de condenação são indeferidos, resultando em um número significativo de decisões que não reconhecem a ocorrência da prática, mesmo diante da alta incidência de casos relatados. Essa realidade evidencia a desproporção entre os episódios de assédio conhecidos e as condenações efetivamente decretadas no âmbito judicial (PIRES; SILVA, 2017, p. 242-243).

Este trabalho se propõe a responder ao seguinte problema: *o assédio contra a mulher no ambiente de trabalho permanece invisível devido à sua naturalização e às barreiras enfrentadas pelas vítimas para denunciar?* A pesquisa parte da constatação de que, muitas vezes, esse tipo de violência é tratado como irrelevante ou até mesmo "parte da cultura organizacional", o que dificulta sua identificação e combate. Em outras palavras, o problema central consiste na invisibilidade desse assédio, que ocorre de maneira velada e estrutural, impedindo que mulheres tenham condições equânimes no mercado de trabalho. Assim, busca-se compreender por que essa realidade se mantém, quais são seus reflexos e de que forma é possível pensar em soluções efetivas de enfrentamento.

Nesse contexto, infelizmente, o assédio moral representa um fenômeno presente em numerosas relações laborais contemporâneas. A ausência de conhecimento adequado, combinada com os impactos psicológicos decorrentes, dificultam o enfrentamento efetivo e direto dessa problemática. Desta forma, é necessário aprofundar as pesquisas sobre os aspectos que caracterizam tal situação, bem como distingui-la de outras formas de opressão no ambiente de trabalho, como a administração baseada em pressão, visando proteger a dignidade humana (MORAIS; LANDIM, 2017, p. 36).

Diante do problema em questão, é possível levantar a hipótese de que os obstáculos enfrentados pelas vítimas corroboram para que o assédio contra a mulher no ambiente de trabalho seja tratado com banalização, permitindo sua continuidade e ensejando sua ocultação. Ou seja, a hipótese permite observar que as adversidades

defrontadas pelas vítimas reforçam a construção de uma cultura que incentiva o assédio moral contra as trabalhadoras como algo corriqueiro.

A partir disso, vários processos não tiveram continuidade diante do medo da dificuldade comprobatória, resultando na perda de coragem do trabalhador em lutar por seus direitos, intimidando-se diante das lesões sofridas, o que propicia que continue sofrendo atos de humilhação e menosprezo, afetando seus valores íntimos e princípios como sujeito, e incentivando o agressor a perpetrar atos de assédio, isso em decorrência da impunidade (PIRES; SILVA, 2017, p. 244).

O objetivo geral deste trabalho é analisar se o assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho permanece invisível por sua naturalização e pelas barreiras enfrentadas pelas vítimas para denunciar. A partir desse objetivo, pretende-se compreender como essa violência se manifesta de forma velada, quais são os fatores que contribuem para a sua banalização e de que maneira isso afeta diretamente as condições de igualdade da mulher no mercado de trabalho. Além disso, busca-se evidenciar as consequências sociais e profissionais desse fenômeno, criando condições para refletir sobre mecanismos jurídicos e institucionais capazes de oferecer respostas eficazes. Em última instância, o objetivo geral está alinhado com a promoção da dignidade humana e a construção de ambientes laborais mais justos e equânimes.

Diante dos obstáculos que as vítimas encontram para demonstrar situações de assédio moral e da importância de erradicar tal conduta no ambiente laboral, algumas pesquisas apontam que a reversão do ônus probatório representa uma solução promissora. Tal mecanismo atribui ao empregador o dever de evidenciar que o ambiente profissional é adequado e saudável, fortalecendo a segurança jurídica das vítimas e estimulando condutas empresariais mais conscientes e preventivas no combate ao assédio moral (PIRES; SILVA, 2017, p. 218).

Com base nesse panorama, os objetivos específicos do trabalho foram traçados de modo a detalhar e operacionalizar a investigação, eles são: identificar os fatores culturais e institucionais que contribuem para a invisibilidade do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho; investigar os impactos psicológicos, sociais e profissionais que recaem sobre as vítimas desse tipo de violência; examinar os mecanismos jurídicos existentes no ordenamento brasileiro e suas limitações na efetiva proteção da trabalhadora; e propor alternativas jurídicas e institucionais para o enfrentamento do assédio, garantindo ambientes laborais mais justos e seguros. Tais objetivos buscam sustentar a análise principal, fornecendo bases para a construção de soluções mais eficazes e aplicáveis.

O ambiente de trabalho, conforme sugere a própria denominação, refere-se ao espaço onde é desempenhada a função laborativa, seja ela remunerada ou não, abrangendo não somente a área física de realização das atividades, mas os equipamentos utilizados, os métodos de execução das funções, o relacionamento entre colaboradores e chefias, além de outros fatores que constituem o contexto profissional (PIRES; SILVA, 2017, p. 220).

