ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Geisa Ribeiro Vaz

Keitt Marrone dos Santos Carrijo

Resumo: O presente trabalho é para esclarecer o motivo desse projeto e descrever, transmitir e advertir os casos de assédio no trabalho significa a ação de colocar um colaborador da empresa em uma situação constrangedora, abusiva ou inconveniente dentro do ambiente de trabalho. Essa prática pode acontecer de maneiras diferentes todos os dias, não apenas de um superior, como um líder ou gerente. O assédio no ambiente de trabalho pode ocorrer no nível vertical, quando provém de um nível inferior, ou mesmo no nível horizontal, quando provém de funcionários do mesmo nível. De qualquer forma, não importa quem cometa o assédio, além de prejudicar a imagem da empresa, também acarretará muitos problemas para a organização.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Direito do Trabalho.

I Introdução

O assédio no local de trabalho é uma das formas mais hediondas de constranger os colaboradores, visto como violência contra o indivíduo. Na maioria dos casos, ocorre de forma velada, sem testemunhas, e afeta as vítimas moralmente e psicologicamente. A ocorrência de assédio, tanto moral ou sexual, é mais comum entre as mulheres.

Destaca-se que o assédio no ambiente de trabalho, seja ele moral ou sexual é tão antigo quanto o próprio trabalho, ocorrendo no setor privado e em instituições públicas. Ambos os tipos de assédio enfraquecem o ambiente de trabalho e causam danos irreparáveis à vítima.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada pelo Brasil, define discriminação trabalhista como qualquer distinção, exclusão ou preferência que possua o efeito de cancelar ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação, quer se trate de assédio moral ou assédio sexual.

A crescente inserção feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas e com os consideráveis ganhos sociais, políticos e econômicos, as diferenças entre homens e mulheres ainda fazem parte do cenário organizacional do século XXI e a equidade de gênero, ainda é um discurso e não uma prática. Diante desse quadro, faz-se necessário compreender como o assédio moral e o assédio sexual se manifestam, são percebidos pela administração, e funcionários e tratados dentro das organizações, uma vez que são fenômenos presentes na

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Keitt Marrone dos Santos Carrijo

Geisa Ribeiro Vaz

realidade organizacional, mas que normalmente são banalizados, e até ignorados. Algumas vezes por indiferença, outras por covardia e no caso do assédio moral por desconhecimento. No entanto, segundo Hirigoyen (2002a, p.65), o assédio moral é: “um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca”.

Contudo, a finalidade deste artigo é esclarecer e propiciar a observação de que tanto o assédio moral, quanto o assédio sexual não são fatos isolados, devendo a responsabilidade pela recuperação da dignidade, da identidade, do respeito no trabalho e da autoestima.

2. Terminologia e conceito

2.1 Assédio

A palavra assédio é um substantivo masculino que possui o significado de insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa. Usado, também, no meio militar no sentido de ação de cercar, de colocar cerco ao redor do que se quer conquistar. (DICIONÁRIO,2021).

2.1.2 Moral

Entende-se por moral os preceitos e regras que, estabelecidos e admitidos por uma sociedade, regulam o comportamento de quem dela faz parte, em conformidade com o considerado ético, legal e correto. O termo moral tem origem no latim “Morales”, cujo significado é “relativo aos costumes”. São as regras definidas pela moral que regulam o modo de agir das pessoas. (DICIONÁRIO,2021).

2.1.3 Sexual

Trata-se de um adjetivo de dois gêneros, pode referir ao sexo ou a este pertencer. (DICIONÁRIO,2021).

Frente a tais características, nesta linha de pensamento, podemos pré-definir quais são os requisitos para caracterização e diferenciação de Assédio Moral e Assédio Sexual.

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professora Rodrigo Diniz Cury

Uttt m... colos s... Carujo

Jose Adriano Cury

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua cartilha sobre o tema “A Prevenção ao Assédio Moral”, define:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O **assédio moral** é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (TST,2021)

2.1.4 Assédio sexual

Já o **Assédio sexual** é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.

