



# ASSÉDIO MORAL

## NO TRABALHO

**FETHESP**

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO  
E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO



**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO  
E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Diretor-Presidente**

Rogério José Gomes Cardoso

Uma publicação da FETHESP – Federação dos Empregados em  
Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo

**Ilustrações**

Clayton Ângelo

**Projeto gráfico**

Pedro Paulo Silva [Pomar de Ideias]

**Editoração**

Dennis Henrique Dias Peçanha [Pomar de Ideias]

**Colaboradores**

Dra. Marilene Rodrigues

Dra. Reggiane Del Pozo

Dr. Reynaldo Wyl Alves

Distribuição gratuita • Circulação dirigida

Endereço

Rua Tangará, nº 220 – Vila Clementino

São Paulo/SP – CEP 04019-030

Tel.: (11)5549-7799

E-mail: [fethesp@fethesp.org.br](mailto:fethesp@fethesp.org.br)

[www.fethesp.org.br](http://www.fethesp.org.br)

**Preserve o meio ambiente, não descarte este material em vias Públicas**



**Rogério Gomes**  
Presidente FETHESP

## **Caro trabalhador(a),**

O assédio moral é um problema ainda pouco discutido no ambiente profissional. No entanto, requer a atenção de todos para que deixe de existir nas relações entre capital e trabalho, dentro das empresas e instituições.

Com o aquecimento do mercado, a demanda profissional tende a aumentar, o que pode gerar muitas vezes uma forte pressão sobre o trabalhador, e essa pode prejudicar a sua qualidade de vida e trazer danos à saúde física e psicológica, ocasionando uma mudança de comportamento tanto profissional como pessoal. Situações como essas, são oriundas das relações de trabalho em que há assédio moral.

Nossa cartilha tem o objetivo de discutir e fornecer orientações sobre o tema, apontar como os trabalhadores podem identificar, agir e se prevenir do assédio moral recorrente em muitas empresas.

Procuramos fornecer essas orientações numa linguagem simples, informativa e direta para que você possa juntamente com seus colegas de trabalho, buscar a erradicação desse mal, e denunciar para entidade sindical, quaisquer indícios de maus tratos e assédio moral durante sua jornada de trabalho.

Junte-se ao seu sindicato e faça parte da família sindical de nossa federação FETHESP

Boa leitura!

**FETHESP**

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO  
E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO

# O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral no trabalho é um conjunto de atitudes causadas por alguém no ambiente de trabalho com o intuito de constranger ou humilhar um trabalhador.

Para ser considerado assédio moral, as atitudes que causam humilhação à vítima são repetitivas e, quando não combatido, podem causar a perda do emprego do trabalhador.



## Quem provoca assédio moral na empresa?

Todas as pessoas que trabalham dentro da empresa podem provocar ou sofrer assédio moral no trabalho.

Normalmente, o assédio moral é praticado por aqueles que ocupam os cargos mais altos da empresa ou que possuem mais influência no trabalho, mas existem casos em que os trabalhadores dos cargos mais baixos causam esse tipo de assédio.



# Tipos de assédio moral no trabalho

De um modo geral, existem três tipos de assédio moral no trabalho:

## Assédio da chefia para o trabalhador (de cima para baixo)

É quando o chefe da empresa abusa do poder e autoridade que tem para assediar os trabalhadores de nível profissional mais baixo. É o tipo mais comum de assédio moral praticado nas empresas.

Normalmente, o patrão faz discursos ofensivos, aos gritos, para constranger e humilhar o funcionário, deixando ele sem ação ou não permitindo que ele possa falar ou se explicar.

Também é comum o chefe assediador cobrar tarefas ou exigir serviços que o trabalhador não consegue fazer porque ele não tem o devido conhecimento profissional para aquela atividade ou porque a empresa não dispõe dos instrumentos adequados para o trabalhador poder se empenhar.



## Assédio do trabalhador para a chefia (de baixo para cima)

Neste caso, acontece o contrário. É quando o trabalhador humilha, ridiculariza ou intimida o chefe atual. Esse tipo de assédio costuma acontecer quando um funcionário pode vir a ocupar o cargo do chefe ou ser promovido para outro setor da empresa.





### Assédio entre colegas de trabalho (horizontal)

Esse tipo de assédio acontece quando um trabalhador ou trabalhadora é humilhado por um ou mais colegas do mesmo nível profissional. Um exemplo é quando os colegas isolam a vítima das conversas no departamento, ou quando riem da cara dele deixando no ar um mistério sobre o motivo das risadas. Conversar baixinho, fazer fofocas ou piadas de mau gosto deixando a vítima “de lado”, também podem ser práticas de assédio moral no trabalho.

Um caso bem visível de assédio moral é quando um funcionário do mesmo nível profissional cobra serviços ou usa uma autoridade que não possui para rebaixar ou constranger o trabalhador. Também existe o contrário, quando algum colega é isolado pelos demais por ter uma intimidade maior com algum membro da chefia.



