

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO





Índice

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

09 QUEM FAZ?

10 COMO FAZ?

11 QUANDO FAZ?

11 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

12 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Introdução

Neste eBook, abordaremos o conceito de assédio moral no trabalho, identificando suas formas de manifestação, quem pode ser responsável por essa prática e como ela ocorre no ambiente corporativo.

Além disso, discutiremos as implicações legais do assédio moral, as penalidades para os agressores e a fundamentação legal que ampara as vítimas. O objetivo é fornecer um guia claro para empregadores, auxiliando-os na identificação e tratamento adequado dessas situações dentro das organizações.



O que é?

O assédio moral é caracterizado pela prática repetitiva de submeter o indivíduo a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho.

Essa prática pode se manifestar de várias maneiras, como palavras, gestos, mensagens, imagens ou qualquer outra ação que, de alguma forma, ofenda a integridade, o caráter, a dignidade ou a moral de outra pessoa.

1.1. Formas de assédio moral

O assédio moral no trabalho se manifesta de três formas principais: vertical, horizontal e mista.

- **Assédio moral vertical:** Esse tipo ocorre quando há uma diferença hierárquica entre as partes envolvidas. Ele pode ser subdividido em:

(a) **Assédio moral vertical descendente**, quando um superior, utilizando sua posição de autoridade, submete um subordinado a situações abusivas; (b) **Assédio moral vertical ascendente**, quando um subordinado ou um grupo de subordinados exerce constrangimento sobre um superior hierárquico, com o objetivo de pressioná-lo por algum motivo ou interesse.

- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre colegas de trabalho que não têm uma relação hierárquica entre si, ou seja, é uma forma de assédio praticada entre pessoas no mesmo nível da estrutura organizacional.
- **Assédio moral misto:** Acontece quando os tipos vertical e horizontal se combinam, ou seja, a vítima é atacada tanto por superiores quanto por colegas de trabalho, sem qualquer relação de subordinação entre eles.

Dessa forma, qualquer trabalhador, independentemente de sua posição na hierarquia da empresa, pode ser vítima de assédio moral.

1.2. Diferenciação entre Assédio Moral, Assédio Sexual e Dano Moral

Um aspecto fundamental ao abordar o assédio moral é compreendê-lo em contraste com o assédio sexual e o dano moral.

Embora ambas as formas de assédio (sexual e moral) envolvam a ideia de constrangimento, a diferença crucial está nos interesses que são protegidos por lei.

O assédio sexual infringe a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a dignidade psicológica do indivíduo, ocorrendo de forma habitual. Já o dano moral pode ser configurado apenas por um único ato.

1.3. Algumas formas de identificar o assédio moral no ambiente de trabalho, são:

- Retirar da vítima a sua autonomia;
- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;

- Contestar sistematicamente as decisões da vítima;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;
- Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;
- Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Desconsiderar recomendações médicas;

- Induzir a vítima ao erro;
- Interromper a vítima com frequência e propositalmente;
- Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas;
- Comunicar-se unicamente por escrito;
- Recusar contato, inclusive visual;
- Isolar a vítima do restante do grupo;
- Ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros;
- Proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa;
- Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo;
- Ameaçar a vítima de violência física;

- Agredir fisicamente;
- Comunicar aos gritos;
- Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.;
- Danificar o automóvel da vítima;
- Desconsiderar os problemas de saúde da vítima.

Quem faz?

Tanto o empregador como o empregado podem praticar a conduta.



Como faz?

Para evitar ou tratar o assédio moral, o empregador deve disponibilizar um Código de Ética que aborde o assunto e caracterize-o como conduta não permitida e sujeita à sanções.

No Código de Ética deve constar um meio para denúncia.

O empregador deve também divulgar campanhas internas sobre o assunto.

A partir da denúncia de assédio é necessário o procedimento de investigação. Buscar orientação do departamento jurídico é crucial para garantir que a empresa tome as medidas corretas de acordo com a legislação.

É fundamental proporcionar ao colaborador que vivenciou o assédio um ambiente seguro e acolhedor, garantindo seu bem-estar psicológico.

Por fim, a empresa precisa adotar medidas

punitivas e disciplinares em relação ao assediador. As sanções podem variar conforme a gravidade da situação, desde uma advertência verbal até a suspensão ou até mesmo a demissão, dependendo do caso.

Quando faz?

A partir da denúncia.

Qual a penalidade pelo descumprimento?

Embora o assédio moral no Brasil não tenha uma legislação específica, sua prática pode ser punida com base em diversas normas já existentes, como a Constituição Federal, o Código Civil, o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, há penalidades tanto no âmbito trabalhista quanto no cível para quem comete o assédio moral, conforme as disposições legais em vigor.

Quando o assédio moral é praticado por um empregado contra um colega de trabalho, a situação configura, de forma clara, uma justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Essa rescisão se baseia no [artigo 482, alínea “j”](#), da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata de atos lesivos à honra ou à boa fama de qualquer pessoa no ambiente de trabalho, bem como de ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Fundamentação Legal

[Art. 147-A](#) - Perseguir alguém, de forma reiterada, causando-lhe medo ou sofrimento, utilizando-se de meios como vigilância constante, presença indesejada, ameaças, ou outros atos que causem perturbação na vida da vítima, configura o crime de perseguição.

[Art. 147-B](#) - A violência psicológica contra a mulher, entendida como qualquer ação que cause dano emocional ou sofrimento psicológico, poderá ser configurada como crime, sendo passível de sanção penal.

[Art. 139](#) - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação, seja na forma verbal ou escrita, é crime, punido com detenção de 1 (um) a 3 (três) meses, ou multa.

[Art. 140](#) - injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, mediante palavras ou gestos, com a intenção de denegrir sua honra subjetiva, é crime punido com detenção de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

[Art. 138](#) - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime, seja por palavras, escritos ou qualquer outro meio de comunicação, é crime, sujeito à pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

[Art. 147](#) - Ameaçar alguém, por qualquer meio, com o intuito de causar-lhe medo ou terror, é crime punido com detenção de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