Embora exista o tipo penal do artigo 216-A do código penal brasileiro, o assédio sexual não se limita a aquela questão. Romar (2018) expõe exatamente esta linha de pensamento, informando que embora seja um tipo penal, o assédio sexual é mais envolvido com relações trabalhistas, existindo outras nomenclaturas para as relações de abuso e com objetivos sexuais no mundo comum.

Assim, é necessário entender o que é o assédio sexual, propriamente dito com esta nomenclatura, conforme o direito brasileiro. O Assédio sexual é, conforme o tipo penal, aquilo que encontra-se descrito no artigo 216-A do Código Penal vigente, vejamos:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) (BRASIL, 1940).

Diante do artigo citado é de se considerar que certas informações presentes não dispõem de similaridade com o conhecimento comum do que seja um assédio sexual, vez que

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Ylitt Marlene Alves Santos Carrujo

Geisiane Adriano

o tipo penal exposto no fragmento acima informa a necessidade de uma condição específica da relação de emprego e especialmente do ambiente de trabalho.

3. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho

As consequências geradas devido ao **assédio moral** para o trabalhador são as mais variadas possíveis. Há um sistemático e constante abalo físico e mental da vítima humilhada. Nesta investida, o assediador é capaz das mais inusitadas atitudes perversas. Deteriora propositadamente as condições de trabalho, isola a vítima recusando a comunicar-se com ela, desqualifica-a para atingir a sua dignidade. Não satisfeito, pode partir para a violência verbal e física. Como consequência desta atrocidade, os sintomas e alterações físico-biológicas são constantes, podendo levar a vítima a óbito. A doutrina discorre alguns desses efeitos do assédio:

- a) - Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos;
- b) - Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia;
- c) - Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- d) - Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir;
- e) - Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica;
- f) - Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- g) - Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente;
- h) - Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva;
- i) - Mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral;
- j) - Sentimento de culpa, pensamentos suicidas, tentativas de suicídio;

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Ykett Marrone dos Santos Caviezo

José Roberto Cury

Essas doenças desenvolvidas pelo **assédio moral** são verdadeiras doenças do trabalho, até mesmo, equiparadas ao acidente de trabalho, pois os trabalhadores submetidos à perversidade do agressor podem adquirir consequências graves durante o contrato de trabalho.

Assim, assediar tem a conotação de perseguição ou insistência, ou seja, de importunar até que alguém, a vítima do assédio, aceite as insinuações do autor da ação; destaca-se que não importam as consequências para o assediador, desde que ele consiga os resultados pretendidos. A vítima do assédio nem sempre pode resistir às investidas do agressor, que, utilizando-se de meios arditos, oprime, de forma abusiva, com consequências danosas ao trabalhador e, por consequência, à empresa. É importante ressaltar que em tais acontecimentos constata-se que a violência isolada não é verdadeiramente grave. Seu efeito destrutivo está nos pequenos e frequentes traumas, repetidos e incessantes, sobre a vítima, em curto lapso de tempo.

Para as Organizações, o Assédio Moral pode causar baixa produtividade, diminuição de benefícios, maiores custos de seleção e formação de pessoal substituto; para o Governo, acarreta gastos com a saúde do trabalhador, segundo a Organização Mundial do Trabalho (CONJUR, 2009). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015), as consequências podem ser psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. Na primeira categoria estão os sintomas como irritabilidade, humor depressivo, insônia, insegurança, problemas de concentração e falta de iniciativa. Na segunda, hipertensão arterial, úlceras estomacais, enxaqueca, labirintite e torcicolos. Transtornos alimentares, consumo abusivo de álcool, tabagismo e disfunção sexual integram a terceira categoria. A pessoa assediada é atingida em todos os aspectos de sua vida. Ele afeta a família, as amizades e até a renda, pois há queda de produtividade, risco de abandono ou perda de emprego e custos com tratamentos médicos.

Verifica-se que não é só o trabalhador que perde. O Governo, a sociedade e as empresas também ficam no prejuízo. Isso porque o Assédio Moral pode significar gastos elevados com benefícios previdenciários, aposentadorias prematuras, pleitos judiciais, substituição de funcionários e treinamentos dos novos empregados. Outros problemas incluem-se: faltas recorrentes ao serviço, conflitos no ambiente de trabalho, perda de recursos humanos qualificados, desgaste na imagem da empresa e redução de clientes.

