ISSN: 2594-6153

# Assédio Moral no Meio Ambiente Celetista

Patrícia Amaral Machado de Lima, Aureo Emanuel Pasqualeto Figueiredo

Universidade Santa Cecília Santos-SP, Brasil

E-mail: patricia.amachado@hotmail.com

**Resumo:** O tema escolhido para o trabalho engloba a importância e relevância da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, mas estende-se particularmente para a sua mais nova atribuição de acordo com a Norma Regulamentadora NR - 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - e o impacto que essa alteração traz no ambiente laboral, caracterizando essa como a temática principal deste projeto. O assédio no ambiente laboral vem ocorrendo de maneira recorrente, e é comprovado seu impacto na saúde do empregado. O trabalho tem o intuito de esclarecer as modalidades do assédio moral existentes e apontar as repercussões legais da presença do assédio na organização.

**Palavras-chave:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA; Consolidação das Leis do Trabalho; Alteração; Norma Regulamentadora; Assédio Moral.

## Moral Harassment in the Celetist Environment

**Abstract:** The theme chosen for the work encompasses the importance and relevance of the Internal Commission for the Prevention of Accidents – CIPA but extends particularly to its newest attribution in accordance with Regulatory Standard NR - 5 – Internal Commission for the Prevention of Accidents and Harassment and the impact that this change brings on the work environment, characterizing this as the main theme of this project. Harassment in the work environment has been occurring recurrently, and it’s impacts on the employee's health have been proven. The aim of this work is to clarify the existing forms of moral and sexual harassment and to point out the legal repercussions of the presence of harassment in the organization.

**Keywords:** Internal Commission for the Prevention of Accidents and Harassment – CIPA; harassment; Change; Regulatory standard; Moral Harassment.

## Introdução

Por definição risco é um evento ou condição incerta que, se ocorrer, provocará um efeito positivo ou negativo no projeto. Dá análise dos ambientes de trabalho observa-se um único fator comum: a presença de riscos, sejam eles físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou acidentais.

ISSN: 2594-6153

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), tem um papel significativo no dia a dia de uma empresa. Dentre suas responsabilidades estão: a imediata investigação das doenças e acidentes de trabalho, promover treinamentos e elaborar ações preventivas relacionadas a saúde e segurança do trabalhador. Num país como o Brasil, ela realiza um grande papel na luta por ambientes laborais seguros.

Recentemente em vigor, a nova alteração da Norma Regulamentadora NR -5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, inclui como responsabilidade do "cipeiro" a investigação dos casos de assédio ocorridos dentro ou relacionados a organização.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), na sua cartilha [1], o assédio moral se caracteriza pela humilhação e exposição de pessoas a situações vexatórias, de maneira repetitiva e duradoura no meio ambiente de trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT) [2] diz que o assédio moral prejudica os direitos individuais das vítimas, violando diretamente na liberdade e dignidade mediante atitudes abusivas relacionadas ao desgaste das relações dignas no ambiente de trabalho.

Essa prática no ambiente, como menciona o Senado Federal [3], é a reprodução de hábitos enraizados provenientes de um contexto social, econômico, e cultural em que existem grandes desigualdades. É o reflexo da sociedade atual no meio empregatício, trazendo consequências além da esfera laboral, tornando-se assim, um problema social.

## Objetivos

Como objetivo deste trabalho, busca-se pontuar as formas de assédio moral no meio ambiente de trabalho, bem como analisar os impactos dentro do meio ambiente laboral.

## Assédio Moral

O assédio moral é um dos tipos de violência psicológica e é retratado pela exposição de pessoas a situações degradantes e ofensivas. Para o enquadramento no crime do Art. 147-A do CP é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, caso contrário até constituem dano moral, mas não são configuradas como assédio moral.

> "Art. 147-A Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade" (Código Penal,1940).

ISSN: 2594-6153

A razão principal do assediador normalmente é o desligamento, remoção ou exoneração do trabalhador da organização, mas também pode ter por motivo o gosto da simples humilhação do indivíduo atingindo sua personalidade e honra perante os colegas/ presidência, em caráter de penitência por suas opiniões ou por discriminação. Normalmente as ações do autor não são de cunho sexual e sim ligadas a atitudes tirânicas, associadas a práticas de intimidação e vexação do assediado.

São diversas as razões do assédio moral no meio ambiente de trabalho, tem relações com a estrutura organizacional e, como mencionado, de fatores sociais de cada indivíduo. Há em consenso entre especialistas, algumas características que propiciam o assédio moral organizacional e, podem ser visualizadas no Quadro 1:

Quadro 1 – Características facilitadoras do assédio moral

| **Características Organizacionais** | **Características Individuais** |
|---|---|
| Falta de Regulamentação; | Inveja; |
| Despreparo da Organização em relação à gerenciamento crises; | Subordinados com excessiva ambição; |
| Pressão por resultados; | Perfil Competitivo; |
| Estrutura hierarquizada; | Problemas Pessoais; |
| Falta de Treinamento/ Conscientização; | Conflitos Internos |
| Cultura Autoritária; | "Estabilidade" na Organização |

Fonte: elaborado pelo autor.

