

## ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

### HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Lucas Matheus de Assis Santos<sup>1</sup>

Gabriel de Moraes Melgaço<sup>2</sup>

Janaina Alcântara Vilela<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente estudo tem como objetivo fazer uma análise do assédio no ambiente de trabalho e suas consequências para o empregado e empregador. Ademais, buscou-se analisar como o ordenamento jurídico brasileiro traz mecanismos para coibir a prática e punir aqueles que praticam o assédio. Para tanto, este trabalho foi realizado através de ampla pesquisa doutrinária e legislativa. Buscou-se, ainda, realizar pesquisas em materiais teóricos, dados disponíveis acerca do tema, buscando compreender as formas de assédio e as consequências no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio. Ambiente de trabalho. Consequências.

**ABSTRACT:** This study aims to make an analysis of harassment in the workplace and its consequences for the employee and employer. In addition, we sought to analyze how the Brazilian legal system brings mechanisms to curb the practice and punish those who practice harassment. To this end, this work was carried out through extensive doctrinal and legislative research. It was also sought to conduct research in theoretical materials, available data on the subject, seeking to understand the forms of harassment and the consequences in the workplace.

4293

**Keywords:** Harassment. Work environment. Consequences.

## 1 INTRODUÇÃO

Através do trabalho, milhares de pessoas buscam a realização profissional, conquistas pessoais através da busca de uma carreira significativa, a independência financeira, o próprio sustento e de suas famílias. O trabalho é importante para o desenvolvimento de habilidade e para que as pessoas possam, em muitos casos, desenvolver conexões sociais, podendo a vida profissional desenvolver um senso de identidade e propósito para as pessoas.

Fato é que o exercício do trabalho faz parte do cotidiano de milhares de brasileiros, sendo a fonte de sustento e a forma de garantir a subsistência das famílias presentes do Brasil. Diante da importância do trabalho, a Constituição Federal consagra diversos direitos

<sup>1</sup>Graduando de Direito - UNA CONTAGEM.

<sup>2</sup>Graduando de Direito - UNA CONTAGEM.

<sup>3</sup>Orientadora do curso de Direito - UNA CONTAGEM.

aos trabalhadores para que possam exercer a atividade laborativa resguardado de direitos e com o devido respeito as normas definitivas, visando garantir que empregadores não abusem dos empregados.

Nas relações de trabalho devem ser respeitados todas as garantias visando que se tenha uma relação plena e de forma a garantir ao trabalhador que possa exercer de forma digna suas funções. Diante disso, importante que seja garantido ao empregado um ambiente de trabalho saudável.

Em que pese as inúmeras garantias ao trabalhador, não passam despercebidos os inúmeros casos de assédio no ambiente de trabalho, tratando-se de verdadeira afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental previsto na Constituição Federal.

O assédio no ambiente de trabalho é uma forma de violência que tem como objetivo constranger o colaborador da empresa, em que o agressor age de forma abusiva ou inconveniente dentro do ambiente de trabalho, tornando o ambiente de trabalho, por vezes, demasiado prejudicial à saúde psicológica daquele que sofre com as ações do assediador.

Dada a importância e relevância do tema no dia a dia, importante fazer uma análise do assédio no ambiente de trabalho, a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e as formas de assédio que estão presentes no ambiente de trabalho. Buscou-se, neste trabalho, fazer uma análise do princípio da dignidade humana, como o assédio é uma forma de afronta a este princípio.

4294

No capítulo seguinte, buscou-se fazer uma análise do assédio, as formas que podem ocorrer e como o ordenamento jurídico tenta inibir sua prática. Além disso, foi realizada uma análise de dados que demonstrem números de assédio no ambiente de trabalho.

Ao final do trabalho, buscou-se demonstrar como o assédio no ambiente de trabalho traz consequências severas a vida do colaborador e como as empresas devem buscar impedir que o assédio ocorra. Os casos devem ser devidamente punidos, mas, mais importante, é trazer campanhas para que se possa prevenir a prática.

## 2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é princípio fundamental previsto na Constituição Federal, prevista no art. 1º, III, do texto constitucional. Acerca do princípio da dignidade da pessoa humana Bernardo Gonçalves Fernandes (2020, p. 347), destaca que “*irradia valores e*

*vetores de interpretação para todos os demais direitos fundamentais, exigindo que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário, sempre tratando cada pessoa como um em si mesma”.*

O respeito a dignidade da pessoa humana é a base para os demais princípios, haja vista que todos devem ser tratados de forma digna e assegurado a observância dos direitos fundamentais para que o ser humano possa viver de forma plena e digna. O princípio da dignidade da pessoa humana tem valor moral e espiritual inerente à pessoa humana.