A Constituição Brasileira de 1988, em seu primeiro artigo deixa clara a proteção da dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental, sendo que são chamados de

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Yvett Marlene dos Santos Barreto

Rodrigo Diniz Cury

direitos e garantias fundamentais: a vida, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a privacidade, o trabalho, a saúde, a educação, e demais. São princípios gerais do direito, aplicáveis no Direito do Trabalho, os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988.

Por enquanto o assédio moral é um ilícito civil, amparado no dano moral e no direito de imagem, cabendo ação na justiça do trabalho para ressarcir-se do dano causado a saúde e a imagem que por ventura o agente ou a empresa (ou ambos solidariamente) causaram.

3.1 As consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho

A complexidade do assédio causa diversas consequências na psicologia humana, especialmente para a mulher, podendo acarretar em doenças crônicas, traumas incuráveis e tantas consequências diversas que podem até impedir a vida normal de um indivíduo.

Em uma linha de pensamento mais voltada as consequências do assédio sexual existem os resquícios do fato na vida da vítima assediada, assim não somente se trata de uma temática jurídica, o tema se insere nos estudos psicológicos, médicos e até na sociologia em geral. (FREITAS, v.41, 2001)

O assédio sexual é, em verdade, uma ação que se traveste de opção para a vítima, enquanto o constrangimento é causado a vítima pode ser compelida a aceitar uma proposta de aumento ou uma ameaça de desemprego em razão do assédio sexual. (FREITAS, v.41, 2001).

Neste sentido leciona Freitas (v.41, 2001) que o assédio sexual é uma proposta que sempre causa um malefício a vítima não existindo possibilidade correta; podendo ou ser demitida ou ter sua honra violada. Valendo ressaltar a possibilidade de até uma violência física.

O assédio sexual desencadeia uma série de problemas psicológicos para a vítima, podendo ser ainda um fator de problemas no ambiente de trabalho e na vida geral da pessoa que sofre tal fato, sendo problemas psíquicos que podem durar grandes períodos. (XIMENES, 2017).

Ximenes (2017) demonstra que o assédio sexual nas relações de trabalho pode desencadear improdutividade, colocando em risco a sobrevivência da empresa ou espaço de trabalho; podendo causar ainda a impossibilidade de trabalho da vítima em razão do trauma, assim destruindo uma carreira promissora e possibilitando a perda de libido em face de outros traumas.

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Keitt Marone dos Santos Carrizo

Prof. Rodrigo Cury

O assédio sexual pode acarretar em uma série de consequências emocionais e psicológicas em geral, perturbando sua psique e especialmente acarretando em complicações para a sua vida normal.

De uma forma geral, o assédio sexual é psicologicamente e emocionalmente perturbador para as vítimas. É sentido como uma perda da dignidade e da confiança dos outros. Provoca depressão e comportamentos autodestrutivos. Suscita o sentimento de desânimo e de abandono. Afeta a saúde das mulheres em termos gerais. Estas mulheres queixam-se frequentemente de dores de cabeça, náuseas, cansaço, distúrbios alimentares, inibição sexual, etc. Quando o assédio é prolongado, muitos destes efeitos podem-se tornar crônicos. Também pode conduzir ao isolamento social, diminuir a motivação para o trabalho e a própria qualidade do desempenho profissional.

Uma consequência indireta do assédio sexual que se observa na maioria dos casos é a necessidade de romper o vínculo empregatício e a possibilidade de dificuldades financeiras ou perda de uma carreira que a pessoa assedia possuía. Por ser especialmente dificultosa a produção de provas de um assédio sexual, a vítima pode optar por simplesmente se afastar do ambiente que existe o assédio e assim poder se inserir em um momento de incerteza de seu sustento ou desistir de uma carreira profissional promissora.

3.1.2 Tipos de assédio moral

Ocorre que ao abordar o assédio moral, tem-se três tipos no qual este é gênero que subdivide--se em duas espécies que nas quais são:

Assédio moral vertical descendente: quando praticado pelo hierarquicamente superior visando atingir o seu subordinado.