## Tipos de Assédio Moral

Analisando o assédio moral na perspectiva hierárquica organizacional [4], temos:

- Vertical Descendente: ocorre através do abuso do superior para com seus subordinados;
- Vertical Ascendente: quando o trabalhador abusa de seu superior;
- Horizontal: sucede entre colegas de mesmo nível hierárquico; e
- Misto: é a mescla das modalidades acima.

ISSN: 2594-6153

**Principais Alvos**

Alguns grupos sociais estão mais sujeitos ao assédio que outros, e no ambiente organizacional esse é um reflexo da sociedade. Motivado por discriminação, existem grupos que facilmente se tornam alvos, como: mulheres, negros, Pessoas com deficiências (PcDs) entre outros.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos seus artigos 1 e 6 da Convenção 190 sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do trabalho, reconhece o vínculo entre a discriminação e assédio com os fatores citados acima a mulheres, PcDs, negros e LGBTIQ+ entre outros e estabelece a necessidade de adoção de medidas públicas que preservem os grupos mais fragilizados da sociedade.

**Consequências do Assédio Moral ao Empregado**

A eterna perseguição e a sua exposição comprometem a visão de sua identidade, honra e afeta diretamente nas suas relações sociais com amigos e família. Devido isso sua saúde está em risco. Os danos quando não solucionados podem transformar-se em uma doença ocupacional e, até mesmo a morte do colaborador por doenças ou suicídio. Alguns dos danos causados à vítima pelo assédio moral [1] [3] [4]:

- Psicológicos: depressão, tristeza, ansiedade, pensamentos suicidas, baixa autoestima, falta de concentração e interesse, Síndrome de Burnout, entre outros.
- Físicos: suicídio (ou tentativa), hipertensão, dores generalizadas, cansaço extremo, insônia, uso de álcool e outras drogas, enxaquecas, agravo de condições pré-existentes, entre outros;
- Sociais: afastamento de amigos e familiares, mudança de personalidade, dificuldade em fazer novas amizades, entre outros; e
- Profissionais: falta de concentração, baixa produtividade, erros e tarefas incompletas, demora no cumprimento das atividades.

**Consequências do Assédio Moral ao Autor**

O autor será responsabilizado pelas suas ações nas esferas [5] [6]:

- Esfera administrativa: infrações disciplinares organizacionais;

ISSN: 2594-6153

- Esfera trabalhista: Arts. 482 e 483 da CLT, rescisão por justa causa do assediador e indenização pela rescisão por parte do assediado respectivamente;
- Esfera civil: Art. 186 do Código Civil, reparação de danos morais e materiais causados a vítima; e
- Esfera criminal: dependendo dos acontecimentos, a vítima poderá entrar com uma denúncia contra o autor relacionadas aos crimes contra a honra, racismo, lesão corporal e entre outros.

## Consequências do Assédio Moral a Organização

Devido à responsabilidade da organização para com seus funcionários, ela também será responsabilizada por todos os incidentes ocorridos no meio ambiente laboral, ou a ele relacionados. Mas além das sanções sofridas pela legislação, há também na empresa outros impactos significativos, motivados pela atmosfera assediadora, como por exemplo [3]: diminuição na produtividade; absenteísmos; licenças médicas; danos à imagem e; indenizações às vítimas.

## Considerações Finais

O assédio moral no meio ambiente de trabalho é uma prática excessiva e tirânica que ocorre no meio laboral, detém foco nos mais fracos e gera imensuráveis males na vida dos trabalhadores. A promoção de uma atmosfera trabalhista segura é função do empregador. É comprovado que a inserção neste meio tem sido um fator determinante nos números de acidentes de trabalho voltados às agressões psicológicas.

Considerando o assédio moral é um tipo de agressão psicológica que visa expor a vítima a situações vexatórias, e sendo o direito a dignidade absoluto, deve ser incentivada a prevenção em todas as organizações celetistas. Esse incentivo deve ocorrer através da CIPA, sendo ela a comissão responsável por este incentivo.

**Agradecimentos:** A autora Patrícia Amaral Machado de Lima gostaria de agradecer o apoio dado pela Universidade Santa Cecília – UNISANTA durante o desenvolvimento deste estudo.

## Referências

1. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um Ambiente de Trabalho + Positivo. (Cartilha). Brasília, 2022.

ISSN: 2594-6153

2. Ministério Público do Trabalho. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. (Cartilha). Brasília, 2019.
3. Senado Federal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. (Cartilha). Brasília, 2017.
4. Conselho Nacional do Ministério Público: Assédio moral e sexual: previna-se. (Cartilha). Brasília: CNMP, 2016.
5. BRASIL. Lei n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil
6. BRASIL. Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas.