



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO
CURSO DE DIREITO**

**BEATRIZ OLIVEIRA MATOS SILVA
WUDSON SAULO DA SILVA PESSOA**

**O COMBATE À VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOB O ENFOQUE DA LEI n.º 14.457/2022**

**FORTALEZA/CE
2023**

**BEATRIZ OLIVEIRA MATOS SILVA
WUDSON SAULO DA SILVA PESSOA**

**O COMBATE À VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOB O ENFOQUE DA LEI n.º 14.457/2022.**

Artigo TCC apresentado ao curso de graduação em direito do Centro Fametro – Unifametro, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito sob a orientação da Prof.^a Rayane Araújo Castelo Branco Rayol.

**FORTALEZA/CE
2023**

BEATRIZ OLIVEIRA MATOS SILVA
WUDSON SAULO DA SILVA PESSOA

O COMBATE À VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOB O ENFOQUE DA LEI N 14.457/2022.

Artigo TCC apresentado no dia 01 de janeiro de 2023 ao curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da prof.^a Me. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. RAYANE ARAUJO CASTELO BRANCO RAYOL
Orientadora

Prof. Me. SILVIO ULYSSES SOUSA LIMA

Prof. Me. THIAGO BARRETO PORTELA

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer a Deus, pois Ele foi e é o nosso maior auxiliador em nessa jornada. Agradecemos aos nossos professores que contribuíram de forma profunda para que pudéssemos adquirir conhecimento necessário na vida acadêmica, profissional e pessoal durante este longo período de curso. Agradecemos aos nossos familiares e amigos que também foram alicerce fundamental para que chegássemos até este momento. Agradecemos de forma sincera e profunda a nossa orientadora, a Prof.^a Rayane Araújo Castelo Branco Rayol, por se manter disposta a colaborar para podermos ter êxito na construção deste trabalho de conclusão de curso. Por fim, agradecemos ao Centro Universitário UniFametro, por ter nos dado estrutura e o suporte que se fez tão necessário para que lográsssemos êxito no aprendizado necessário para obter alto desempenho acadêmico.

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar aspectos do combate à violência no ambiente de trabalho com enfoque no que dizem os novos entendimentos acerca das diversas formas de assédio, tendo ênfase a instituição do programa Emprega Mais Mulheres, instituído pela Lei n.º 14.457/2022. Assim, o tema será contextualizado em seu desenvolver histórico e conceitual, realizando uma primeira explicação mais generalista acerca da violência no trabalho, o que posteriormente se desdobrará para a análise de tópicos pertinentes à nova legislação. Com isso, em um primeiro momento, haverá uma dissertação acerca do estudo das formas de violência no ambiente de trabalho, sobretudo o assédio moral e sexual, analisando os principais aspectos que envolvem esses dois institutos. Em seguida, será feita uma avaliação acerca de modificações trazidas pela Lei n.º 14.457/2022, bem como sua contribuição no que diz respeito ao combate à violência no ambiente de trabalho e como a jurisprudência trabalhista tem lidado com o respectivo tema. Logo após, será analisado o modo como a referida lei pode ter implicado no fortalecimento do ambiente de trabalho para a mulher. Por fim, será feita também uma exposição à luz do que seria a perspectiva de equilíbrio do trabalho entre homem e mulher, junto também ao programa de proteção voltado à violência no ambiente de trabalho. Trata-se de um trabalho de revisão narrativa da literatura com abordagem descritiva, visando compreender de forma sintética o que é proposto. Em relação ao procedimento técnicos, a espécie de pesquisa está no âmbito bibliográfico, com fundamento na leitura jurídica, como dissertações, teses, artigos científicos, doutrina, jurisprudência, entre outras fontes que abordem o tema.

Palavras-chave: Combate à violência. Ambiente de Trabalho. Assédio Moral e Sexual. Lei n.º 14.457/2022.

