



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**MARIA NEIDE GONÇALVES DOS SANTOS**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Assis/SP  
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**MARIA NEIDE GONÇALVES DOS SANTOS**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Maria Neide Gonçalves dos Santos**

**Orientador(a): Maurício Dorácio Mendes**

**Assis/SP  
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

S237a SANTOS, Maria Neide Gonçalves dos  
Assédio moral no ambiente de trabalho / Maria Neide Gonçalves dos Santos. – Assis, 2021.

29p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Esp. Maurício Dorácio Mendes

1.Assédio moral 2.Trabalho-assédio

CDD 342.663

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

MARIA NEIDE GONÇALVES DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Maurício Dorácio Mendes

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Elizete Mello da Silva

## DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a quem um dia passou pelo constrangimento do assédio moral e não conseguiu lutar por seus direitos, em especial as mulheres, que são verdadeiras guerreiras, na qual muitas vezes tem jornada dupla, tripla, trabalham, estudam, e lutam por seus filhos, por sua sobrevivência, muitas vezes como arrimo de família, tropeçam, mas nunca desistem e que lutem por um trabalho com dignidade e respeito.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus pela vida e perseverança na realização deste projeto.

Agradeço aos meus pais Laurindo (in memoriam) e Josefina (in memoriam) que apesar das dificuldades, sempre ensinaram e me conduziram no caminho do certo.

Gratidão ao meu marido José, aos meus filhos Ysabelle, José Eduardo e em especial a minha filha Mayara por toda paciência e apoio, que tiveram comigo na realização desse trabalho.

Sou grata ao meu professor orientador, Maurício Dorácio Mendes, por suas contribuições essenciais ao meu projeto.

Agradeço aos meus colegas da graduação em Direito pela ajuda mútua e convivência durante todo o curso.

Agradecimento à faculdade Fema e a todo o corpo docente por proporcionar um ensino de qualidade e profissionalismo.

“Quando o homem compreende a sua realidade, pode levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e procurar soluções. Assim, pode transforma-la e o seu trabalho pode criar um mundo próprio, seu Eu e as suas circunstâncias.”

(Paulo Freire)

## RESUMO

A presente pesquisa científica tem a finalidade de apresentar o assédio moral no trabalho demonstrando suas causas e consequências, sendo praticada por várias maneiras diferentes envolvendo discriminações que deixam o indivíduo paralisado, não conseguido se expressar e se defender dessa conduta opressora, assim como identificar seus efeitos nos envolvidos e como podem ser punidos quem pratica tal conduta, mostrando também a fragilidade das provas, perante a morosidade da apreciação e aprovação de normas específicas na qual empresa e organizações violam e ignoram os direitos trabalhistas, expondo seus trabalhadores à constrangimentos, humilhações, passa também por pequena uma análise do tema nos dias atuais e suas legislações para combater com a devida punição estatal, assim como o ressarcimento dos danos à vítima.

**Palavras-chave:** Assédio Moral, Consequências, Legislação.

## **ABSTRACT**

T This scientific research has a high level of presenting bullying at work demonstrating its causes and consequences, being practiced in several different ways involving discriminations that leave the individual paralyzed, unable to express and defend against this oppressive conduct, as well as identify its effects us obliged and how those who practice such conduct can be punished, also showing the fragility of the evidence, given the slow evaluation and approval of specific rules in which companies and associations violate and ignore labor rights, exposing their workers to embarrassment, humiliation, also for small an analysis of the subject nowadays and its legislations to combat the due state punishment, as well as the compensation of damages to the victim.

**Keywords:** Moral Harassment, Consequences, Legislation.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – CONCEITOS E ATUALIDADES .....</b>	<b>11</b>
<b>I - TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL E SUAS CLASSIFICAÇÕES .....</b>	<b>12</b>
<b>II - O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL EM TEMPOS DE PANDEMIA.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO II – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>18</b>
<b>I - OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA .....</b>	<b>19</b>
<b>II – OS IMPACTOS PARA AS EMPRESAS/ORGANIZAÇÕES E ESTADO .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL E O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>22</b>
<b>I – A DENÚNCIA, E AS PROVAS PERANTE A LEI.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>28</b>

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem a finalidade de mostrar o assédio moral no trabalho, e como esse mal vem afetando e prejudicando as pessoas em seu ambiente de trabalho, sendo um assunto de grande interesse para a sociedade que sofre as consequências, refletindo na saúde do trabalhador de forma devastadora, com situações humilhantes, constrangedoras cometidas tanto por gestores ou colaboradores.