Justificativa

É de suma importância a presente pesquisa acerca da invisibilidade do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho para os profissionais da área jurídica, pois fornece contribuições para um estudo mais aprofundado acerca das práticas discriminatórias e abusivas que persistem nas relações laborais. Ao observar os fatores que colaboram para a naturalização do assédio e para o silêncio das vítimas, a pesquisa proporciona o aprimoramento da atuação desses profissionais, seja na condução de

processos judiciais ou na formulação de políticas de prevenção. Dessa forma, o estudo colabora para a ampliação do conhecimento técnico e para fortalecer uma prática profissional pautada na defesa e no respeito aos direitos fundamentais.

No que concerne ao caráter científico, a pesquisa contribui de maneira significativa ao incentivar o debate interdisciplinar acerca do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho. Essa temática da invisibilidade e da naturalização dessa forma de violência envolve não somente a aplicação normativa, mas reflexões de caráter sociológico, psicológico e jurídico. No que tange aos obstáculos que envolvem a denúncia e a responsabilização dos assediadores, este estudo procura identificar e preencher lacunas teóricas e práticas existentes na doutrina acadêmica, fornecendo novos referenciais para melhor entendimento do problema. Assim, a pesquisa fomenta a produção de material científico no estudo acerca do assédio moral, relações de poder, desigualdades, discriminações de gênero e instrumentos de proteção da dignidade humana.

Para a sociedade, o presente estudo é de extrema relevância ao dar visibilidade a um problema estrutural que atinge não somente a saúde mental das mulheres, mas o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais igualitários e justos. A naturalização do assédio reforça uma cultura de violência e de silenciamento que fragiliza a cidadania das mulheres, perpetuando desigualdades históricas. É através desse debate, que a pesquisa contribui para uma conscientização social e para o fortalecimento de políticas públicas. Nesse sentido, é mais do que um estudo acadêmico, um instrumento de transformação social.

Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se como teórica e bibliográfica, tendo como principal objetivo a análise crítica acerca da invisibilidade do assédio contra a mulher no ambiente laboral. A investigação fundamenta-se em artigos científicos, livros acadêmicos, legislações e jurisprudências que abordam o tema sob diferentes perspectivas jurídicas e sociais. Esse tipo de pesquisa permite construir um referencial sólido sobre a problemática, considerando tanto a teoria quanto a prática aplicável. Assim, o estudo busca compreender os conceitos, as discussões doutrinárias e as interpretações jurisprudenciais que envolvem o assédio no trabalho, especialmente quando direcionado às mulheres.

Para a execução do trabalho foram utilizados artigos científicos, livros acadêmicos, legislações, doutrinas, jurisprudências e dados estatísticos que retratam a realidade do assédio no ambiente laboral. Os artigos foram selecionados a partir de buscas realizadas no Google Acadêmico utilizando as seguintes palavras-chave: *Assédio*, *Ambiente Laboral*, *Assédio Moral*, *Assédio Sexual* e *Prova*. Além disso, compuseram a base teórica: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Penal instituído pelo Decreto-Lei 2.848 (BRASIL, 1940), o Código de Processo Penal instituído pelo Decreto-Lei 3.689 (BRASIL, 1941) o Código Civil, instituído pela Lei 10.406 (BRASIL, 2002) e o Código de Processo Civil instituído pela Lei n.º 13.105 (BRASIL, 2015), em conjunto com a doutrina e a jurisprudência atualizadas sobre o tema. Esse instrumental foi essencial para alinhar a teoria à realidade prática, fornecendo embasamento consistente para a análise.

Como critério de exclusão, não foram considerados artigos sem vínculo acadêmico validado por ISSN ou livros sem ISBN, bem como textos sem embasamento científico ou jurídico que pudessem comprometer a qualidade da pesquisa. Estabeleceu-se ainda que apenas produções publicadas nos últimos dez anos foram priorizadas, para garantir atualidade do referencial teórico. O tempo previsto para realização da pesquisa foi de

cinco meses: no primeiro mês, o levantamento do referencial teórico; no segundo, a revisão de literatura com técnicas de paráfrase; no terceiro, a conferência das citações no sistema autor-data e elaboração das referências; no quarto, a organização dos elementos pré-textuais e pós-textuais; e, no quinto, a redação da conclusão e a publicação final.

Optou-se por uma pesquisa de caráter qualitativo, uma vez que se busca compreender a profundidade das relações sociais e jurídicas que permeiam o assédio contra a mulher no trabalho. Diferente de uma análise quantitativa, que se restringe a números e dados estatísticos, a abordagem qualitativa possibilita interpretar narrativas doutrinárias, jurisprudenciais e teóricas com ênfase no aspecto subjetivo e humano da problemática. Tal escolha é fundamental para compreender não apenas os efeitos jurídicos, mas os impactos sociais, psicológicos e profissionais sofridos pelas vítimas de assédio.