Destaca Raimundo Simão de Melo (2021, s/p):

Consubstancia-se o princípio da dignidade da pessoa humana na pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa como integrante de uma coletividade, o qual se apresenta em dupla concepção: como direito individual em relação ao Estado e aos demais indivíduos e como dever fundamental de tratamento igualitário dos homens entre si na sociedade em que vivem. (MELO, 2021, s/p).

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental no Estado Democrático de Direito, sendo, portanto, objetivo do Estado brasileiro, no qual se constitui a sociedade. Garantir ao cidadão uma vida digna, é dever do Estado. Não diferente, poderia ser nas relações de trabalho.

A dignidade da pessoa humana, vai além de garantir um trabalho digno, garantias ao trabalhador, quanto ao direito a férias, repouso entre as jornadas de trabalho, um salário digno.

O princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho encontra assento na Constituição Federal brasileira, que, no artigo 1º, estabelece que são fundamentos da República e do Estado democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. (MELO, 2021, s/p)

A dignidade da pessoa humana, considerando ser o princípio que serve como guia para a aplicação do direito e princípio que deve ser observado em todas as relações, não pode ser desconsiderado nas relações de trabalho, tendo em vista ser um princípio basilar.

O exercício de atividades laborais é a forma que milhões de famílias no Brasil tem para a manutenção de sua subsistência e de suas famílias. A garantia de um ambiente saudável e capaz de garantir ao colaborador desempenhar suas funções sem maiores embaraços de forma digna é dever de todos nas relações de trabalho. “É necessário garantir ao indivíduo o direito de obter, por meio de seu trabalho, os meios indispensáveis para desfrutar de uma vida digna” (SOUSA, 2019, s/p).

Dessa forma, o assédio no ambiente de trabalho é verdadeira violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, sendo uma afronta ao texto constitucional. O assédio é

considerado prática ilícita no ambiente do trabalho, mas que, ainda nos tempos atuais, é prática corriqueira e que prejudica milhares de trabalhadores que se vêem diante de situações embaraçosas, constrangedoras e indignas.

### 3 ASSÉDIO

O assédio é a prática de uma conduta reprovável, que pode causar danos psicológicos em outra pessoa, pode ser caracterizado através de uma abordagem ou conduta que intimide, humilhe, coaja ou coloque em risco a integridade física e psicológica, podendo ocorrer em qualquer ambiente (OLINDA, 2018, s/p).

Como ensina Luiza Olinda (2018, s/p) “o assédio também é um tipo de violência que pode desestabilizar emocionalmente a vítima e refletir em diversos aspectos da sua vida pessoal, profissional e amorosa de forma irreversível”.

O assédio pode ser caracterizado por diversas formas possíveis, seja através de observações humilhantes, assédio moral, intimidação, xingamentos, apelidos ofensivos, dentre muitas outras formas. Fato é que o assédio pode gerar danos severos a quem sofre diretamente com sua prática.

Trata-se de forma de violência, que se encontra presente nas relações de trabalho, podendo ser configurada de diversas formas, como será demonstrada a seguir.

4296

#### 3.1 Assédio no ambiente de trabalho

O assédio pode se dar de diversas formas e encontra-se presente no ambiente de trabalho, podendo ocorrer de várias formas, causando danos psicológicos à vítima, que pode sofrer com as condutas do assediador, não havendo necessariamente uma relação de hierarquia entre a vítima e o assediador, como explica Gabriel Dau:

o assédio provoca danos psicológicos à vítima, que pode ficar envergonhada, constrangida e com dificuldade para interagir com outros funcionários ou superiores devido aos problemas causados pelas situações a que esteve submetida.

É importante ressaltar que o assédio não tem, necessariamente, relação de hierarquia, ou seja, ele pode acontecer entre funcionários de mesmo nível ou, até mesmo, de um inferior relacionado ao superior. (DAU, 2020, s/p)

Importante destacar que pode haver uma dificuldade em identificar condutas que podem ser consideradas assédio, podendo ser caracterizada através de condutas que possam deixar o colaborador em uma situação constrangedora, abusiva ou inconveniente no ambiente de trabalho.