ABSTRACT

This research aims to analyze aspects of combating violence in the workplace with a focus on what new understandings say about the different forms of harassment, with emphasis on the institution of the Emprega Mais Mulheres program, established by Law No. 14,457/2022. Thus, the theme will be contextualized in its historical and conceptual development, providing a first, more general explanation about violence at work, which will later unfold into the analysis of topics relevant to the new legislation. Therefore, initially, there will be a dissertation on the study of forms of violence in the workplace, especially moral and sexual harassment, analyzing the main aspects involving these two institutes. Next, an assessment will be made regarding the changes brought about by Law No. 14,457/2022, as well as its contribution with regard to combating violence in the workplace and how labor jurisprudence has dealt with the respective topic. Next, we will analyze how this law may have resulted in strengthening the working environment for women. Finally, there will also be a presentation in light of what the perspective of work balance between men and women would be, along with the protection program aimed at violence in the workplace. This is a narrative review of the literature with a descriptive approach, aiming to synthetically understand what is proposed. In relation to technical procedures, the type of research is in the bibliographical scope, based on legal reading, such as dissertations, theses, scientific articles, doctrine, jurisprudence, among other sources that address the topic.

Keywords: Combating violence; Desktop; Labor Law; Harassment; Law No. 14,457/2022.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 AS PRINCIPAIS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	10
2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	12
2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3 MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 14.457/2022 E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO.....	16
4 A LEI 14.457/2022 E SUA RELEVÂNCIA PARA O FORTALECIMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO DA MULHER: PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E OUTROS ASPECTOS	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos séculos, o ambiente de trabalho tem sido alvo de várias considerações e indagações. A ramificação de estudo proveniente da ascensão do direito e das normas trabalhistas tem trazido luz para determinadas condutas que outrora eram tidas como normais. Assuntos como a violência no ambiente de trabalho chegaram a um patamar de discussão e ênfase que tem produzido promissores frutos de viés jurídico, além de atualizações referentes a normas que já eram existentes, mas não possuíam tanta eficácia concreta, bem como novas normas que passaram a regulamentar questões que não existiam.

A violência no ambiente de trabalho tem se tornado uma grande preocupação social e econômica, o que tem afetado trabalhadores e organizações no mundo inteiro. Algumas condutas violentas no âmbito do trabalho podem ser fruto de uma cultura centralizada em alta submissão do chefe para com chefiado(a), que, por sua vez, foi repassada de geração para geração, o que, em combinação com antigas legislações, pode ter favorecido comportamentos fora dos padrões de dignidade esperados para com o indivíduo que presta serviço e emprega competência de função inferior hierarquicamente.

É importante destacar também a noção de que em muitos casos a violência citada também ocorre a partir de condutas de colegas, o que abre um leque preocupante para uma discussão necessária acerca de comportamentos aceitáveis ou não, até mesmo na ambientação de convivência daqueles que prestam algum serviço e estão no mesmo patamar hierárquico.

Em análise, existe a compreensão da mulher no mercado de trabalho, que é recente, se comparada historicamente a quantidade de tempo em que o indivíduo do sexo masculino já presta serviços de naturezas variadas. A presença cada vez mais concreta da mulher tem promovido uma atenção para a necessidade de muitas adequações para o meio. A violência no ambiente de trabalho ressaltou correlação tanto no âmbito do assédio moral, como no assédio sexual, que, por sua vez, são comportamentos violentos que reforçam demasiada insegurança para as profissionais.

Os direitos fundamentais, como a segurança e a dignidade da pessoa humana, devem ser preservados em todos os cenários. Para abordagem dessa

e de demais questões complexas é que a Lei 14.457/22 foi sancionada. Essa lei apresenta um marco significativo na legislação trabalhista, por abordar de forma direta e específica a violência no ambiente de trabalho, bem como traz formas de combate a essa violência, além de instituir o Programa Emprega + Mulheres.

Nessa perspectiva, a pesquisa objetiva analisar as formas de violência no ambiente de trabalho, investigando a efetividade das mudanças ocorridas pela nova legislação. Este trabalho busca expor e compreender as disposições, objetivos e implicações para os envolvidos, além da visão social, para fornecer informações sobre a lei e o quanto ela pode ser útil à sociedade, no que diz respeito ao combate à violência.