Com base nessas premissas, será explanado as consequências do assédio moral na vítima e brevemente como são praticadas tal conduta, que são configuradas de maneira abusiva e repetitiva pelo agressor através de gestos, palavras e comportamentos que violam a dignidade da pessoa e sua integridade psicológica, física a ponto da vítima perder o seu emprego ou ter danos gravíssimos que pode perdurar por toda a sua vida.

Será abordado também, como a legislação brasileira trata o tema em estudo e como ficou a situação depois da reforma trabalhista e as dificuldades do assediado frente a esse crime na sua comprovação, com a falta do amparo legal específico para punir tamanha perversidade ao ser humano em seu ambiente de trabalho.

Com relação as empresas, o presente trabalho mostra que terão o dever de orientar, fiscalizar e combater o assédio moral, sendo responsáveis por seus colaboradores e seus atos praticados dentro do ambiente de trabalho, respondendo por responsabilidade subjetiva, ambos serão penalizados a indenizar e a reparar o dano causado a vítima. Apesar da evolução globalizada do mundo em vários aspectos, o assédio moral pouco evoluiu para a sua legalidade no direito, por isso faz-se necessário o tema em estudo, para que cada vez mais pessoa se conscientizem desse mal.

Nesse sentido, o exposto enfatizará os danos sofridos pela vítima, os prejuízos causados à sua saúde física e mental, enfatizando os danos extrapatrimonial na sua prevenção e punição à luz da reforma trabalhista, evitando tais condutas abusivas e do ato ilícito em questão, amparando a todos com ampla proteção, garantindo seus direitos fundamentais a vida e ao ser humano.

## **CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – CONCEITOS E ATUALIDADES**

O assédio moral no ambiente de trabalho é muito antigo, e ao mesmo tempo atual de conceito amplo. É caracterizado por a exposição de pessoas a condições e situações constrangedoras e humilhantes no trabalho de maneira repetitiva e por longo período de tempo. Tal conduta traz grandes danos a dignidade, honra e integridade da pessoa, que fica com sua saúde abalada, resultando em prejuízo no ambiente de trabalho. Causa um terror psicológico na vítima com grande intensidade prejudicando sua saúde psíquica tanto no trabalho, como no seu cotidiano.

O assédio moral no trabalho é um tema que está sempre em ascensão, já que a maioria depende do trabalho para seu sustento e sua dignidade como cidadão e ser humano. No ambiente de trabalho todos devem contribuir para que não ocorra tal comportamento por parte do assediador colocando a vítima em situações vexatórias.

HIRIGOYEN (2010, p. 17) define assédio moral como:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Neste sentido, fica caracterizado o assédio moral no trabalho como a escolha do assediador de humilhar sua vítima ao ponto de conseguir atingir seu psicológico com gestos, palavras, atitudes e comportamentos abusivos, desestabilizando a relação da vítima com relação ao seu trabalho.

A Constituição Federal de 1988, traz em seu artigo 5º, inciso X, reza sobre o direito a intimidade, honra e privacidade das pessoas e sua dignidade humana, um dos princípios fundamentais da Carta Magna, que vem sendo desrespeitado no tocante ao assédio moral no ambiente laboral do ser humano.

## I - TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL E SUAS CLASSIFICAÇÕES

O assédio moral no ambiente de trabalho se manifesta de várias formas, visando degenerar o meio laboral, atingindo o funcionário e empregador por intermédio de uma prática constante e repetitiva.

Segundo ALKIMIN 2013. p.71

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos, etc).

Não há motivo que prove tal conduta por parte do assediador, e sim por prazer em ver a vítima sofrer, sensação de poder, cultura autoritária, inveja, falta de gerenciamento por parte dos gestores e outros motivos cabais que abalam a saúde de seus escolhidos para tal ato e agem sem que a vítima escolha ou aceite, ou seja, agem sem o consentimento da vítima que se torna cada vez mais frágil, tornando uma presa fácil para quem assedia.

