

## 1.INTRODUÇÃO

Conhecido como um tipo de violência, o assédio moral no trabalho é uma conduta que afeta diretamente a dignidade da pessoa no ambiente laboral. Aparece comumente em situações que a hierarquia está presente e surge com mais frequência entre funcionários e empregadores. Caracteriza-se por condutas negativas realizadas repetidas vezes pelo empregador contra o empregado, o que envolve humilhações, constrangimentos, descrédito ou inferiorização diante dos seus colegas de trabalho realizada normalmente no exercício das suas funções.

Desta forma, este estudo tem o objetivo de analisar como o assédio moral é recorrente nos ambientes de trabalho e principalmente a falta de legislação específica para tal tema, assim, afetando a responsabilização dos agressores, que em sua maioria saem impunes da situação. Bem como aspira responder à questão se as leis vigentes resguardam ou não o trabalhador frente a violência sofrida.

O estudo busca também apresentar os âmbitos em que refletem as suas consequências, sendo eles o trabalhista e o da saúde, na faceta trabalhista do problema, o desempenho do profissional é drasticamente afetado, ocasionando a limitação e até mesmo a perda de espaço para a vítima na empresa e mesmo no mercado de trabalho. Já as consequências da saúde excedem a área do trabalho, afetando diretamente na integridade mental da vítima.

Tendo em vista os traumas e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, o presente resumo consigna a ideia de debater políticas de prevenção e quais os direitos do trabalhador frente a violência sofrida, bem como combater a este tipo de conduta abusiva, e mostrar a importância de que os colaboradores saibam reconhecer, intervir e denunciar situações de assédio, garantindo o apoio necessário para que as vítimas possam superar este tipo de violência.

Para melhor conseguir alcançar os objetivos apresentados utilizou-se o método Dedutivo de pesquisa, respeitando as Orientações Metodológicas, o método segue dentro do campo teórico onde todas as pesquisas foram trabalhadas a partir de estudos já realizados, com a finalidade de avaliá-las e compará-las buscando uma nova visão e raciocínio a partir das já pré-existentes.

Desta maneira, foi realizado o uso de pesquisas bibliográficas, onde encontram-se estudos aprofundados sobre o tema aqui debatido, possibilitando assim visar novas possíveis soluções sobre a problemática em questão, o estudo será realizado através das obras de autores, como

Maria Aparecida Alkimin, João Luiz Vieira Texeira, Rodolfo Pamplona Filho, entre outros doutrinadores da gama trabalhista do direito.

## **2.CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

Observando-se o atual ambiente de trabalho apresentado pelas empresas, é constatado um modelo parecido entre elas, sendo em sua maioria focadas em proporcionar conforto físico e a sensação de que o empregado é parte ativa da empresa, mas por muitas vezes estas informações divulgadas são formas de omitir um ambiente com muitas cobranças, abuso de poder e diminuição da saúde mental do funcionário como um todo.

Partindo desta negligência demonstrada pelos empregadores, são criados cenários perfeitos para a proliferação do assédio moral no trabalho, que consiste numa série de perseguições para com o colaborador, as quais podem ser direcionadas por qualquer um de seus companheiros, sejam superiores ou subordinados, ou até da própria instituição, ocasionado assim um ambiente de trabalho hostil.

Primeiramente, é fundamental compreender que o assédio moral no trabalho não se restringe apenas a incidentes isolados de bullying ou agressão verbal. Ele pode incluir práticas discriminatórias, isolamento intencional, sobrecarga de trabalho deliberada, críticas constantes e injustificadas, exclusão sistemática de atividades ou informações relevantes, entre outras formas de comportamento hostil e abusivo.

Alguns exemplos de assédio moral no trabalho são: Acusar o trabalhador de erros que não existem de fato, forçar o empregado a pedir demissão, impor metas abusivas ou de difícil atingimento, xingamentos e agressões verbais, brincadeiras ofensivas e constrangedoras, humilhações públicas ou privadas, causar punições injustas, determinar horários e jornadas de trabalho excessivos, dar instruções erradas para prejudicar, não dar as instruções necessárias, entre outros.