O foco específico reside na investigação das diversas manifestações de violência que ocorrem no ambiente laboral, com especial atenção voltada para o assédio moral e sexual. Essa análise abrange uma exploração aprofundada dos principais aspectos envolvidos nessas formas de comportamento prejudicial, assim como a avaliação das mudanças mais significativas introduzidas pela Lei 14.457/2022. Além disso, busca-se examinar como a Justiça do Trabalho aborda esse tema, tanto em sua jurisprudência quanto na interpretação das leis. O objetivo último é compreender o impacto da Lei 14.457/2022 na erradicação da violência no ambiente de trabalho e na promoção da equidade entre homens e mulheres no contexto profissional.

Assim, o trabalho foi dividido em três seções, para tratar de seus objetivos específicos: na primeira seção, haverá uma análise e dissertação acerca das formas de violência no ambiente de trabalho, sobretudo o assédio moral e sexual, analisando os principais aspectos desses dois institutos, apontando as diferenças e como são tratados os casos ocorridos. Já na segunda seção, serão estudadas as principais modificações trazidas pela Lei 14.457/2022 e sua contribuição para o combate à violência no ambiente de trabalho, bem como a tratativa de caráter jurisprudencial dada ao tema pela Justiça do Trabalho. Na terceira e última seção, será desenvolvida uma análise sobre em que medida a Lei 14.457/22 contribuiu no combate à violência, além do fortalecimento do ambiente de trabalho para a mulher. Além disso, na referida seção, também será feita uma exposição quanto ao que seria a perspectiva de equilíbrio do trabalho entre homem e mulher, com a

apresentação do programa de proteção voltado à mulher nessa ambientação, além de outros aspectos.

A metodologia utilizada trata-se de uma revisão narrativa da literatura com abordagem descritiva, visando compreender de forma sintética o que é proposto, visando compreender de forma sintética o que é proposto. Em relação ao procedimento técnicos, a espécie de pesquisa está no âmbito bibliográfico, com fundamento na leitura jurídica, como dissertações, teses, artigos científicos, doutrina, jurisprudência, entre outras fontes que abordem o tema.

A pesquisa é justificada mediante a intenção de esclarecer que o enfrentamento da violência no ambiente de trabalho representa um assunto de grande importância e urgência na atualidade, bem como elucidar o caráter crucial da reflexão acerca deste tema, pois a partir deste raciocínio pode ocorrer a devida conscientização, prevenção e resposta efetiva diante de comportamentos prejudiciais que afetam não apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também toda a dinâmica das organizações. Analisar a violência no contexto profissional não apenas evidencia sua gravidade e consequências, mas também ressalta a necessidade de políticas, medidas e educação que fomentem boas relações no ambiente de trabalho, o que também fundamenta a apresentação das atualizações recentes trazidas por lei que estão contidas na pesquisa.

2 AS PRINCIPAIS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A violência no ambiente de trabalho pode ser descrita como um conjunto de ações de um ou mais indivíduos voltadas para a perturbação do local de trabalho, em que desestabilize as relações desenvolvidas naquele ambiente, para causar danos psicológicos (ou físicos) aos ofendidos.

De acordo com André M. Cavalcanti, juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, gestor do Programa Trabalho Seguro:

Também se considera violência relacionada ao trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais, direitos trabalhistas e previdenciários, a negligência em relação às condições de trabalho e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento, relacionados ao trabalho. (Programa Trabalho Seguro, p.4, 2018, *online*).

O referido autor ainda dispõe algumas formas de violência no ambiente laboral, quais sejam (2018, p. 7, *online*): “tortura, violência psicológica, discriminação, trabalho em condições análogas às de escravo, trabalho em condições inseguras, violência física, trabalho infantil, tráfico de pessoas e assédio moral.”

A violência no local de trabalho pode ser perpetrada por colegas, supervisores, clientes, pacientes ou qualquer pessoa que possua interação com os funcionários no contexto profissional. As consequências dessa violência podem ser devastadoras, afetando não só o âmbito pessoal, individual dos trabalhadores, mas também a produtividade.

Essa violência pode ocorrer tanto de forma explícita quanto de maneira mais sutil, e suas formas variam amplamente, dentre algumas formas podem ser destacadas as ocorrências de condições precárias de trabalho, excesso de carga horária, pressão por metas inatingíveis, falta de suporte emocional, falta de segurança no ambiente laboral, manipulação financeira ou qualquer forma de pressão econômica indevida sobre os trabalhadores, comportamentos sexuais indesejados, como piadas de cunho sexual, avanços não solicitados, toques inadequados ou qualquer forma de conduta sexual inapropriada no ambiente de trabalho, além de variadas formas de discriminação, difamação e violência verbal.