No setor público também há assédio moral, sendo caracterizado por condutas repetitivas por parte do agente público com gestos, palavras, excesso ou omissão de trabalho à sua função rebaixando sua autoestima e estabilidade emocional.

De acordo com MARTINS, 2017 p.37, o assédio pode ocorrer de várias formas:

- Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- Sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- Social: ignorar, isolar e excluir;
- Psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- Físico; socar, chutar, bater;
- Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológicos e social (art. 3º da Lei n. 13.185/2015).

Entretanto essas formas podem ser praticadas por uma pessoa por um grupo, prejudicando um indivíduo e afetando sua convivência social, psicológica e laboral.

Nessa classificação existe cinco espécies de assédio moral no trabalho, de acordo com cada abrangência:

O assédio moral interpessoal ocorre de maneira direta, pessoal e individual com a intenção de prejudicar ou eliminar o profissional na equipe de trabalho. E o assédio moral institucional ocorre quando a própria empresa tolera ou incentiva os atos de assédio, neste caso a pessoa jurídica também é responsável pela ação através de seus administradores.

Dentro das classificações há três tipos distintos:

Assédio moral vertical: acontece entre pessoas de nível hierárquico diferentes sendo chefes ou subordinados, na qual se dividem em duas espécies: descendentes, que acontece dos chefes aos subordinados que se aproveitam de sua condição de autoridade para humilhar, constranger seus colaboradores. Assédio ascendente é praticado por subordinados contra o chefe. O assédio moral horizontal existe entre pessoas com o mesmo nível de hierarquia entre colegas de trabalho, é uma competição desenfreada promovendo o assédio. E por último o assédio moral misto, consiste na junção dos dois, assedio vertical e horizontal, sendo assediada tanto por

seu superior e também por colegas de trabalho. Dentre todos o Descendente é o mais comum nas empresas por questão de hierarquia.

A constituição de 1988 reza que:

artigo 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Portanto, a constituição é absoluta no que diz a respeito ao assédio, garantindo todos os direitos da pessoa, sua dignidade humana e a indenização frente aos abusos sofridos em uma sociedade.

## II - O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL EM TEMPOS DE PANDEMIA

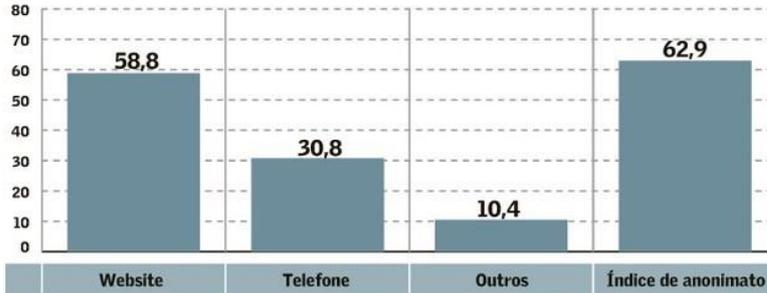
No Brasil e no mundo todos passam por um momento delicado, na qual nunca se viveu por toda a história, a pandemia do covid-19, que se instalou em escala global em todo o mundo. Aqui no Brasil não é diferente, o vírus ganhou força ceifando a vida de milhões de pessoas em todo o país. Muitas empresas tiveram que fechar as portas, deixando milhares de pessoas desempregadas, muitos trabalhadores se viram sem renda para o seu sustento e de seus familiares., nunca se falou tanto em fome, desemprego, sem contar com as mortes e muitos problemas relacionado à saúde. Diante de tanta calamidade em que se encontra o país e o mundo, o estresse tem aumentado, vem ganhando proporções cada vez maiores entre todos de maneira geral, surgiram muitos problemas psicológicos devido à pandemia e nas empresas não é diferente, muitos estão com trabalho home office e o assédio moral teve um

aumento significativo, mesmo trabalhando remotamente, conforme exposto no gráfico abaixo segundo o Valor Globo (2021) mostra que:

## O mapa do assédio

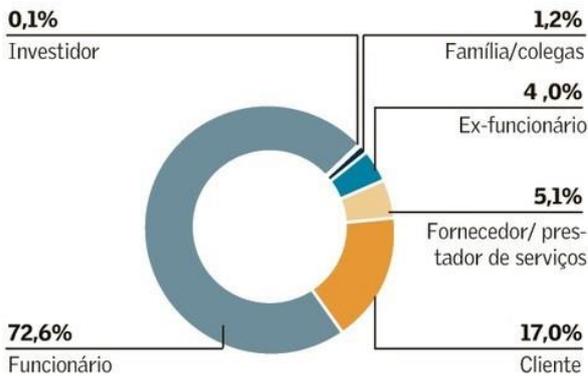
Pesquisa reúne 106 mil registros feitos nos canais de denúncias de 347 empresas - em %

### Como os registros acontecem

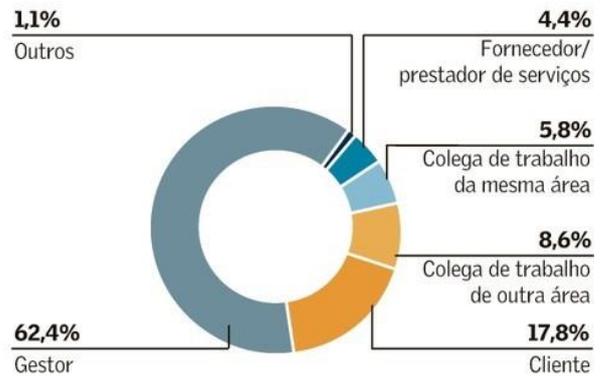


**187%**  
foi o crescimento das denúncias de assédio moral e sexual em comparação com os últimos cinco anos

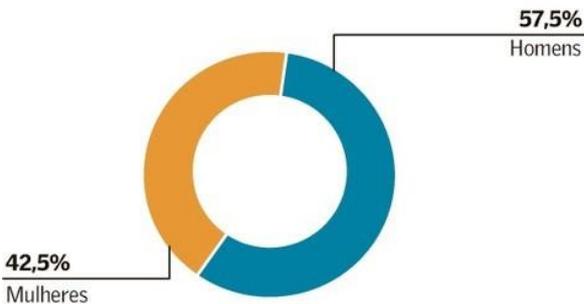
### Quem denuncia



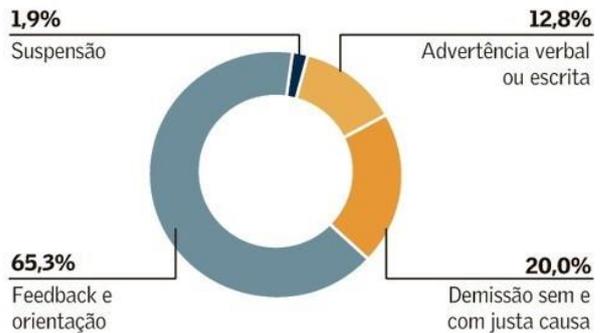
### Quem é denunciado



### Por gênero



### Medidas disciplinares



Fonte: ICTS protiviti

Figura 1: O mapa do Assédio

Fonte: Site Econômico Valor Globo

Como mostra o gráfico houve um aumento de denúncias estimado em 187% sobre assédio que aconteceram mesmo com o trabalho acontecendo de maneira home

office. A pesquisa foi baseada em 106 mil denúncias registradas em 347 empresas sendo a maior parte das denúncias feitas pela web ou por telefone, a maioria de forma anônima. Foram 12.529 denúncias só em 2020, quando os ofensores se aproveitavam do fato de estarem virtuais ou isolados em casa e terem a sensação de impunidade e os desvios de conduta no ambiente corporativo aumentaram muito, o fato das pessoas trabalharem em casa e os encontros acontecerem nas maiorias das vezes entre duas pessoas, sem restrições em que o ambiente na empresa impõe facilitou o assédio.

De acordo com o Tribunal Superior de Trabalho – TST, nos últimos anos o assédio moral vem se multiplicando e afetando a saúde dos trabalhadores tornando sua capacidade laborativa cada vez menor.

Segundo ALKIMIN (2013, p. 19) discorrem sua obra:

Sendo o trabalho fonte de dignidade e promoção social, certamente o desemprego constitui uma agressão à dignidade da pessoa humana, atinge a personalidade do indivíduo, no que diz respeito à sua autoestima, valor pessoal e profissional, causando males físicos e psíquicos, enfim, é capaz de colocar em descrédito a gama de direitos sociais conquistados às custas de lutas históricas da classe trabalhadora.