Nem sempre é fácil identificar uma situação de assédio, haja vista que o superior é, por vezes, tido como uma pessoa que deve ser autoritária, que deve se impor no ambiente do trabalho, seja através de um comportamento agressivo, impaciente e de ira, o que, por vezes, é visto como algo normal.

Ademais, a conduta praticada não pode ser isolada para que seja considerada assédio, devendo ser recorrente, de forma reiterada, com a intenção de prejudicar o colaborador. O assédio no ambiente de trabalho pode ser moral ou sexual.

### 3.1.1 Assédio Moral

O assédio moral pode se caracterizar através de condutas que causem humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, tratando-se de forma de violência que causa danos à dignidade e à integridade da vítima, prejudicando o ambiente de trabalho.

Como destaca Lorena Lara (2023, s/p):

Esse tipo de violação desestabiliza a atuação profissional e a parte emocional da vítima. Pode acontecer tanto por ações diretas (como gritos, insultos e humilhações públicas), como por ações indiretas (propagação de boatos, isolamento social da vítima e recusa em se comunicar com ela).

Uma característica importante do assédio moral é que as agressões acontecem de maneira repetida e por tempo prolongado. Ou seja: situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

4297

A intenção do assediador é humilhar, coagir ou denegrir a imagem da vítima, devendo ser um comportamento reprovado pela vítima, que tem por intuito causar-lhe perturbação e constrangimento, afetando sua dignidade. O assédio moral pode se dar através de ações diretas ou indiretas.

O assédio moral pode ocorrer de forma direta através de acusações, insultos, humilhações públicas e gritos. Enquanto as ações indiretas podem se dar através de condutas que são mais difíceis de perceber, como isolamento, fofocas, exclusão social, propagação de boatos (PONTO TEL, 2023, s/p).

As formas de assédio moral, seja direta ou indireta, tem como objetivo constranger a vítima, causando-lhe danos psicológicos e desfavorecendo o ambiente de trabalho a ela. Tais condutas, visam diminuir o colaborador, causando desconforto no ambiente de trabalho, visando desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

Visando trazer clareza para situações de formas de assédio no ambiente de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou uma cartilha, na qual ajuda a identificar as formas de violência destacando atitudes que caracterizam o assédio.

Como destaca o TST, várias são as causas, que podem estar ligadas a fatores culturais, emocionais e econômicos, decorrentes do abuso do poder diretivo, pela busca incessante do cumprimento de metas, pela cultura autoritária, pelo despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas, pela rivalidade no ambiente de trabalho e pela inveja (BRASIL, s/d).

São destacadas as situações que podem configurar o assédio moral, como demonstrado na imagem a seguir:

**Figura 1 - Situações de Assédio Moral**

## SITUAÇÕES de ASSÉDIO MORAL

**Atitudes que caracterizam o assédio:**

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

**Atenção!**

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, s/d.

Importante destacar as consequências que o assédio moral traz, como danos à saúde física, como dores generalizadas, distúrbios digestivos, dores de cabeça, danos à saúde psíquica, como depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento emocional, e até mesmo suicídio. Ainda, é prejudicial ao ambiente de trabalho, trazendo consequência para a organização/empresa, bem como pode gerar custos ao Estado através de custos com tratamentos médicos, custos com processos administrativos e judiciais e despesas com benefícios sociais (BRASIL, s/d).

### 3.1.2 Assédio sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho se caracteriza através de uma conduta que tem conotação sexual, podendo se dar através de atitudes que decorram de insinuações, propostas que visem constranger a vítima, para que o assediador obtenha vantagem ou favores de cunho sexual.

Ao contrário do que ocorre nos casos de assédio moral, para que reste configurada a prática de assédio sexual, basta uma única conduta de violência contra a vítima, podendo acontecer através de chantagem ou intimidação. O assédio sexual deve partir do superior hierárquico ou ascendente hierárquico da vítima.