Ao desenvolver um estudo de revisão de literatura, é necessário delimitar critérios de inclusão e exclusão das fontes, como estabelecer um recorte temporal para a seleção de artigos e livros elegíveis, priorizando publicações recentes. Também se considera a titulação mínima dos autores, assegurando que pelo menos um deles possua mestrado ou doutorado, além da exigência de que os trabalhos sejam provenientes de revistas científicas com ISSN e livros com ISBN. Esses parâmetros são indispensáveis para garantir a qualidade e a confiabilidade do material analisado, assegurando a validade científica da pesquisa (GONÇALVES, 2020, p. 98).

Ambiente de trabalho e dignidade da pessoa humana: o assédio como violação e a inversão do ônus da prova

O ambiente de trabalho é um local onde o profissional desempenha atividades, e eventualmente, passa a maior parte do seu dia, necessitando de saúde e energia para cumprir sua função. Desta maneira, qualquer comprometimento da integralidade, ainda que não intencional, pode ferir sua dignidade humana, uma vez que, independentemente de função que desempenhe, seu trabalho está diretamente ligado à função social do indivíduo, que deve ser protegida de maneira ampla e rigorosa (MORAES; LANDIM, 2017, p. 38).

Nessa perspectiva, é necessário pensar acerca do princípio da dignidade humana como norma balizadora das relações interpessoais, em especial sobre as relações de trabalho, pois representam a maior parcela da vida de uma pessoa, demandando avaliação de todos, especificamente dos empregadores, que podem e devem conservar o meio ambiente laboral para que este seja o mais sadio possível (MORAES; LANDIM, 2017, p. 38).

Dentro dessa lógica de promoção de um ambiente de trabalho saudável, é fundamental compreender e enfrentar práticas que atentem diretamente contra a dignidade do trabalhador. O assédio, tanto moral quanto sexual, é amplamente conceituado por diversos dispositivos legais, institucionais e doutrinários, sendo reconhecido como uma violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais. A Organização das Nações Unidas (ONU), por meio de documentos e diretrizes, caracteriza o assédio sexual como qualquer comportamento de conotação sexual indesejado que afete a dignidade de uma pessoa, particularmente quando cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante. Já o assédio moral é entendido como toda e qualquer conduta abusiva, manifestada por palavras, comportamentos, atos, gestos ou escritos, que possam trazer dano para a personalidade, dignidade ou para a integridade física e psíquica de um trabalhador.

Nesse contexto, os estudos acadêmicos desempenham um papel fundamental na ampliação da compreensão sobre essas práticas abusivas, como demonstra a doutrinadora Margarida Barreto (2000), pioneira nos estudos sobre assédio moral no Brasil, que define o fenômeno como uma forma de violência psicológica prolongada, e tem por objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima, frequentemente com a intenção de forçá-la a se demitir.

No sistema normativo do direito brasileiro, o assédio sexual pode ser entendido como uma conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana, restringindo sua liberdade sexual e é complicada de se punir, uma vez que as vítimas acabam permanecendo em silêncio, geralmente pela publicidade da situação. A importunação sexual no trabalho é um assunto de extrema relevância jurídica nas diversas áreas do direito, seja na seara trabalhista, civil, administrativa ou penal. A preocupação com esse tema surge da luta das mulheres contra o patriarcado e na busca pela erradicação da violência contra a mulher (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.3).

Nesse cenário, o ordenamento jurídico brasileiro busca oferecer mecanismos de proteção para as vítimas, ainda que de forma gradual. No contexto jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho instituído pelo Decreto Lei (BRASIL, 1943), embora não trate diretamente do assédio moral, permite a rescisão indireta do contrato de trabalho e a aplicação de sanções ao empregador em casos de exposição reiterada a humilhações. A Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seus artigos 1º, III, 3º, IV e 5º, X, assegura a dignidade da pessoa humana e o direito a uma indenização por danos morais e materiais.

Os elementos trazidos nesse significado sintetizam que a doutrina, em sua maioria, e a legislação entendem como fatores que caracterizam o assédio moral: conduta abusiva, seja ela ativa ou omissa, a maioria acredita que o elemento subjetivo do dolo é um fator relevante, a reiteração, ou seja, ações que tendem a se repetir e não somente um ato único com o objetivo de alvejar a dignidade da pessoa e gerar danos psicológicos (MORAES; LANDIM, 2017, p. 40).