Soares (2006) adota a seguinte definição para a violência no trabalho:

(...) se manifesta de muitas maneiras, agrupando de agressões físicas a insultos verbais, bullying, mobbing e assédio sexual, discriminações nos campos religioso, racial, de deficiências, sexual ou em qualquer outro caso, e podendo ser infligida por pessoas tanto externas quanto internas ao ambiente de trabalho (Di-Martino; Hoel e Cooper *apud* Soares, 2006).

Assim, faz-se necessário uma melhor compreensão das principais características das vertentes da violência no ambiente de trabalho que mais ocorrem nas relações laborais, quais sejam: o assédio moral e sexual.

2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Sutherland (2021) o assédio moral refere-se a comportamentos abusivos, humilhantes, ou intimidatórios que ocorrem de forma repetitiva e prolongada. Isso pode incluir insultos, zombarias, ameaças, sarcasmo e outras formas de comportamento que causam constrangimento, medo ou angústia à vítima. Esse fenômeno pode ter sérias consequências para a saúde mental e emocional da pessoa afetada.

O índice de recebimento de ações referentes a assédio no ambiente de trabalho é altíssimo. São cerca de 6,4 mil ações por mês carregando a temática, assédio moral. Segundo o tribunal superior do trabalho, tendo em vista o ano de 2022, 77,5 mil ações foram ajuizadas (Magalhães, 2023, *online*).

O assédio moral pode ter consequências graves para a saúde mental e física da vítima, levando a sintomas como ansiedade, depressão, insônia, síndrome de Burnout e até mesmo problemas de saúde física. Além disso, pode afetar o desempenho no trabalho e prejudicar a carreira da pessoa afetada.

De acordo com Nascimento (2021, p. 14), alguns dos objetivos do assédio são: “desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, pressioná-lo a pedir demissão, fazer com que o trabalhador se sujeite a más condições de trabalho sem reclamar ou nem perceber determinadas condições de humilhação e constrangimento”.

Segundo a cartilha do TRT 24, essas práticas de assédio moral podem ocorrer de formas distintas, por meio dos seguintes modos: (i) vertical: quando ocorre de forma descendente é quando é praticado pelo superior hierárquico e de modo ascendente que é quando é cometido pelo subordinado para seu superior, e (ii) horizontal, quando as relações de trabalho são sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação, ou ainda (iii) misto, no que consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal, ou seja, quando a pessoa é assediada pelos superiores e também pelos colegas que não possuem relação de subordinação.

A prática do assédio muitas vezes pode não ser intencional diretamente, ocorrendo sem que os agressores percebam que estão cometendo o abuso de poder, e isso torna-se uma forma de violência psicológica, o que, por óbvio, não ameniza a gravidade do ocorrido nem os prejuízos psicológicos e até mesmo físicos causados nas vítimas, que podem e devem procurar ajuda profissional para cessar o problema. As vítimas geralmente são aquelas que já sofrem ou sofreram algum tipo de discriminação social em algum momento de suas vidas, ou que são vistas pelo agressor como ameaça.

Ainda, existem outras formas de assédio moral como: o assédio moral interpessoal, em que o objetivo está em prejudicar ou retirar o trabalhador da relação laboral com os outros; o assédio moral organizacional, cujo objetivo é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, visando melhorar a produtividade e reforçar o controle, este, em alguns casos, acontece com o intuito de que o trabalhador que não é agradável peça sua demissão, evitando, assim, custos à organização.

Esses tipos de assédio acontecem através práticas abusivas, como cobranças exageradas, extremas e persistentes ou colocando o número de metas abusivas e crescentes por parte de gestores ou representantes da organização, com o intuito de alcançar objetivos organizacionais (Nascimento, 2021, p. 15).

Um caso peculiar chegou à Justiça do Trabalho cearense, tornando-se célebre na cidade de Fortaleza, Ceará, no ano de 2021, o qual ficou conhecido com o “paredão da demissão”. Na situação levada ao Judiciário trabalhista, o gerente coagiu os funcionários a escolher quem deveria ser demitido e dizer o motivo, procedimento inspirado no paredão de eliminação do programa de televisão Big Brother Brasil.