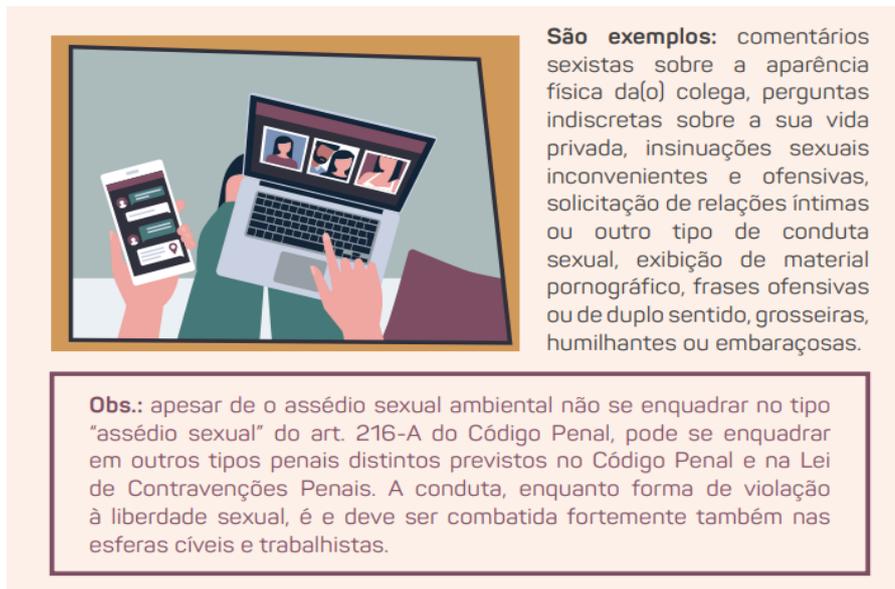
A chantagem ocorre quando há uma rejeição da investida, fazendo com que o assediador passe a tomar decisões parciais que prejudiquem ou favoreça o trabalho da pessoa assediada no intuito de obter o que deseja. (...)

Já a intimidação, ocorre quando o assediador pratica ações que tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidativo e humilhante para a vítima.

Em alguns casos, o assédio sofrido pode até mesmo caracterizar o sexual e o moral ao mesmo tempo, visto que o assediante após sofrer uma rejeição, pode praticar atos de exclusão, humilhação e constrangimento. (PONTOTEL, 2023).

Como destaca o TST, são exemplos de formas de assédio sexual:

**Figura 2 - Assédio Sexual**



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, s/d.

O assédio sexual pode ter como causa questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poder sobre os outros, por fatores que estão relacionados ao próprio ambiente de trabalho, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos trabalhadores, permissibilidade e indiferença e pelo silêncio da vítima, que omite a situação de violência por desconhecer seus direitos, por vergonha ou por temer represálias (BRASIL, s/d).

Como ocorre no assédio moral, o assédio sexual também causa consequências para a vítima e para a instituição, bem como para o agressor, que poderá ser responsabilizado civil e criminalmente por sua conduta, podendo responder por crime de assédio sexual e ter que reparar os danos morais e materiais gerados à vítima.

#### 4 FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar da evolução de nossa sociedade e todos os direitos e garantias dos cidadãos trazidas no texto constitucional, muito deve se buscar para se garantir o respeito às garantias fundamentais básicas. Como destacado, o assédio no ambiente de trabalho é fator de desrespeito ao princípio a dignidade da pessoa humana, devendo a prática ser combatida.

Contudo, os números quanto às práticas são expressivos na sociedade brasileira. Em pesquisa realizada em 2020, foi constatado que quase metade das mulheres já sofreu assédio

sexual no trabalho, sendo que 15% delas pediram demissão, sendo que apenas 5% recorreram ao Recursos Humanos da empresa para reportar o caso (CAVALLINE, 2020, s/p).

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho, realizou pesquisa que indicou que violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas, sendo destacado que globalmente, 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológico em sua vida profissional (NAÇÕES UNIDAS, 2022, s/p).

Os números são alarmantes e chamam atenção, devendo se buscar formas de prevenir que o assédio seja uma prática recorrente no ambiente de trabalho e possa ser combatido. É necessário a propagação da informação, no ambiente de trabalho, para que as formas de assédio possam ser identificadas, para que possam ser devidamente denunciadas e combatidas.

Pode-se buscar o combate ao assédio através da promoção de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto, realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, oferecer um ambiente de trabalho acessível e com uma rede de apoio psicológico que possa orientar aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral ou sexual, estabelecer canais de recebimento e protocolos e encaminhamento de denúncias (BRASIL, s/d).

É importante que a vítima possa se sentir a vontade para denunciar e que não seja cercada pelo medo de sofrer represálias no ambiente de trabalho e, mais que isso, possa ver o assediador devidamente punido, na proporção de sua conduta e danos causados.