Assédio moral vertical ascendente: quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, é bem mais raro de acontecer. Desse modo, nas palavras da ilustre Marie France em sua "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano", explicitando o assédio moral ascendente:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Ylett marlene dos Santos Carrijo

Luiz Roberto Kay

feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso”. (HIRIGOYEN, Hirigoyen, 2002, p. 116).

Assédio moral horizontal: O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico. Os agressores são os próprios pares. Existem os mais variados motivos para esse tipo de assédio: busca de uma promoção, intolerância religiosa, racial, ética, política, discriminação sexual, dentre outros. Lembra a figura do Bullying (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral).

E o que se tem notado é que as empresas observam esse tipo de assédio e se mantêm inertes acreditando que esse tipo de assédio estimula a produtividade. Mas se esquecem que a empresa também terá responsabilidade pelo ocorrido, na medida em que o assédio persiste em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna.

Hirigoyen, (2002) analisou que não se pode generalizar todo tipo de agressão como assédio moral, em casos de discussões em que as emoções estão exacerbadas e uma das partes evoca um xingamento e este vem seguido de desculpas não se pode julgá-lo como assediador. Porém, quando um indivíduo xinga o outro sem escrúpulos, atropelando tudo, aí sim se pode tratar de um fenômeno desumano que deve ser impedido antes que o episódio se agrave.

3.1.3 Tipos de assédio sexual

O assédio sexual estabelece uma aproximação repetida de um indivíduo a outro, com a vontade de conseguir favores sexuais, por meio da imposição de vontade. O assédio sexual insulta a reputação, a imagem, a honra e a intimidade do indivíduo, deste modo a vários métodos e assim, há várias manifestações de maneiras de assédio sexual no trabalho.

Bender (et al 2008) descreve que não é aceitável preparar uma classificação discriminatória com todos os diversos procedimentos que causa o assédio sexual.

De acordo com Jesus & Gomes (APUD. Eluf, 2002, p.09), “a obrigação de se incriminar o assédio sexual procede do dano da obrigação sexual que pode ocasionar à vítima”.

Segundo (CALVO,2009, p.76) há dois tipos de assédio sexual:

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Ykett Marrone dos Santos Barreto

José Roberto Cury

1. Chantagem: “é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001. Depende, necessariamente, do abuso de poder por parte do assediador, ou seja, a vítima sente-se ameaçada de perder certo benefício ou lhe é oferecido determinado ganho se consentir com as investidas, sendo nesse caso imprescindível a hierarquia”.

2. Intimidação: “intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém, ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, ou seja, funda-se na criação de um ambiente hostil à vítima. A relação de poder ou hierarquia não é relevante, podendo o assediador ser até mesmo de nível hierárquico inferior ao da vítima. Podendo ocorrer, por exemplo, entre pais e filhos, médico e paciente, enfermeira e paciente, professor e aluna, religioso e fiel. Não se exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão”.

Observa-se que doutrinariamente existem duas espécies de assédio sexual, cada qual com suas particularidades delimitadas e particularizadas. É interessante observar que essas espécies são comuns em todos os tipos de assédio sexual e não somente em relação ao trabalho, porém verifica-se o número elevado na relação trabalhista visto o contato constante de proximidade entre os trabalhadores.

Assim, as investidas se tornam cada vez maiores e repetitivas, encurralando a vítima, até mesmo pela circunstância da necessidade de manter-se no seu emprego.

3.1.4 Assédio moral x assédio sexual

São práticas diferentes, o assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Algumas situações grosseiras no ambiente de trabalho são passíveis de acontecer com resultados distintos, que muitas vezes não tem tanta importância. Outras, no entanto, podem gerar graves consequências na saúde física, psíquica e na moral da pessoa assediada, sabe-se ainda que as mulheres são as que mais sofrem com esses abusos (ALCÂNTARA, 2018).

Essas práticas acontecem no ambiente de trabalho há muito tempo, mas eram encobertas para que as empresas não sofressem danos com a divulgação. Os direitos trabalhistas foram, aos poucos, sendo conquistados e com isso surgiram leis para garantir ao trabalhador maior dignidade e respeito, punindo tais práticas que atentem contra sua honra, moral ou que causem danos na sua saúde física ou psíquica.