O juiz Ney Fraga Filho, da 16ª Vara do Trabalho de Fortaleza, reconheceu que havia provas inequívocas, sendo o superior hierárquico da funcionária que determinou que fosse feito o “paredão” que levou à sua dispensa, bem como que o procedimento foi feito na frente dos demais empregados e acabou por humilhar a mulher, o que configura assédio moral. A sentença, então, determinou que as empresas devessem indenizar a ex-

empregada pelos danos morais sofridos. O valor total da condenação foi fixado em cerca de R\$ 14 mil (CONJUR, *online*, 2021).

Uma vez compreendidas as peculiaridades do assédio moral, passa-se ao estudo do assédio de cunho sexual no ambiente de trabalho, que é outro fenômeno que degrada as relações laborais, especialmente as mulheres.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual é um tema importante e preocupante para a nossa sociedade, sobretudo quando sua ocorrência se dá no ambiente de trabalho, sendo as principais vítimas as mulheres, que, por muitas vezes, são ameaçadas por seus superiores a denunciar a prática.

Souza e Adesse (2005, p.7), apresenta em seu livro *Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios*, “que somente em 2002, a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu a violência sexual como todo ato sexual não desejado, ou ações de comercialização e/ou utilização da sexualidade de uma pessoa mediante qualquer tipo de coerção.”

De acordo com Gueiros e Japiassú (2018) o assédio sexual pode-se manifestar de diversas maneiras, dentre elas: a coação à prática do ato sexual por meio de palavras sugestivas ou contatos físicos; atentado violento ao pudor; comentários sexuais, gestos ou olhares que sejam considerados desagradáveis ou repreensíveis; investidas com conotação sexual, como convites para jantares, viagens, passeios; tentativa de beijo forçado e transferência forçada de local de trabalho com o intuito de facilitar as investidas sexuais, dentre outros.

Só em 15 de maio de 2001, o legislador trouxe um regramento ao Código Penal, por meio da Lei n.º 10.224, introduzindo a tipificação do crime de assédio sexual:

Art. 216-A: 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.
Pena – detenção de 1(um) a 2(dois) anos.

Não se faz necessário existir o contato físico para que o assédio sexual aconteça, podendo este se manifestar das mais diversas maneiras, como, por exemplo: insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; gestos ou

palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; entre outras, basta que a conduta tenha reprovação da vítima.

O simples galanteio, cantada ou paquera não tipificam o crime mencionado anteriormente, desde que não atentem contra o pudor tutelado nos crimes sexuais. Sobre o assunto, Robson Zanetti (2008, *online*) entende que:

A necessidade em ser feita esta separação é importante para se evitar a inflação da responsabilidade, seja ela civil como penal, já que muitas pessoas utilizam o Poder Judiciário como um instrumento de captação de recursos financeiros. É certo que não é fácil ser feita esta separação. Existem alguns recursos que podem ser utilizados para verificar a existência do assédio sexual.

As práticas de assédio sexual podem ocorrer de formas distintas, por meio dos seguintes modos: vertical, quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, para obter algum favorecimento sexual e a horizontal que ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entende que:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais, importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análises internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo:LTTr, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de

natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO). Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Cleber Lúcio de Almeida) (sem grifo no original).

O assédio pode ser provado de diferentes formas, dentre elas gravações, mensagens por e-mail, bilhetes, cartas, áudios, vídeos, ligações, aplicativo de mensagens diversos, dentre eles *WhatsApp*, pelas redes sociais, ou por meio de testemunhas (leiri, 2017, online).