Com o sistema home office muitos colaboradores são assediados, mas não fazem nada acabam por não reagir aos assediadores por medo de perder o emprego e cumprem metas absurdas causando esgotamento físico e mental misturando vida profissional e privada dos profissionais, sem contar a falta de equipamentos de proteção individual e coletivos quando estão presentes na empresa. Segundo a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), todos devem manter as medidas de prevenção e controle cumprir com esses protocolos, como o uso de álcool em gel e máscaras e muitas vezes o colaborador tem que ser expor aos riscos ou comprar com seu próprio salário, que também se torna uma forma de assédio moral, colocando sua saúde em risco.

## **CAPÍTULO II – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

Nas relações de trabalho, o assédio moral é um dos problemas que mais acometem os trabalhadores na sociedade, deixando muitos com problemas emocionais, psicológicos, afetando principalmente a saúde dos que são acometidos com tipo de abuso. As consequências do assédio são severas, marcam a honra e imagem da pessoa, seus efeitos permeiam não só no trabalho, mas também na sua saúde, na vida familiar, social e pessoal, deixando o seu desenvolvimento totalmente prejudicado. A vítima desestabilizada, se sente humilhada, envergonhada e as consequências na personalidade da pessoa que sofre o assédio são devastadoras. Vale lembrar que todos podem passar por esse transtorno, tanto o colaborador, como os gestores.

Em sua obra CATTELAN (2019, P.140) versa que:

A prática de assédio moral causa no indivíduo danos à sua honra, à imagem e à integridade física, psíquica e moral; em casos mais graves, a própria vida do trabalhador está em risco, pela possibilidade da vítima cometer suicídio.

O agressor age com um comportamento parecido à psicopatia, seu objetivo é causar um mal estar tão perverso a ponto da vítima adoecer ou até mesmo pedir demissão do trabalho, enquanto o assediador assiste tudo com prazer, não sentindo nenhum remorso ao sofrimento que causou no assediado, podendo até chegar ao ponto da pessoa cometer o suicídio.

Diante do exposto, o Estado tem obrigação de fiscalizar as empresas para o equilíbrio, segurança e saúde dentro das dependências laborais com normas rígidas que impeça e condene tal conduta.

## I - OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA

São muitas as consequências e podem variar, depende de cada situação e particularidade de cada vítima. As complicações afetam a vida particular e ao mesmo tempo de quem esta inserido no seu meio de trabalho, pessoal, social e particular.

Algumas mazelas e efeitos do assédio moral causa na vítima:

Dores de cabeça, dores generalizadas;  
Isolamento, baixa autoestima;  
Irritabilidade, crises de choro;  
Esgotamento físico e mental;  
Palpitações, aumento da pressão arterial, tremores;  
Insônia, alterações do sono;  
Problemas familiares e sociais;  
Estresse, distúrbios digestivos;  
Depressão, síndrome do pânico;  
Diminuição da capacidade de tomar decisões/ concentrações;  
Diminuição da capacidade laboral;  
Problemas relacionados ao uso de álcool/drogas;  
Síndrome de Burnout e suicídio.

Como esta exposto, as complicações e sequelas são inúmeras para o indivíduo e seus familiares repercutindo de maneira negativa à todos que convivem com a pessoa na qual passa por esse problema tão devastador. O ato ilícito lesivo à moral e patrimonial da vítima gera a reparação do dano, além de gerar preponsabilidade trabalhista e civil para a empresa, conforme a lei.

O Código Civil dispõe:

artigo 186, CC “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”

927, CC Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

O assediador, além do código civil, também pode ser responsabilizado penalmente como dispõe os artigos 138 e 139 do CP, crime de calúnia e difamação. O assediador que pratica tal ato pode ter a extinção do contrato, do vínculo empregatício, com justa causa de acordo o artigo 482, alínea j, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

## II – OS IMPACTOS PARA AS EMPRESAS/ORGANIZAÇÕES E ESTADO

A empresa também sofre as consequências do assédio moral e o impacto pode ser grande, a depender de cada contexto, podendo apresentar menor produtividade, aumentar o número de erros cometidos, clima ruim entre colaboradores e gestores, entre outros. O empregador responde e paga por indenizações, pleiteada pelo assediado, pois responde objetivamente pelos atos praticados através de seu empregados e prepostos, como reza o artigo 932, inciso III do Código Civil.