Para que essas condutas deixem de acontecer ou diminuam, é extremamente importante que homens e mulheres saibam identificar o assédio e que quem pratica tal conduta saiba das possíveis penalidades que poderá sofrer com essas práticas (ALCÂNTARA, 2018).

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Ukett Marrone dos Santos Corrêa

Jesus Roberto Cury

Com todos esses dados passados e todos conscientes de seus atos e de tais penalidades, pode-se conseguir um ambiente de trabalho harmonioso e tranquilo. A comprovação do assédio não é tarefa fácil pelo fato de se manter em sigilo internamente na empresa, muitas vezes pelo medo de sofrer alguma represália. O que acontece com bastante frequência é a retaliação contra o assediado pelo fato de ter sido negada tal conduta.

Conclui-se que assédio sexual não se confunde com o assédio moral. A diferença essencial entre as duas modalidades de assédio consiste na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual fere contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

3.1.5 Considerações finais

O desenvolvimento do presente artigo científico permitiu a realização de um estudo pormenorizado a respeito de atos que ferem à honra e à liberdade no ambiente de trabalho: o assédio moral ou sexual e suas respectivas modalidades. Como forma de melhor entendimento, a obra se deu por metodologias especializadas, tais quais: o estudo minucioso da Legislação Brasileira e das doutrinas concernentes ao tema, além de compilações bibliográficas físicas e virtuais. Conforme o intuito finalístico, os objetivos propostos foram alcançados.

Pode-se concluir que o assédio moral é toda conduta abusiva e repugnante em que o superior hierárquico se prevalece dessa condição por meios que causem danos à vítima e, se de cunho libidinoso, configura-se o assédio sexual.

O assédio, por conseguinte, surge de maneira insignificante no âmbito laboral, porém a multiplicação dos ataques ocorre de forma rápida e deplorável, tendo em vista a relação de poder preexistente. A relação de poder, exposta, é peculiar da própria atividade, e o excesso é punível pelas normas brasileiras.

Na maioria dos casos, para manter o relacionamento operacional que há no trabalho, muitas vítimas se anulam por receio de perder o emprego e para dispor de meios mantenedores das necessidades essenciais a sobrevivência.

O trabalhador necessita de uma proteção jurídica especial, partindo do pressuposto de dois princípios o princípio do *in dubio pro operario* é o princípio da condição mais favorável ao trabalhador, pois o mesmo está dependente das ordens que afeta a pessoa do trabalhador e

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Yveltte Marlene dos Santos Barreiros

Júlia Ribeiro Bay

a dependência econômica para a obtenção de seus meios de vida. Além de causar danos irreversíveis a psique humana.

É perceptível, portanto, que a fase mais complexa para a vítima é a da denúncia, e, para isso, o Estado deve dispor de meios seguros e ágeis para que as vítimas possam ser respaldadas. A Constituição Federal Brasileira de 1988, supremacia normativa do ordenamento jurídico brasileiro, também não evidencia o assédio em seu acervo regulamentário, o que ocasiona comodidade para as prováveis omissões legislativas.

Vale ressaltar que a dificuldade na denúncia facilita a reincidência no ato, e a omissão estatal concorre para a ocorrência de mais práticas lesivas à honra.

Outrossim, situações que violam à liberdade, como a descrita, poderiam ser evitadas caso houvesse intervenção rápida e segura.

É importante frisar que o assédio, tanto sexual ou moral, influenciam em alterações significativas no meio laboral e social do sujeito passivo, e, por isso, a doutrina majoritária prevê a responsabilidade subjetiva para o assediador.

Em relação a responsabilização da empresa, não somente deverá haver a responsabilidade penal dos responsáveis legais, como também, deverão responder pelos danos civis e suas respectivas indenizações.

Por conseguinte, com ênfase no âmbito trabalhista, o artigo científico ilustrou de forma detalhada o quanto é importante que homens e mulheres saibam identificar o assédio e que quem pratica tal conduta saiba das possíveis penalidades que poderá sofrer com essas práticas.

É importante lembrar que a evolução histórica dos direitos fundamentais não ocorreu de maneira rápida, mas ao contrário, ocorreu gradualmente, sendo produtos da luta pela liberdade das camadas exploradas e oprimidas que colaboraram com a construção de uma sociedade de classes.