Por se tratar de um ato capaz de constranger e até mesmo de provar, dificilmente chegam até o judiciário, pois muitas vezes o assediador não expõe publicamente sua conduta, ocorrendo em ambientes onde não se tem à presença de testemunhas, o que dificulta a constatação do delito por não se tornar público. É importante ressaltar que o medo de perder o emprego ou sofrer retaliações, faz com que a denúncia não seja exposta, principalmente pela falta de provas e as consequências que podem ter com a denúncia do ato. (Souza; Pedrosa, 2019, p.8)

Mesmo com o medo da denúncia, é importante que ela seja feita. Inclusive, a Lei 14.457/2022 traz em seu regimento que as empresas precisam disponibilizar um canal de denúncias e assegurar o anonimato, trazendo também a criação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio). Tais medidas precisam ser cuidadosamente estudadas, a fim de verificar se contribuem, de fato, para a mitigação dos assédios ocorridos nas empresas.

3 MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 14.457/2022 E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A Lei 14.457/2022 traz consigo a garantia de uma perspectiva de maior proteção para as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, a começar com um primeiro impacto por meio de mudança, por exemplo, em sua nomenclatura. A base das modificações trazidas pela referida lei apresentada neste trabalho também pode ser observada em atualizações no contexto da norma regulamentadora NR-5, outrora conhecida como CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Com o surgimento da Lei 14.457/2022, a

CIPA passou, a partir de março de 2023, a ser chamada de CIPAA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

A adição de tais disposições traz uma noção mais ampla e necessária da garantia de um ambiente de trabalho mais sadio, eis que, até então, a legislação brasileira não trazia a amplitude técnica necessária para proteção em casos específicos. Um exemplo claro é do já citado artigo 216, disposto no Código Penal, que deixa a interpretação de que o assédio sexual apenas é possível quando praticado por superior hierárquico.

A partir da Lei 14.457/2022, ocorre a obrigatoriedade de estabelecimento de um calendário voltado para treinamento e capacitação para os diversos

níveis de hierarquia nas temáticas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, conforme inciso IV do artigo 23, como supracitado.

A citada lei causa forte impacto, pois expõe em seu artigo 23 que as empresas que constituem Comissão Interna de Acidentes e Assédio devem adotar a criação de um canal de denúncias que preserva o anonimato de quem as oferece, o que tanto tranquiliza aqueles que integram os quadros de colaboradores, independente de posição hierárquica, pois protege sua integridade, como dá maior oportunidade de posicionamento da empresa em virtude de comportamento(s) desrespeitoso(s), tendo em vista a possibilidade de aplicação de sanção administrativa a quem for responsável. Essa medida potencializa o desejo de manifestação e posicionamento de quem estaria disposto a permanecer em silêncio, pois acreditaria não ter respaldo e daria preferência à preservação da integridade de seu emprego.

Passa a ser incluída a necessidade de que dentro do regimento interno de empresas qualificadas sejam anexadas regras que disponham sobre as diversas formas de violência no ambiente de trabalho, tendo amplitude na disseminação destas regras para aqueles que compõem os quadros das referidas empresas.

4 A LEI 14.457/2022 E SUA RELEVÂNCIA PARA O FORTALECIMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO DA MULHER: PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E OUTROS ASPECTOS

A necessidade de igualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho possui caráter fundamental e traz consigo um impacto significativo em diversos aspectos da sociedade, pois ambientes de trabalho inclusivos e igualitários contribuem para o bem-estar daqueles que prestam serviço a respectiva empresa, ou órgão. Promover uma noção igualitária quanto a gênero no mercado de trabalho é essencial, tanto para o avanço da sociedade, como para o progresso das organizações.

Esta lei é de extrema relevância no contexto social e econômico, pois visa promover uma igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ao instituir o Programa Emprega mais mulheres, a lei fortalece o ambiente de trabalho de diversas maneiras, tais como:

- Inclusão e oportunidades, ao facilitar a inserção das mulheres no mercado, criando oportunidades de emprego e treinamento, o qual é o crucial para a equidade de gênero;
- Combate a descriminalização, ajudando a criar ambientes de trabalho mais justos e equitativos e redução das desigualdades, diminuindo assim as disparidades de gênero no ambiente profissional, contribuindo para uma sociedade mais igualitária;
- Empoderamento econômico, proporcionando às mulheres recursos econômicos e independência financeira, impacto na sociedade ao fortalecer o papel das mulheres no mercado, contribuindo assim para o desenvolvimento econômico-social.

O legislador previu a concessão do selo Emprega + Mulheres, que é considerado uma contraprestação em razão da adequação da empresa às novas regras impostas pela Lei 14.457/2022.