No contexto organizacional, o assédio moral cria um ambiente tóxico que mina a moral dos funcionários, prejudica a coesão da equipe e compromete a cultura corporativa. A presença de assédio moral pode resultar em altas taxas de rotatividade de funcionários, aumento de conflitos interpessoais e uma reputação negativa da empresa no mercado de trabalho. Além disso, organizações que permitem ou ignoram o assédio moral estão sujeitas a consequências legais, como processos judiciais e penalidades financeiras, além do impacto na imagem pública

Segundo pesquisas realizadas pelo site vagas.com, que tem como objetivo encontrar bons vínculos dentro do mercado de trabalho para interessados, cerca de 52% de colaboradores já sofreram algum tipo de assédio em seu ambiente de trabalho, analisando o relatado pelos entrevistados o assédio moral é o mais comum ocupando 47,3 da porcentagem citada acima. Ainda nesta mesma pesquisa, encontram-se dados que expõem a falta de denúncia destes crimes, somando 87,5% de exposições não realizadas e dentre aquelas feitas 74,6% das vezes o agressor não deixou a empresa

As consequências para o assédio moral no ambiente de trabalho são apresentadas em dois âmbitos: Trabalhista e da saúde. Na faceta trabalhista do problema, o desempenho do profissional é drasticamente afetado, erros ocorrem com mais frequência, rachaduras na estrutura da empresa, desmotivação dos demais colaboradores da empresa e mesmo após o seu desligamento do ambiente opressor a vítima perde espaço na empresa e no mercado, tendo um currículo manchado por indisciplina, falta de comprometimento e improdutividade. Já o visto nas consequências a saúde extrapola o ambiente do trabalho e ocasiona doenças de cunho mental como depressão, síndrome do pânico, baixa autoestima e demais transtornos psicossociais.

Os traumas deixados por este de tipo de violência se arrastam por toda a vida do atingido, pois ele em algum momento vai precisar de um emprego e de certa forma poderá se sentir inseguro dentro do seu próprio ambiente de trabalho, algo que deveria ser de direito de todos como o escrito na legislação brasileira.

Algumas das principais consequências para a vítima podem ser identificadas utilizando a pesquisa realizada por Margarida Maria Silveira Barreto publicada em sua dissertação de mestrado intitulada “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, defendida na PUC/SP. Neste trabalho a pesquisadora apresenta o resultado de um entrevista realizada com 100 homens e mulheres para relatarem as principais problemáticas que sofreram pós assedio, entre as mais recorrentes encontram-se crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, insônia ou sonolência excessiva , depressão, aumento da pressão arterial, distúrbios digestivos , tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite e falta de ar.

### **3.A LESGISLÇÃO**

Todos os casos de assédio moral no trabalho se apresentam como contravenção de algumas partes apresentadas na legislação brasileira, como o artigo 1º e 5º da Constituição Federal e normas da CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas) que tratam a respeito do bem-estar do colaborador.

A responsabilização para com o praticante do assédio moral no ambiente de trabalho vem demonstrada no código penal, em que se estabelece a definição do crime a ser provado e sua pena:

Art. 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.

O visto no código penal demonstra a forma de defesa do colaborador diante a violência sofrida, contudo sua efetividade pode ser questionada já que o medo da retaliação faz com que a vítima não denuncie ou se quer externe a situação sofrida.

Analisando as situações expostas questiona-se a lacuna legal sobre o assunto, pois apesar do Art.146 relatar o tema desta pesquisa, por vezes se faz insuficiente no julgamento do opressor, pois as várias camadas e consequências ocasionados dos problemas não são apresentadas a favor da vítima, a abrangência da Lei desampara o cidadão, apesar de cumprir o seu papel como norma jurídica. Um exemplo deste pensamento é uma proposta da mudança do código penal brasileiro de autoria de Carlos Henrique Gaguim o qual diz:

“Assédio moral. Art. 203-A. Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de um a dois anos.”.