As organizações e empresas tem o dever de manter a todos em um ambiente saudável procurando sempre os meios de fiscalização e todas as medidas preventivas para evitar problemas futuros. Dentre os efeitos do assédio moral estão licenças médicas, por conta dos problemas que o indivíduo sofre e acaba se afastando com grandes quantidades de atestados oferecido à empresa, haja vista que sua saúde está abalada. Redução da produtividade, o colaborador diminui sua capacidade de trabalho, deixando de produzir para a empresa. Absenteísmo que são as faltas ao trabalho. Rotatividade de pessoal, a empresa se ver obrigada a trocar e contratar novos colaboradores que para algumas empresas pode gerar custos devido e diminuir sua capacidade de produzir, por conta de empregados novos em experiência de trabalho. Indenizações pleiteadas por pessoas que sofreram assédio dentro da empresa.

Para o estado e a sociedade os efeitos além de gerar malefícios para a pessoa que tem sua personalidade devastada, projeta também sobre a sociedade, aumentando o desemprego. A vítima nesse caso, se torna um fardo grande para o estado e sociedade que terá que arcar com os benefícios previdenciários que resulta das

licenças médicas na qual o trabalhador se ver obrigado, por não ter condições físicas e psicológicas para continuar o seu desenvolvimento laboral, incluindo custos com tratamentos médicos e processos administrativos e judiciais que podem perdurar por meses ou anos.

Em seu exemplar HIRIGOYEN (2019, p.103) descreve que:

Não se deve banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional.

Entretanto, há várias formas de prevenção e atitudes que devem ser adotadas pelas empresas em busca de melhores condições de trabalho e saúde de todos e punir essas práticas abusivas dentro do ambiente de trabalho, promover palestras, cursos sobre o assunto, oferecer apoio psicológico, disciplinar reprimir as condutas que aparecem praticadas por todos, deixar expressa e exposta declaração sobre o assédio moral, entre outras. Quanto antes a empresa resolver é melhor, tomar atitude logo no início para erradicar antes que tome proporções maiores para o colaborador prejudicando a sua saúde e da empresa.

O artigo 223-E da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) versa:

São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão ...A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (incluído pela lei nº13.467, de 2017)

Portanto, a reparação do dano é certa para o empregador, tornando-se responsável por atos lesivos cometidos por seu empregado no ambiente de trabalho de acordo

com a responsabilidade objetiva, podendo a vítima entrar com ação regressiva contra quem praticou o ato, sendo a pessoa jurídica ou seus colaboradores.

### **CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL E O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO**

A Câmara dos Deputados aprovou em março de 2019, (o projeto de Lei 4742/2001), tipificando o assédio moral no trabalho como crime e estabelece pena de detenção de um a dois anos, e multa. Caso a vítima seja menor de 18 anos de idade, aumenta a pena em um terço. Apesar de ser um grande avanço, ainda tem muito para se alcançar um objetivo pleno, pois o projeto precisa passar pela aprovação no Senado e também do Presidente da República. Projeto esse que aguarda por anos que para que seja tipificado no Código Penal, como crime e assim as empresas e organizações tomem consciência do tamanho da gravidade que esse mal vem afetando os trabalhos.



Figura 2: Não ao assédio Moral no Trabalho

Fonte: Site UFSC

A carta magna de 1988 garante os direitos dos trabalhadores em artigo 1º, inciso III com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, garantindo o Estado Democrático de Direito, garantindo o mínimo de direitos que a sociedade e o poder público precisa preservar e respeitar.

Segundo Constituição Federal, artigo 5º, inciso V, é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), o assédio moral é classificado como exposições e situações que humilham e constrangem os trabalhadores de forma repetitiva e prolongadas durante sua função e jornadas em que exercendo dentro das empresas. Com a Convenção 190 que passou a ser vigente em 25/06/2021, convenção que teve a participação de vários países, como o Brasil, mostrando o compromisso em honrar e combater tais práticas abusivas que permeiam tanto no setor público como no privado.