Apesar de todos os avanços que ocorreram na esfera da sexualidade nos últimos anos, o assédio sexual ainda é um assunto sensível. Devido a sua obscuridade, este assunto passa a ser interpretado individualmente, pela vítima. A Equal Employment Opportunity Commission – EEOC (2020) aponta que apesar de a Lei não impedir as simples provocações, comentários esporádicos ou episódios isolados sem maior relevância, o assédio moral é considerado ilegal quando ocorre de forma repetida ou, de algum modo, cria um ambiente de trabalho hostil, desrespeitoso ou quando resulta em decisões negativas, tais como a demissão ou o rebaixamento de cargo (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.4).

A partir desse entendimento acerca do assédio sexual, lembramos que juntamente a essa manifestação de assédio está o assédio moral que tende a ser um fator que acompanha esse tipo de conduta. Conforme demonstrado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral é demonstrado a partir do uso deliberado da força e do poder contra alguém, grupo ou sociedade que resulta ou possui a previsibilidade de causar lesões, morte, danos psíquicos e restrições. Analisando as diferentes frentes do assédio moral, é notório que no inconsciente coletivo há a ideia de que se trata somente de um ato do assediador contra a pessoa assediada. Durante essa ocorrência, é importante avaliar as características dos envolvidos, e qual é a relação estabelecida entre as partes envolvidas (MORAES; LANDIM, 2017, p. 39).

Diante disso, não é apenas a pessoa ou o grupo que sofre com as repetidas condutas abusivas, mas todo o conjunto da organização, sobretudo, a sociedade, uma vez que os

danos se alastram e atingem todos, já que o assédio na atualidade, nas relações e interações fluídas, é figurado como um dos principais fatores de risco no ambiente laboral, sendo classificado pela Organização Mundial da Saúde como uma questão de saúde Pública (MORAES; LANDIM, 2017, p. 39-40).

Essa problemática torna-se ainda mais complexa quando analisada sob a perspectiva das desigualdades estruturais que perpassam o ambiente de trabalho, especialmente em relação à questão de gênero. A presença de relações assimétricas de poder, sustentadas historicamente por uma cultura patriarcal, agrava os efeitos do assédio e amplia a vulnerabilidade de certos grupos, como as mulheres, que são frequentemente alvo de discriminação e violência nas instituições laborais.

A cultura patriarcal influencia fortemente as relações de trabalho. Evidencia-se que, atualmente, a mão-de-obra feminina sofre abuso, seja por meio de salários inferiores ou da redução de oportunidades de progressão de carreira. Não sendo o bastante, as mulheres são visivelmente expostas a sofrer a violência sexual que decorre do próprio assédio no ambiente laboral, sendo em sua maioria subordinadas aos que querem se beneficiar da condição em que se encontram e tentam persuadi-las por meio de poder e dominação (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.6).

Dessa forma torna-se necessária uma análise abrangente acerca do combate ao assédio moral. Considera-se a grande relevância que toda a comunidade participe ativamente nas situações ocorridas no cotidiano. Do mesmo modo, com a contribuição dos Poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário, juntamente com a sociedade, em assumir as responsabilidades no ambiente de trabalho. Em resumo, a conscientização da problemática é o principal elemento capaz de alterar, a longo prazo, as relações de trabalho (MORAES; LANDIM, 2017, p. 47).

É importante ressaltar que dentre as diversas maneiras de conscientização está compreender que não é só uma forma de assédio. O reconhecimento das diferentes manifestações de assédio é essencial para que a prevenção e o combate a essas práticas ocorram de forma eficaz. A doutrina especializada identifica cinco principais tipos de assédio, que variam conforme a posição hierárquica dos envolvidos e a estrutura organizacional.

O assédio moral vertical descendente é o mais comum, caracterizado por ações abusivas praticadas por superiores hierárquicos contra seus subordinados. O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, ocorre quando subordinados direcionam condutas hostis ou desrespeitosas a um superior. O assédio moral horizontal envolve colegas do mesmo nível hierárquico, geralmente marcado por rivalidades ou disputas no ambiente de trabalho. Já o assédio moral misto combina diferentes direções hierárquicas, ocorrendo simultaneamente em mais de um nível. Por fim, o assédio institucional é sobre a ocorrência de práticas sistemáticas e organizadas por parte da própria instituição, que incentiva ou mantém uma cultura de abuso e desrespeito. Compreender essa diversidade é passo fundamental para promover ambientes laborais mais justos e saudáveis.

No assédio moral vertical descendente, partindo da análise da posição dos sujeitos, o mais comum, trata-se da agressão partindo de um superior hierárquico da pessoa assediada, que utiliza essa posição para impetrar atitudes abusivas, sendo essa manifestação de assédio a que está mais presente dentro de um ambiente de trabalho (MORAES; LANDIM, 2017, p. 43).