Lei N 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

O Emprega mais mulheres programa, fortalece e especifica algumas medidas muito pertinentes, como o apoio à parentalidade na primeira infância. Aqui podem ser destacados alguns detalhes, como a possibilidade e prioridade da concessão de Teletrabalho por parte dos empregadores àqueles indivíduos que necessitarem, e preencherem o que é especificado em lei. À luz do que já é primariamente apresentado na Consolidação das Leis do Trabalho os empregadores são orientados a conceder prioridade aos colaboradores que têm responsabilidades parentais, seja com crianças de até 6 anos de idade, seja com crianças ou pessoas com deficiência sob sua guarda, independentemente da faixa etária. Este direcionamento visa garantir condições igualitárias de acesso a essas modalidades de trabalho, atendendo às necessidades específicas de certos grupos de funcionários, como estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho.

Segue em destaque a permissão de adoção do reembolso creche por parte dos empregadores com um benefício, tendo a finalidade de cobrir gastos provenientes de creche e pré-escola, o que se estende a despesas similares a esse tipo de serviço. Também são oferecidas diretrizes para flexibilizar a jornada de trabalho, buscando equilibrar a vida profissional e familiar. Empregadores podem adotar medidas como redução de horário, banco de horas e flexibilidade nos turnos. Porém, as alterações de horário e férias têm um prazo de até dois anos após o nascimento, adoção ou guarda judicial. O objetivo é adaptar o ambiente de trabalho às necessidades familiares dos funcionários.

Observando os ditos Serviços Sociais Autônomos, lhes é concedida a possibilidade de manutenção de serviços com relação direta com os dependentes de seus colaboradores, ou seja, aqueles qualificados como empregados. As medidas citadas acima viabilizam uma melhor possibilidade de inclusão, assistência e proteção, não só para aqueles indivíduos que participam como colaboradores, sejam em empresas, sociedades e órgãos, mas para aqueles que dependem destes. Destacando a necessidade de potencialização de um ambiente de trabalho justo para mulheres, o Emprega Mais Mulheres se mostra como essencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foi realizada uma análise das formas de violência no ambiente de trabalho investigando a efetividade das mudanças provenientes da nova legislação. A violência no ambiente profissional está ligada, principalmente, ao assédio moral e sexual. Portanto, a violência no trabalho é uma preocupação crescente, afetando globalmente funcionários e empresas, fazendo com que haja mudanças na legislação. A Lei 14.457/2022 assegura uma maior proteção aos profissionais, garantindo assim medidas de segurança e amparo.

No Brasil, apesar das leis e políticas mais rígidas contra o assédio no trabalho, muitos casos não são reportados ou são ignorados. O medo de retaliação, a falta de formas seguras para fazer denúncias e a preocupação com procedimentos demorados e complicados fazem com que muitos trabalhadores evitem denunciar os casos de assédio. No entanto, essa cultura

de silêncio é um grande problema para lidar com essa questão. Adicionalmente, as diferenças de poder e as condições precárias em certos setores de trabalho contribuem para manter o assédio. Em ambientes onde há muita informalidade ou falta de regras claras, os trabalhadores se tornam mais vulneráveis a abusos vindos de chefes ou colegas. A falta de práticas educativas e informativas sobre esse assunto e a ausência de treinamentos nas empresas também colaboram para que esse ciclo negativo persista.

A pesquisa foi realizada em uma abordagem abrangente sobre a violência no ambiente de trabalho, colocada em destaque a Lei 14.457/2022, como um marco significativo na legislação trabalhista. A nova legislação não apenas identifica e aborda diferentes formas de violência, como o assédio moral e sexual, mas também propõe medidas concretas para prevenção e combate. A Lei não só reconhece os desafios enfrentados pela mulher, como também estabelece medidas específicas, como o Programa Emprega + Mulheres. Esse programa promove a inclusão, combate a discriminação e oferece suporte para igualdade de gênero no ambiente profissional. Além disso, concede um selo de reconhecimento às empresas que se adequam às novas regras, incentivando práticas mais justas e equitativas.