Diante desse dilema fomentado pelo debate sobre a legislação, em 2012 existiu o esboço de dita lei específica por meio do projeto de Nº199 da câmara dos deputados, encabeçado pelo então congressista Edson Sampaio Pimenta do PSD/BA, nesse dispositivo legal o legislador versava sobre como as demandas Constitucionais estabelecidas em 1988 visam a proteção do trabalhador e a intenção de proporcionar as melhores condições possíveis para exercício de sua função.

Ainda neste projeto, o deputado especificava o conceito do assédio moral no trabalho e como caracterizá-lo tanto verticalmente, horizontalmente e de forma ascendente dentro do ambiente de trabalho. Bem como, trazia responsabilização por meio de multas e em caso mais gravosos ou de reincidência o problema poderia embarcar na esfera penal.

Enquanto a discussão sobre a melhor forma de identificar e retaliar o assédio moral no trabalho perpetua, o serviço executado pela Justiça do trabalho nesta esfera demonstra-se de excelência, não somente estabelecendo o reconhecimento da violência no âmbito das relações de trabalho, como também impondo indenizações por danos morais em vários casos concretos, de que é exemplo a jurisprudência abaixo:

“A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT da 17ª Região Acordam nº 7660/2002, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, Relatora Desembargadora Sônia das Dores Dionízio)

#### **4.CONCLUSÃO**

Diante de todo o disposto, conclui-se em resposta às indagações trazidas à baila, que a presente legislação acaba por criar algumas lacunas e causar certa insegurança por não abranger toda a situação sofrida pelo trabalhador, deixando a margem da jurisprudência a matéria da violência sofrida e suas medidas sancionatórias.

Desse modo, entende-se como necessário a formulação de um novo dispositivo legal específico para tratar de tema tão pertinente a sociedade como o assédio moral no ambiente de trabalho. Bem como é de extrema importância a conscientização de todos os trabalhadores brasileiros de seus direitos perante a tal situação de violência, aos empregadores políticas para um ambiente que não esteja disposto a esse tipo de situação e ao Estado a pertinência de debater sobre o tema para a conscientização das partes que integram a relação de trabalho.

Assim, consuma-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema complexo que requer atenção e ação diligente por parte das empresas, líderes, funcionários e do Estado. A erradicação do assédio moral não é apenas uma questão de conformidade legal, mas também de responsabilidade moral e ética para promover locais de trabalho saudáveis, seguros e produtivos para todos em conformidade com o disposto na Constituição Federal de 1988.

## **5.REFERÊNCIAS**

**RODRIGUES, Ana Luzia.** *13 Exemplos de que você sofreu ou sofre assédio moral no trabalho.* 2023. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/noticia/69446/13-exemplos-de-que-voce-sofreu-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 24 jun. 2024.

**VALENTE, Heloisa.** *52% dos profissionais já sofreram assédio: pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denuncia o agressor. Pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denuncia o agressor.* Disponível em: <https://profissoes.vagas.com.br/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>. Acesso em: 24 jun. 2024.

**BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados.** *Projeto de Lei nº 199, de 2012. Projeto de Lei Nº122. Brasília, 2012.* Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=985980#:~:text=10-,%E2%80%9CArt.,excessivo%3B%20\(...\)](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=985980#:~:text=10-,%E2%80%9CArt.,excessivo%3B%20(...).). Acesso em: 25 jun. 2024.

**PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos.** *Assédio Moral Organizacional – Presencial E Virtual.* São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

**AGUIAR, André Luiz Souza.** *Assédio moral.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

**ALKIMIN, Maria Aparecida.** *Assédio moral na relação de emprego.* Curitiba: Juruá, 2005.

**DALAZEN, João Oreste.** *Aspectos do dano moral trabalhista.* Revista *Júris Síntese*, n. 24, jul./ ago. 2000.

**TRT da 17ª Região Acordam nº 7660/2002, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1**