Seguindo a mesma lógica, há o assédio moral vertical ascendente, ocorrendo quando o agressor está subordinado a vítima. Nesse tipo de assédio, sua manifestação ocorre por meio de condutas como afrontar o superior, alegar pouco tempo na chefia ou utilizar argumentos de idade com o intuito de abalar a dignidade da vítima. Outrossim, há

o assédio horizontal, quando tanto a vítima quanto o assediador se encontram no mesmo nível hierárquico, não havendo assim nenhuma desigualdade de posição hierárquica, casos assim são mais comuns e difíceis de caracterizar, pois é preciso uma avaliação das condutas ou “brincadeiras” que são toleráveis ou não (MORAES; LANDIM, 2017, p. 43).

Além dessas modalidades, o assédio moral misto e o assédio moral institucional representam formas ainda mais complexas e devastadoras de violência no ambiente de trabalho. O assédio moral institucional ocorre quando a própria estrutura organizacional, por meio de suas práticas, metas abusivas ou cultura gerencial, promove ou tolera condutas reiteradas de humilhação e constrangimento, institucionalizando o desrespeito à dignidade dos empregados como parte do cotidiano laboral. Já o assédio moral misto se caracteriza pela conjugação de práticas abusivas perpetradas tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho, formando um ambiente hostil onde o trabalhador é constantemente exposto a ataques à sua integridade psíquica e profissional. Nesse cenário, a vítima sofre duplamente: é atingida tanto pela política institucional conivente ou promotora do assédio, quanto pelas ações individuais dos membros da organização, o que reforça o ciclo de violência e compromete profundamente sua saúde mental, autoestima e produtividade.

O assédio sexual no trabalho pode ocorrer de distintas formas, seja por meio ações autoritárias que forcem as vítimas a se colocarem em situações que requerem a realização de favores de cunho sexual em troca de eventuais promoções, ou ainda por meio de palavras ofensivas ou comentários e piadas sexuais. As consequências da importunação sexual prejudicam a carreira profissional e personalidade da vítima, desencadeando diversas psicopatologias, inclusive, distúrbios de ansiedade. Em consequência da sua frequência, devido aos efeitos lesivos nas pessoas e corporações, e devido ao constante sentimento de desigualdade de gênero, este tipo de assédio torna-se um episódio preocupante para a psicologia (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.2).

De forma complementar, o assédio moral também representa uma ameaça significativa ao ambiente laboral, ao comprometer diretamente os elementos essenciais do trabalho, como as tarefas, as relações hierárquicas e o clima organizacional. Trata-se de uma prática sistemática que, ao distorcer a lógica do trabalho, impõe sofrimento psicológico contínuo ao trabalhador por meio de humilhações, isolamento, sobrecarga, ócio forçado ou manipulação de metas. Para Fiorelli, o assédio moral desfigura o conteúdo do trabalho e afeta a identidade profissional do indivíduo, provocando desmotivação e perda do sentido de pertencimento. Martinez e Lino Júnior apontam que essas condutas não apenas rompem os laços de cooperação no ambiente laboral, mas funcionam como instrumentos de coerção e controle, deteriorando as bases de uma convivência profissional saudável. Freitas, Barreto e Heloan destacam que a intensificação da produtividade, combinada com uma cultura organizacional autoritária, favorece o surgimento de ambientes em que o assédio se institucionaliza. Além disso, o uso intencional da estrutura organizacional para prejudicar ou desestabilizar trabalhadores demonstra que o assédio moral ultrapassa conflitos interpessoais e se apresenta como sintoma de disfunções coletivas. Essa realidade é ainda mais sensível quando afeta mulheres e grupos vulnerabilizados, conforme evidenciam Trindade e Santos *et al.*, ao demonstrarem que o assédio também opera como mecanismo de exclusão, perpetuando desigualdades de gênero, raça e posição social no espaço laboral.

Todavia, ao analisar os casos concretos, observa-se que alguns destes elementos podem apresentar-se com maior vigor que outros, isto é, em um caso pode se identificar como uma conduta que não se enquadra como abusiva, se esta for analisada de forma isolada, mas ao ser examinada em prolongação do tempo e, também, se for demonstrado

o intuito de macular a dignidade da pessoa humana, resta-se configurado o assédio moral, mesmo que os elementos sejam desproporcionais (MORAES; LANDIM, 2017, p. 40).

Conforme a posição de diversos autores, o assédio sexual se estabelece como uma das principais dificuldades que afetam as mulheres ao longo de todas as idades, níveis sociais e etnias, o que reprime a liberdade de locomoção delas, além de dificultar que se estabeleçam em determinadas zonas públicas ou até mesmo de poder optar pelo que vestir. Em casos de assédio sexual, nas relações de trabalho, há um elemento grave, que na maioria vezes envolve não apenas a interação de opressão de gênero, mas a coerção de classe e raça. É válido destacar que a importunação sexual traz uma nova perspectiva para a velha prática social de segregação das mulheres pelo gênero (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.6).