O estudo contribui trazendo um enfoque meticuloso na análise dessas mudanças legais e seu impacto na erradicação da violência no ambiente de trabalho, especialmente para as mulheres. Isso não apenas enfatiza a importância da legislação, mas também destaca a necessidade contínua de políticas e práticas que fomentem ambientes de trabalho seguros e igualitários para todos.

Seguindo a linha do que foi exposto, uma análise mais profunda sobre quão efetivas são as ações sugeridas pela legislação para prevenir e enfrentar a violência no local de trabalho pode ser de grande utilidade. Isso implicaria examinar informações depois da implementação para confirmar se houve diminuição nos incidentes de assédio moral e sexual, além de entender o impacto sentido pelas vítimas e pelas empresas. Examinar diferentes óticas, dos variados grupos interessados, ONGs, advogados especializados em leis trabalhistas, sindicatos e profissionais de saúde mental, pode fornecer maior discernimento sobre a efetividade da legislação e das ações propostas.

Um dos desafios apresentados na pesquisa foi a noção de abordar uma temática tão pertinente, sob a perspectiva de uma lei muito recente, o que pode dificultar o acesso a referências e dados que dizem respeito à respectiva norma. Neste caso fica exigida uma pesquisa mais minuciosa para galgar a possibilidade de uma análise densa de casos variados, casos concretos e comentários acerca da temática específica.

Por fim, é possível realizar a afirmação de que é crucial analisar como as mudanças na lei podem ajudar a reduzir a violência no ambiente profissional, especialmente no que diz respeito à proteção das mulheres. A Lei 14.457/2022 introduziu várias medidas importantes, ficando evidente a necessidade da continuidade do trabalho que pode e já vem sendo implementado através da nova lei retratada, além da possibilidade de proposta de mais inovações dentro do mesmo tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas. SERPRO. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.transparencia.serpro.gov.br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/pseg/assediocartilha3.pdf>. Acesso em: 02 de nov. de 2023

CALDEIRA, M. G. H.; **Curso: Assédio na Administração Pública: combate e prevenção.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Apresentacao-21.pdf>>. Acesso em 10 de out. 2023

CALVANTI, M André. **Violências no trabalho: enfrentamento e superação.** [s.d: s.n.]. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documentos/violencia_no_trabalho_enfretamento_e_superacao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em 15 de set. de 2023.

DE SELES, S. B. **A contribuição da Lei nº 14.457/2022 para o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho contra as mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/61422/a-contribuio-da-lei-n-14-457-2022-para-o-combate-ao-assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho-contra-as-mulheres-no-brasil>. Acesso em: 23 set. 2023.

Entenda mais sobre o Assédio. UFC-CENTRO DE HUMANIDADES. [s.d], [s.n]. Disponível em: <https://ch.ufc.br/pt/assedio/>. Acesso 02 de nov. de 2023.

FONTENELLE, C; COSTA, M. Medidas da Lei nº 14.457/2022. **Consultor Jurídico.** 2023. [n.p]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-13/fontenellee-costa-medidas-lei-n144572022/>. Acesso em 02 de nov. de 2023

JUSBRASIL. **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1729255837/lei-14457-22>. Acesso em: 23 de set. de 2023.

MAGALHÃES, Andrea. **Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral.** 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: 10 de set. de 2023

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso de Direito – Universidade da Cidade de São Paulo. São Paulo, 2021. p.46. Disponível em: <https://repositorio.udf.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3165/1/ASSEDIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em 24 de set. de 2023

SOUZA, Cecília de Mello; ADESSE, Leila. Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios. In: **Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios.** 2005. p. 186-186. Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sexual_brasil.pdf. Acesso em 10 de out. de 2023.

STELLA, Souza Oliveira Reis; JUSSARA, Pedrosa Melo. **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2019. p. 1-16. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1293/1/ASS%C3%89DIO%20SEXUAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 15 de nov. de 2023

SUTHERLAND, Virginia. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-21/virginia-sutherland-assedio-moral-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 23 de out. de. 2023.

TSJ. **Cartilha de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do TRT da 24ª região**. 2023. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/documents/4110133/8491157/CARTILHA+ASS%C3%89DIO+MORAL+E+SEXUAL.pdf/bd357d1c-3213-f382-f6bd-4a335a442f54?t=1683044831755>. Aceso em 12 de out. de 2023