Destaca-se que o assédio não atinge somente a vítima direta, mas é capaz de torna inóspito todo o ambiente de trabalho, causando danos à organização ou empresa que pode sofrer com processos, diante da conduta do assediador, bem como ter sua reputação maculada no mercado.

Ademais, importante ressaltar, em todo caso, que é dever da empresa garantir ao seu colaborador um ambiente de trabalho saudável, onde possa exercer suas atividades de forma digna.

## CONCLUSÃO

O assédio como demonstrado é uma forma de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, tratando-se de verdadeira violação aos direitos da vítima que se vê diante de situações das mais diversas formas de violência, seja moral ou sexual.

Como exposto, várias pessoas são vítimas ou já foram vítimas de assédio, muitas deixam de denunciar por temer as consequências negativas que uma denúncia pode trazer para a sua jornada profissional, o que, de forma alguma, pode ser permitido em nosso ordenamento jurídico.

A vítima de assédio, em muitos casos, não sabe identificar que está sofrendo uma das formas de assédio ou não se sabe como proceder diante da prática, tendo em vista que muitos se aproveitam de cargos de chefia para a prática de atos reprováveis e abusam do poder que detêm para alcançar objetivos que vão ao desencontro com as relações de trabalho.

Não passa despercebida a dificuldade encontrada para a denúncia e comprovação da conduta do assediador, que acaba por prejudicar a vida da vítima para além das relações de trabalho, causando danos psicológicos, por vezes, demasiados severos.

A impunidade não pode ser um fator positivo ao assediador, devendo a conduta ser reprimida e punida, considerando os danos causados à vítima. Esta deve ser devidamente reparada pelos danos suportados, haja vista que a conduta pode causar desmotivação na continuidade da vida profissional, crises de ansiedades, dentre vários outros fatores psicológicos.

Ademais, como demonstrado no texto, importante se faz que empresas adotem políticas eficazes de conscientização, para que vítimas possam identificar condutas que podem ser consideradas forma de assédio e proceder de forma tranquila e sigilosa a uma denúncia do ato praticado para que medidas possam ser tomadas e os responsáveis devidamente responsabilizados.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_. **Assédio no trabalho: entenda as consequências e saiba como prevenir.** PontoTel, 4/4/2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual. Por um ambiente de trabalho + positivo.** DF, Brasília, s/d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+assédio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/fiodo579-f7of-2a1e-42ae-c9dcfccfd47?t=1665432735176>. Acesso em: 7 jun. 2023.

CAVALLINI, Marta. **Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho; 15% delas pediram demissão, diz pesquisa.** G1, 8/10/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade->

das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.shtml. Acesso em: 7 jun. 2023.

DAU, Gabriel. **Assédio no trabalho: o que é, quais os tipos e como agir**. Rede Jornal Contábil, 7/7/2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/assedio-no-trabalho-o-que-e/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 12<sup>a</sup> ed., rev., atual. e ampl. Juspvim: Salvador, 2020.

LARA, Lorena. **Assédio moral e assédio sexual: entenda como reconhecer agressões no ambiente de trabalho**. G1, 29/3/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/29/assedio-moral-e-assedio-sexual-entenda-como-reconhecer-agressoes-no-ambiente-de-trabalho.shtml>. Acesso em: 7 jun. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Livre iniciativa, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana**. Consultor Jurídico, 15/1/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-15/reflexoes-trabalhistas-livre-iniciativa-valor-social-trabalho-dignidade-pessoa-humana>. Acesso em: 5 jun. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Nações Unidas Brasil, 5/12/2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241oitviolenciaeassedionotrabalhoafetamumaemcadacinco pessoas#:~:text=Mais%20de%20uma%20em%20cada%20cinco%20pessoas%20empregadas,Trabalho%20%28OIT%29%2C%20Lloyd%27s%20Register%20Foundation%20%28LRF%29%20e%20Gallup..> Acesso em: 7 jun. 2023.

OLINDA, Luiza. **Assédio: precisamos falar sobre isso**. Salonline, 25/4/2018. Disponível em: <https://universo.salonline.com.br/assedio/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

SOUSA, Alcivando Ferreira de. **O trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana: o valor digno do trabalho na vida do indivíduo**. Jusbrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-o-valor-digno-do-trabalho-na-vida-do-individuo/788958929>. Acesso em: 5 jun. 2023.