A reforma trabalhista deixa bem claro como já citado no capítulo anterior sobre os danos extrapatrimoniais, ou seja danos morais, e terá direito à indenização somados ao dano material que seja decorrente do mesmo crime, também fixou um valor para a indenização que pode chegar ao máximo de até 50 vezes o salário do empregado, de acordo com artigo 223- G § 1º incisos ,I,II ,III e IV da Lei Nº 13.467/2017.

Contudo esses valores não são suficientes para acabar com o sofrimento psicológicos sofridos pela vítima que podem perdurar por toda a sua vida, por grandes traumas, muitas vezes impedindo de conseguir progredir no profissional e na vida pessoal.

Segundo CATTELLAN (2019, p.209)

O assédio moral pode ser prevenido principalmente pela orientação e informação aos trabalhadores de como a prática ocorre no meio ambiente de trabalho, quais as suas características, consequências, danos e responsabilidades para quem pratica a ação e para quem se

omite. Outras formas de coibir o assédio moral são: pela fiscalização do ambiente de trabalho pelo Ministério Público do Trabalho; pelos representantes dos trabalhadores; pela atuação sindical; pela adoção de treinamentos; pela atuação da CIPA nas empresas; pela promulgação de Leis; pela greve ambiental 1450 e, por fim, pela demissão indireta por justa causa.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) pode atuar no assédio moral, quando um dos objetivos é proteger e prevenir ocorrências dentro da empresa melhorando as condições de trabalho, evitando acidentes e doenças psicossomáticas ocorridas no ambiente laboral, para um desenvolvimento saudável nas relações laborais.

No entanto a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) traz em seu artigo 484, algumas causas, que o trabalhador pode usar para se defender, se sair do emprego conta de assédio moral no emprego, como a responsabilidade subjetiva, sendo que empresa e empregado respondem pelo ato lesivo, com demissão direta e indireta.

No que se refere ao Código Civil de 2002 destaca-se nos artigos 186, 187 e 927 dispõe sobre a violação do direito da pessoa, causando o dano, cometendo ato ilícito. O artigo 927 versa sobre a responsabilidade civil, se causou o dano, fica obrigado a reparar.

Todavia, no tocante ao Código Penal até o momento não foi tipificado o assédio moral, o mesmo se encontra no Senado para aprovação, mas as vítimas podem se defender, se valer com os artigos 139, que configura a difamação, artigo 140 que reza sobre a injúria.

O Código Penal também versa em seus artigos 146 e 147 que:

Artigo 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Artigo 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:  
Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

O sistema jurídico encontra abarrotados com ações pleiteando indenizações por dano moral no ambiente de trabalho e com a morosidade do sistema, mais se anseia por uma lei mais rígida, punindo os praticantes desse ato que tanto afeta as pessoas em seu ambiente laboral.

### I – A DENÚNCIA, E AS PROVAS PERANTE A LEI

É preciso romper o silêncio, não se intimidar perante sofrimento causados por tais práticas, o medo, o isolamento, a vergonha só fortalece o assediador, vendo que a vítima não tem coragem de falar sobre o que está acontecendo, principalmente quando os atos ocorrem em momentos em que a vítima se encontra sozinha. Buscar ajuda é fundamental, apoio de colegas e familiares, se fortalecendo para enfrentar o assediador.



Figura3: Denuncie o Assédio

**Fonte:** Site do sindicato dos bancários de Ribeirão Preto e região.

Para provar o assédio moral é muito importante e fundamental a coleta de provas para comprovação das agressões sofridas no que diz respeito ao tema, como documentos escritos, registros e datas, conversa em watts, gravações, vídeos, testemunhas, e-mails, são algumas formas de comprovar que o assédio está ocorrendo no ambiente de trabalho. Com as provas em mãos, deve denunciar, buscar por seus direitos e indenizações.

CATTELAN, (2019, p.129)

A prova do assédio moral é difícil de ser produzida, seja pela forma sutil que pode ocorrer, ou pela forma isolada como ocorrem as agressões, pois geralmente está presente o agressor e a vítima na hora do fato, sem nenhuma testemunha. A prova deve ser lícita, conforme art. 5º, LVI da CF/1988, para não comprometer a procedência da ação na jurisdição trabalhista.

