

# BOLETIM

Novembro 2020



## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Entenda o que caracteriza assédio moral, suas causas e efeitos.

O assédio moral engloba uma grande série de práticas abusivas no âmbito do Direito. Apesar da prática ilegal acontecer em diferentes lugares, vamos abordar neste boletim a violência moral no trabalho, quando o patrão ou colega de trabalho se contrapõe aos direitos trabalhistas do empregado.

O assédio moral no ambiente corporativo é um tema que ganhou destaque, em virtude da subordinação entre um trabalhador e seu empregador. A responsabilidade de criar um ambiente de trabalho saudável, amigável e seguro para os colaboradores nem sempre é levada a sério pelos empregadores, embora esse tipo de ambiente auxilie muito na produtividade dos trabalhadores.



## AFINAL O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

É a exposição do trabalhador a situações constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante a atividade laboral. Geralmente, este tipo de impertinência é comum em relações hierárquicas, nas quais são perceptíveis atitudes autoritárias e negativas. Também nota-se muito uma exploração desumana ou qualquer atitude que desestabiliza o trabalhador em seu dia a dia.

O assédio pode acontecer com ações diretas, ou seja, acusações, insultos e humilhações públicas ou até mesmo de forma indireta onde se exclui o trabalhador, propagam-se boatos, etc. Para caracterizar assédio moral, estas ações sofridas pela vítima precisam ser frequentes e prolongadas.

### AS PRINCIPAIS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SÃO:

- Isolar o funcionário de tarefas que ele é apto para fazer, causando sentimento de inutilidade;
- Passar informações erradas, com a finalidade de prejudicar o trabalhador;
- Atribuir todo e qualquer erro da empresa a um único trabalhador;
- Criticar o funcionário em público, sem preocupações com a humilhação;
- Impor horários sem justificativa;
- Proibir colegas de conversar ou ter boa convivência com o trabalhador;
- Criar e espalhar boatos sobre o trabalhador;
- Submeter a humilhações;
- Punir e perseguir o trabalhador de forma injusta;
- Omitir informações que podem auxiliar o trabalhador a desempenhar sua função.

### O OBJETIVO DO AGRESSOR E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA:

O agressor objetiva desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima. Enquanto a vítima vai perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho em questão. Constantemente nota-se também que a pessoa que sofre assédio moral afasta-se da família, dos amigos e desenvolve depressão, até que a demissão é vista como único caminho para livrar-se dessa situação.

### O QUE DEVE SER FEITO SE VOCÊ ESTÁ SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Situações de constrangimento devem ser comunicadas, quando você se sentir intimidado no ambiente de trabalho diga que não aceita tal atitude, buscando impor limites para que a situação não se repita. Em caso de recorrência, procure o RH da empresa e informe o ocorrido, para que medidas possam ser tomadas na tentativa de solucionar o problema.

Se o agressor persistir e a empresa não tomar nenhuma medida, você pode procurar o seu sindicato ou recorrer ao Ministério Público do Trabalho, a fim de resolver judicialmente tal ação. Procure um advogado trabalhista, definindo indenização que será definida de acordo com o dano sofrido. Tente reunir provas para facilitar a confirmação de assédio moral.



## COMO É FEITO O CÁLCULO DE INDENIZAÇÃO?

A indenização é definida pelo juiz através de um cálculo que varia de três a cinquenta vezes o último vencimento do trabalhador, de acordo com o grau do dano sofrido.

Para quantificar o dano, o magistrado pode levar em consideração a intensidade do âmbito da ofensa, a gravidade da repercussão no ambiente social, o poder econômico do agressor.

## IMPORTANTE:

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado e como dito anteriormente, é uma repetição ao longo do tempo, que causa constrangimento, que circunstancia a demissão, depressão, traz danos reais à vida da vítima. Devemos combater atitudes de assédio no trabalho, sindicatos, advogados, psicólogos, sociólogos devem apoiar um ambiente de trabalho saudável, primando pelo respeito e cidadania.

## DIREITO ASSEGURADO POR LEI

## CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 3º prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. Art. 5º e incisos V e X, afirma que: “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: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] 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”.

## CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

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



Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

## CÓDIGO PENAL

Assédio Moral Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”. Art. 146-A. Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.  
Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:

**I** – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou

**II** – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.”

Consolidação das Leis de trabalho (CLT)

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

**a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

**b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

**c)** correr perigo manifesto de mal considerável;

**d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

**e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

**f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

**g)** o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

**§ 1º** - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

**§ 2º** - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

**§ 3º** - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

## ONDE DENUNCIAR?

Para denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho procure o sindicato da sua categoria; a comissão de direitos humanos da OAB; conselhos regionais das profissões; conselhos municipais e estaduais dos direitos; ministério público do trabalho ou justiça do trabalho.

## SEAAC NEWS

### Redator responsável:

Karen Cescatto

### Diagramação e design:

Leandro Videira

SEAAC News é uma publicação da

**netshare**  
marketing criativo

www.netshare.com.br F: (14) 3245 5504 / 3241 2963

 **seaacbauru**

Filiação