Esta circunstância do assédio é de consciência da maior parte da sociedade, entretanto, poucos possuem o conhecimento acerca das consequências psicológicas que as vítimas carregam. Como diserta a literatura, essa violência gera prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador, abalando sua vida profissional, afetando sua identidade, sua honra e as relações afetivas e sociais, resultando em graves danos físicos e psicológicos (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.6-7).

Como o assédio tornou-se algo assíduo nas empresas, é possível observar que cabe ao empregador fiscalizar a atividade da empresa e tomar medidas de prevenção para que possa implantar uma postura ética e didática no ambiente laboral, desse modo o empregado não será afetado por transtornos mentais provenientes da prática ilícita do assédio (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.8).

Dada a ciência de seu direito, objetivando a reversão da demissão ou somente o pleito de indenização dos danos sofridos, o empregado novamente se depara com a fragilidade da dificuldade comprobatória das lesões acometidas, devido a ausência de pessoas que presenciaram a violência ou por temor daquelas que testemunharam em depor contra o empregador e, após isso, serem demitidas (PIRES; SILVA, 2017, p. 245-246).

Perante o exposto, é preciso rememorar que, entre as principais consequências pontuadas pela doutrina estão: a execução da justa causa para o assediador, a rescisão indireta por parte do empregado assediado, a reparação pelos danos materiais e morais pelo assediador, assim como a responsabilização civil do empregador. Levando em conta a legislação pátria fica claro que é importante demonstrar a relação de assédio dentro do ambiente laboral e mostrar seus reflexos. As repercussões podem afetar a vítima no seu ambiente de trabalho (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.3-4).

Nesse contexto, as consequências do assédio no ambiente de trabalho são profundas, duradouras e impactam tanto a esfera individual quanto a coletiva. Para Fiorelli, o assédio compromete a saúde mental do trabalhador, gerando quadros de ansiedade, depressão, baixa autoestima, e, em muitos casos, resultam em afastamento laboral ou abandono da carreira. Martinez e Lino Júnior enfatizam que o clima organizacional sofre deterioração significativa, afetando a produtividade, aumentando a rotatividade de funcionários e o comprometendo dos resultados institucionais. Freitas, Heloan e Barreto destacam que ao naturalizar práticas abusivas como parte da cultura organizacional, o assédio mina a confiança nas lideranças, rompe os laços de cooperação e intensifica os conflitos internos. Trindade chama a atenção para o fato de que, especialmente no caso das mulheres, o assédio assume um caráter discriminatório e estrutural, funcionando como barreira ao exercício do direito ao trabalho digno e à ascensão profissional. Já Santos *et al.* alertam para o efeito silenciador que recai sobre as vítimas, muitas vezes levadas a duvidar da própria percepção da violência sofrida. Em

suma, o assédio não é apenas um desvio de conduta individual, mas um sintoma de disfunções organizacionais e sociais que exigem enfrentamento estruturado, políticas preventivas e responsabilização eficaz para garantir ambientes laborais saudáveis, éticos e inclusivos.

Mediante a dificuldade de comprovar a conduta do assediador, devido a ausência de testemunhas que comprovem a violência praticada, por ser normalmente uma agressão velada ou pelo temor daqueles que presenciam tal ato em depor contra seu empregador, a pessoa assediada, quando opta por denunciar se depara com obstáculos em exercer o ônus probatório perante a justiça, muitas vezes desistindo de lutar por seus direitos ou não obtendo êxito em face da justiça do trabalho (PIRES; SILVA, 2017, p. 218).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, majoritariamente, possui o entendimento no sentido de que, o dano gerado pelo assédio moral para ser caracterizado, basta interligar o fato, o nexo causal e a dor, podendo nesses casos dispensar a prova em prejuízo sofrido pela vítima para apontar a lesão, por sua vez que a dor de caráter emocional é presumida (MORAES; LANDIM, 2017, p. 41).

Para compreender melhor a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral, deve-se ater às provas de uma maneira geral, demonstrando sua relevância, objeto, objetivo e situações que poderão ser admitidas para inversão do ônus comprobatório, mediante isso será possível mensurar a questão do ônus da prova no campo trabalhista, e por fim com o estudo principal da possível inversão do ônus em casos de assédio moral (PIRES; SILVA, 2017, p.227).

No que concerne ao ônus da prova no direito processual trabalhista, vigora o princípio do interesse, o qual o autor deve comprovar o fato constitutivo e seu direito, enquanto o réu deve provar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, podendo o magistrado utilizar o conhecimento adquirido ao longo de sua carreira para presumir determinadas fatos e circunstâncias, o que auxilia no entendimento e na valoração das provas apresentadas em Juízo. O artigo 852-D da CLT dispõe expressamente sobre a liberdade conferida ao juízo para definir, limitar ou excluir provas, bem como valorizar as regras de experiência comum ou técnica (PIRES; SILVA, 2017, p.233-234).