As denúncias podem ser feitas em:

- Canais dentro da própria empresa/organizações;
- Sindicatos da categoria;
- Ministério Público do Trabalho;
- Justiça do trabalho;
- Comissão dos direitos humanos;
- Conselhos regionais de saúde como: psicologia, medicina, enfermagem, serviço social;
- Delegacia, delegacia da mulher, canais de disque - denúncia como, 180, 100 e outros canais de ouvidoria que atenda esse tipo de dano que atinge a sociedade.

## CONCLUSÃO

Embora o tema em questão seja antigo, essa pesquisa mostrou o contrário, muito se discute sobre o assédio moral e quanto tem afetado os trabalhadores e sua saúde psicológica, ficando muito as vezes com grave sequelas, podendo a depressão grave e suicídio. Mostra também os tipos de assédio moral, e o quanto ele é nocivo à saúde laboral nas empresas e na vida pessoal das vítimas, podendo ser praticadas por uma pessoa ou por grupos.

Com a Pandemia Covid-19, nota-se um considerável aumento dos casos de assédio moral, mesmo com o trabalho remoto, esse número é preocupante, os assediadores se escondem por trás das câmeras, da internet para praticar tal conduta. Muitos não denunciam por medo de perderem o emprego, com ou sem justa causa.

As consequências desse falefício são inúmeras para a vítima na saúde mental e física, para a empresa e a sociedade também, mas mesmo assim, contudo continuam com a prática, apesar de terem que ressarcir a vítima com as indenizações cabíveis no ordenamento jurídico e as Leis Trabalhistas.

Entretando, com o Projeto de Lei aprovado na Câmara, tipificando o assédio moral como crime, ainda não foi apreciado pelo senado e presidente, com essa morosidade, os casos só aumentam. É um tema que merece extrema urgência e atenção por parte do Estado e Governantes para que essa prática seja erradicada da sociedade, punindo com medidas e normas que impeça os danos causados à personalidade do indivíduo, fazendo valer as normas e acolhendo as vítimas de uma maneira que as encoragem cada vez mais denunciar tais práticas sem medo de sofrer demissão.

Por fim, as pessoas precisam de orientação e instrução sobre a gravidade dessa prática e denunciar sempre que ocorre, principalmente no início, as empresas e órgãos precisam fiscalizar e combater esse mal, em um ambiente saudável para todos.

## REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. **Assédio moral é crime, segundo lei aprovada pela câmara dos deputados**, 19/03/2019, acesso em 27/07/2021, disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/assedio-moral-e-crime-segundo-lei-aprovada-pela-camara-dos-deputados-f42d>.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª ed. Curitiba; Juruá, 2013.

CAMPOS, Stela, **Assédio aumenta durante pandemia no home office**. São Paulo, 06/05/2021. Acesso em 22/07/2021, disponível em: <https://www.google.com/amp/s/valor.globo.com/google/amp/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>.

CATTELAN, Jeferson Luiz. **Assédio moral à luz da reforma trabalhista: a proteção da dignidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2019.

Código Civil, Lei nº 10.406, de 10/01,2002, 3ªed. São Paulo, Edipro,2019.

Código Penal, decreto lei nº 2848, de 07/12/1940, 4ª ed. São Paulo, Edipro, 2020.

Constituição Federal do Brasil de 1988. 5ª ed. São Paulo, Edipro, 2020.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral- diagnosticando as consequências**, 20/03/2017. Acesso em 24/07/2021. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017

PLANALTO, **Consolidação das leis de trabalho**. nº 13.467/2017. Acesso em 26 de julho de 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

NOVAIS, Rogério. **Assédio moral adoce. Denuncie ao sindicato**, 14/05/2018, acesso em 29/07/2021, disponível em: <https://www.bancariosribeiraopreto.com.br/assedio-moral-adoce-denuncie-ao-sindicato/>.

RIMOLI, Juliana. **A convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral**, 01/07/2021, acesso em 28/07/2021, disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>.

UFSC, Assédio moral no trabalho, 19 de agosto 2016. Acesso em: 24/07/2021. Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=451](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451).

WUDARSKI, Saraina Morandi. Revista Âmbito Jurídico online. **Assédio moral: Consequências na relação de trabalho**. Acesso em 24 de julho 2021. <https://amp.ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-132/assedio-moral-consequencias-na-relacao-de-trabalho>.