Vale reiterar que neste século XXI, a complexidade das atividades laborais tem tornado o trabalho muito mais cognitivo, sendo comum enfrentarmos muitas situações polêmicas nas relações de trabalho, não há como negar que a legislação vigente necessita de revisão premente.

Resta claro, que além da respectiva indenização pelos danos causados, bem como o ingresso da ação perante a Justiça contra o assediador, é indispensável que o Estado tenha uma atuação positiva em relação às vítimas.

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Yett Marlene dos Santos Carrizo

João Roberto Cury

5 Referências bibliográficas

ALCÂNTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: Inter Saberes, 2018.

DICIO, **Dicionário**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em 12 nov. 2021.

BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/>. Acesso em 12 nov. 2021.

CECCHIN, Adriana, **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rev. de Ciên. Jur. e Soc. da Unipar. Umuarama. Vol. 9, n. 1, 2006.

CONJUR, Consultor Jurídico. **As ações da OIT para inibir o assédio moral**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em 13 nov. 2021.

ELUF, Luiza Nagib. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. Ed. Condensada. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2008.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas Organizações**. RAE – Revista de Adm. de Empresas, v. 41, n. 2, São Paulo, Abr/Jun 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Ed. 5ª. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2002 a)

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Ed. 4ª. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2002 b)

JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual**: 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Yelit Marivone dos Santos Carujo

Jesus Roberto Cury

SAÚDE, Ministério. **Assédio Moral.** Disponível em:
https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pdf.
Acesso em 13 nov. 2021.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal comentado.** 18°. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CONJUR, As ações da OIT para inibir o assédio moral. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>.
Acesso em 13 nov. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** Ed. 7ª. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

XAVIER, Ana Carolina Hungria. **Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características.** v.33, São Paulo, Rev. bras. saúde ocup. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/zq7SqMgKrvfHS48QsJKQJ4y/?lang=pt>. Acesso em 13 nov. 2021.

XIMENES, Nestor Alcebíades. **O assédio sexual nas relações de trabalho.** v. 4, n. 02 (2017) UFPI, Teresina, PI, Brasil. Disponível em:
https://www.academia.edu/49751540/O_ASS%C3%89DIO_SEXUAL_NAS_RELA%C3%87%C3%95ES_DE_TRABALHO. Acesso em 13 nov. 2021.

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para integralização do Curso de Direito, sob a orientação da Professor Rodrigo Diniz Cury

Keitt marlene dos Santos Garrigo

João Roberto Kay

TERMO DE COMPROMISSO DE ORIGINALIDADE E RESPONSABILIDADE

Nós, Guilherme Ribeiro Nery e Kelt Marone dos Santos Carrijo,
aluno(a)s do Curso de Arquitetura, declaramos, para os
devidos fins, que o trabalho de curso (TC) que elaboramos e ora apresentado, com o título
Arquitetura no Ambiente de Trabalho, encontra-se plenamente em
conformidade com os critérios técnicos, acadêmicos e científicos de ORIGINALIDADE.

Nesse sentido, declaramos, para os devidos fins, que o referido trabalho foi elaborado
com base nas nossas próprias palavras, ideias, opiniões e juízos de valor deste, não havendo
nele, por exemplo, reprodução de ideias e/ou palavras de outra pessoa como se minhas
fossem, ou sem que estejam corretamente indicadas e referenciadas.

Declaramos ainda estarmos conscientes de que caracteriza a ocorrência de PLÁGIO, e,
por conseguinte, acarreta na reprovação deste trabalho: a apresentação de artigo que seja
cópia integral de outro trabalho, do próprio autor ou de terceiros; utilização no artigo de ideias
e palavras de outras pessoas sem a necessária referência a esse autor; e, a utilização das ideias
de outros autores de forma distinta da forma original.

Por fim, declaramos, nos termos do art. 5º, inciso IX, da Constituição Federal, que as
opiniões contidas nesse trabalho não coincidem, necessariamente, com as da Faculdade UNA
de Catalão.

Catalão (GO), 29 de novembro de 2021.

Guilherme Ribeiro Nery

Aluno (a)/Autor

Kelt Marone dos Santos Carrijo

Aluno (a)/Autor