Considerando a relevância da prova para garantir uma decisão judicial justa e o resguardo do direito da parte que é hipossuficiente, a inversão do ônus da prova deve ser admitida nos casos da impossibilidade de produção de provas pela empregada, uma vez que estes venham a resultar em prejuízo para sua defesa. Tal medida é adotada tanto em situações previamente consolidadas por meio de súmulas como despedimento, controle de jornada, dispensa discriminatória e vale-transporte e nos casos em que o juiz entender a circunstância específica da causa que a torne excessivamente onerosa ou de impossível cumprimento por parte da trabalhadora, como ocorre na maior parte dos casos de assédio moral (PIRES; SILVA, 2017, p. 237-238).

Neste sentido, é válido ressaltar que o fato de uma pessoa que pratica tais condutas ilícitas, tendo plena consciência de seus atos, na maioria das vezes não receber nenhuma punição efetiva, é o principal fator que contribui para que o crime volte a acontecer, cada vez com mais frequência. Esta constatação é corroborada pelo resultado do estudo realizados pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (2020), que ouviu 2.435 empregados de 24 empresas privadas brasileiras, e revelou que 37% dos empregados admitiram ou toleraram assédio sexual no ambiente laboral, demonstrando que embora diante de situações inadequadas, a maioria opta pelo silêncio e prefere não denunciar (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.4).

Nessa conjectura, é importante elucidar que a impunidade contumaz não apenas colabora para a reincidência da ilicitude, como reforça o ambiente de trabalho baseado em medo e silêncio que abraça as vítimas. A falta de medidas eficazes de responsabilização, a instabilidade jurídica e a ausência de conhecimento técnico sobre formas de registrar e denunciar os abusos, colaboram para a invisibilização do problema. Quando se trata de assédio no ambiente de trabalho, esse cenário torna-se crítico, pois além do receio de haver retaliações e demissões, as vítimas enfrentam obstáculos probatórios que dificultam a responsabilização dos agressores.

Embora haja um processo evolutivo gradual na aceitação das gravações unilaterais como meio de prova, o medo, a falta de conhecimento técnico e jurídico, além da aceitação das referidas gravações, dificultam que o assédio moral seja comprovado na esfera judicial, sobretudo quando se leva em consideração a precariedade da prova testemunhal, que em maioria, ocorre de forma oculta, além de contar com o receio constante das vítimas para denunciar os fatos, em consequência de perderem seus empregos (PIRES; SILVA, 2017, p. 241).

Nesses casos, perante a óbice probatória proveniente das especificidades da causa relacionada à dificuldade ou à inviabilidade de cumprir o encargo probatório, inverter o ônus da prova diante da higidez do meio ambiente do trabalho poderia ser algo aplicado pelo magistrado, possibilitando uma decisão mais justa e impedindo a violência cometida pelos empregadores (PIRES; SILVA, 2017, p. 241).

Diante desse contexto, a juntada de provas por parte da vítima dentro de um processo acaba sendo um verdadeiro obstáculo para a efetivação da justiça, em especial quando se trata de assédio moral. A dificuldade de reunir elementos probatórios que fundamente e estructure bem um processo não apenas fragiliza a atuação judicial, como desestimula a própria vítima a dar prosseguimento, abandonando a busca de seus direitos.

Além desses casos, existem diversos outros que sequer foram ajuizados devido ao pavor da dificuldade probatória, que reiteradas vezes retira a coragem do trabalhador buscar direitos, assentindo perante os atos lesivos sofridos, possibilitando que continuem a humilhação e o menosprezo, resultando em sequelas que afetam os valores íntimos da pessoa e estimulam o agressor a continuar com os assédios diante da impunidade (PIRES; SILVA, 2017, p. 244).

Entretanto, devido ao ônus da prova ser atribuído à vítima, o crime de assédio sexual muitas vezes é praticado sem testemunhas e registros. O assédio no ambiente laboral é uma conduta reconhecida pelo judiciário brasileiro. A vulnerabilidade da legislação permite que na maior parte das vezes o crime de assédio sexual continua impune, vitimando diversas mulheres no ambiente de trabalho. A pesquisa Data Folha 2018 demonstrou que 42% das mulheres entrevistadas passaram por assédio sexual no ambiente laboral (LUZ; NUNES; PACHECO, 2022, p.8).

Mediante a nítida hipossuficiência do empregado em comprovar o assédio moral, que decorre da especificidade do ato, e a necessidade de tutelar a dignidade dos empregados e de seus direitos personalíssimos, compreendemos que inverter o ônus da prova em casos de assédio moral, impondo ao empregador esse ônus de comprovar a salubridade do ambiente laboral deva ser a medida adequada para permitir uma decisão mais equânime no processo e, dessa forma, indiretamente obstaculizar a violência perpetrada no meio ambiente de trabalho, sem o avanço da litigiosidade laboral (PIRES; SILVA, 2017, p.246).

Transferir o ônus probatório para o empregador, que deve comprovar apenas a existência de um sadio ambiente de trabalho (sem carecer de comprovar a negativa de

ocorrência dos fatos alegados), permitirá que demonstre em juízo as condições do meio ambiente de trabalho, assessorando o magistrado na busca de uma verdade real, afastando a impunidade do agressor e uma condenação exacerbada dos empregadores (PIRES; SILVA, 2017, p.244-245).

Considerações Finais

O presente trabalho abordou a invisibilidade do assédio contra a mulher no ambiente de trabalho, buscando compreender de que forma essa prática afetou a dignidade da pessoa humana e comprometeu o direito fundamental ao trabalho digno. Foram analisadas as manifestações do assédio moral e sexual, assim como os impactos sociais, psicológicos e jurídicos gerados sobre as vítimas. A pesquisa destacou a forma como a doutrina, a jurisprudência e a legislação trataram a questão, revelando lacunas e avanços no enfrentamento desse fenômeno. Dessa maneira, o estudo demonstrou a relevância do tema para a construção de ambientes laborais mais igualitários e para a efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

O problema central do estudo consistiu em verificar se o assédio contra a mulher no ambiente laboral permaneceu invisível em razão de sua naturalização e das barreiras impostas às vítimas para denunciar. Identificou-se que essa prática, muitas vezes, foi banalizada e até mesmo integrada à cultura organizacional de determinadas instituições, o que dificultou sua visibilidade e combate. A hipótese levantada sustentou que tais obstáculos favoreceram a perpetuação dessa violência, resultando em sua ocultação e na normalização das condutas abusivas. Assim, confirmou-se que o assédio foi tratado de forma velada, perpetuando desigualdades estruturais de gênero no mercado de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa consistiu em analisar a permanência da invisibilidade do assédio contra a mulher no ambiente laboral em virtude de sua naturalização e das dificuldades enfrentadas pelas vítimas para denunciar. Para atingir essa meta, foram definidos objetivos específicos, como identificar os fatores culturais e institucionais que contribuíram para a banalização do assédio, investigar os impactos sociais, psicológicos e profissionais sofridos pelas trabalhadoras, examinar os mecanismos jurídicos disponíveis no ordenamento brasileiro e suas limitações e propor alternativas de enfrentamento mais eficazes. Todos esses objetivos foram alcançados, permitindo uma compreensão ampla e crítica do fenômeno.

A pesquisa justificou-se, em primeiro lugar, pela relevância profissional, já que ofereceu subsídios importantes para a atuação de juristas, advogados, magistrados e demais operadores do Direito no enfrentamento do assédio contra a mulher no ambiente de trabalho. No aspecto científico, o estudo promoveu uma reflexão interdisciplinar, estimulando debates que articularam aspectos jurídicos, sociológicos e psicológicos em torno da naturalização dessa prática abusiva. No âmbito social, a investigação deu visibilidade a um problema estrutural que atingiu diretamente a cidadania das mulheres e comprometeu a construção de relações laborais mais justas e equânimes.

Os resultados obtidos confirmaram que a invisibilidade do assédio contra a mulher no trabalho ocorreu de forma estrutural e persistente, sendo alimentada por barreiras institucionais, culturais e jurídicas que dificultaram a denúncia e a responsabilização dos agressores. A pesquisa concluiu que, embora haja avanços normativos e jurisprudenciais, ainda existiram lacunas na efetiva proteção das vítimas, especialmente diante da dificuldade probatória e do medo de retaliações. Constatou-se que a naturalização desse comportamento comprometeu o desenvolvimento profissional das mulheres, reforçou desigualdades históricas de gênero e fragilizou a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Referências

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Acesso em 3 abr. 2025
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 3.689**, de 3 de outubro de 1941. Código de Processo Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.
- DE MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes; LANDIM, Carolina Mayara. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A DEFESA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA SOB A ÓTICA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 8, n. 31, p. 33-51, 2017. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/101>. Acesso em: 3 abr. 2025
- GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95-107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, ago.-dez., 2019. Disponível em: <http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, ago./dez., 2019.

Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121> Acesso em: 3 abr. 2025.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88-118, 2021. Disponível em: <http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>. Acesso em: 3 abr. 2025.

LUZ, Dilmara Souza; NUNES, JULIA NOGUEIRA; PACHECO, ADRIANA DAS CHAGAS OLIVEIRA. ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS: CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS. **Revista Arquivos Científicos (IMMES)**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://arqcientificosimmes.emnuvens.com.br/abi/article/view/537> . Acesso em: 3 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108^a sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 13 out. 2021.

PIRES, Marcela Sandri. SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/27918>. Acesso em: 3 abr. 2025.