## Outros exemplos de assédio moral no trabalho:



Além dos exemplos já mencionados nesta cartilha, são considerados práticas que levam ao assédio moral no trabalho:

- Revistar a mesa, os pertences ou ferramentas de trabalho dos funcionários sem conhecimento e aprovação deles (invasão de privacidade);
- Abusar do poder, autoridade ou influência que se tem na empresa para xingar, ofender ou cobrar atividades que estão fora do contrato de trabalho;
- Fazer uso de discursos violentos (normalmente feitos aos gritos ou com batidas na mesa) para constranger ou humilhar o trabalhador;
- Ridicularizar o trabalhador, seja intimidando ou caçoando da sua pessoa, para que ela se sinta infeliz no ambiente de trabalho;





## Assédio Moral no Trabalho

- Obrigar o trabalhador a fazer atividades que exigem força ou conhecimentos profissionais superiores ou diferentes dos que ele possui;
- Obrigar o trabalhador a fazer tarefas constrangedoras e humilhantes;
- Criar apelidos ou fazer piadas ou brincadeiras de mal gosto (que afetem a honra ou sexualidade do trabalhador), partindo para o lado pessoal dela;
- Usar detector de mentiras, instalar câmeras de vigilância nos banheiros ou qualquer outro meio de fiscalização abusiva no trabalho (ou seja, que não tenha o objetivo de simplesmente monitorar o controle das atividades);
- Impedir ou dificultar o uso do banheiro ou do bebedouro;
- Dificultar uma conversa madura e civilizada, onde todos possam manifestar suas opiniões, expressões, justificativas, sentimentos ou pensamentos sobre um determinado assunto;
- Obrigar os demais colegas a deixarem o trabalhador isolado no departamento;
- Fazer troca de horários, turnos ou mudanças de regras na empresa sem avisar previamente o trabalhador;
- Não passar trabalho para o trabalhador, deixando-o no ócio durante sua jornada de trabalho (essa prática pode, além de entediar o profissional, provocar sentimento de inutilidade e incompetência).

**OBS:** Cabe lembrar que para ser considerado um assédio moral, esses e outros casos devem ser recorrentes no dia a dia do trabalho, ou seja, os atos devem se repetir constantemente contra o trabalhador para se dizer que ele sofreu assédio moral.

Cabe lembrar ainda que para mover um processo contra a empresa ou agressor é preciso que o trabalhador tenha, em mãos, as provas que comprovem que ela sofreu assédio moral no trabalho.

# Danos causados pelo assédio moral no trabalho

Por causa do assédio moral no trabalho, todos podem ser prejudicados. Confira os principais danos que podem ocorrer:

## Para a vítima:

- Tristeza/infelicidade;
- Sentimento de fracasso;
- Queda da autoestima;
- Perda da motivação profissional;
- Depressão;
- Insegurança para trabalhar (o que pode aumentar os riscos de acidentes no trabalho por conta dessa insegurança);
- Estresse;
- Dificuldade para trabalhar e aumentar a produção;
- Exaustão no dia a dia de trabalho;
- Ansiedade;
- Consumo maior de drogas, bebidas alcoólicas ou outros produtos que possam causar vício;
- Diminuição da libido;
- Aumento da agressividade;
- Perda do emprego e suicídio (são os danos mais graves!)





## Assédio Moral no Trabalho

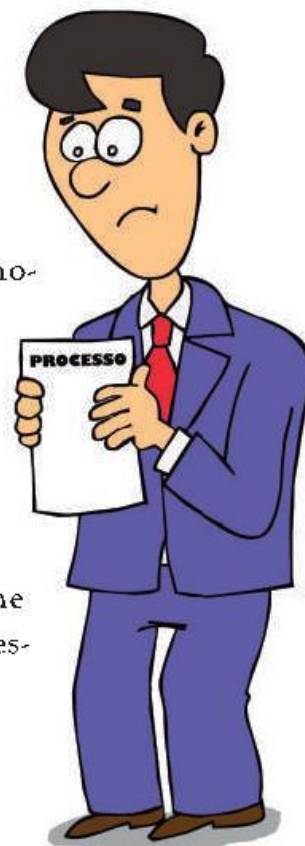
### Para a empresa:

- Pode ser processada;
- Aumento de gastos para pagamento do trabalhador desligado da empresa;
- Gastos adicionais com o processo por assédio moral (contratação de advogados, burocracia jurídica e pagamento de multas ou indenizações);
- Aumento de trabalho e queda na produtividade, pois a empresa terá que contratar um novo funcionário e adaptá-lo à rotina de trabalho;
- Risco de ficar com a imagem da empresa negativa, o que fará com que ela perca clientes, parceiros investidores entre outros.



### Para o agressor

- Demissão por justa causa;
- Dificuldade em conseguir outro emprego;
- Pode ser processado pela vítima por assédio moral e/ou danos morais;
- Gastos pessoais com o processo (contratação de advogado e burocracia jurídica);
- Pode ser obrigado a pagar multa ou indenizar a vítima;
- Em casos mais graves, pode ser preso conforme a lei (a pena varia de acordo com cada caso específico de assédio moral no trabalho).



## Por que alguém pratica o assédio moral?

Não existe uma fórmula para explicar todos os casos de assédio moral no trabalho. Cada caso é um caso que depende muito de uma série de fatores: personalidade do assediador, educação, humor, estilo de vida, posição que ocupa dentro da empresa...

O agressor pode, de repente, praticar assédio moral contra um trabalhador por ter tido alguma mágoa, bronca ou desentendimento no passado.

Existem também casos frequentes em que o agressor desconta suas infelicidades pessoais na vítima (uma noite mal dormida, problemas financeiros, quadros de depressão, queda de humor, conflitos familiares, etc.).





## Provas e não indícios

Para abrir um processo na Justiça por assédio moral no trabalho, o trabalhador precisa apresentar provas concretas de que houve de fato esse problema e que ele o afetou.

Embora os atos do assédio moral possam ser imprevisíveis, é possível registrar quando o problema está acontecendo na empresa.

Veja algumas dicas:

- **Grave as conversas:** reuniões ou conversas, presenciais ou por telefone, podem ser gravadas pelas pessoas que estão participando da discussão;
- **Guarde documentações:** conversas por e-mail, cartas, papéis, mensagens de celular, gravações ou outros documentos podem conter o registro do assédio moral na empresa. Guarde esses comprovantes;
- **Agressões registradas:** algumas empresas instalam câmeras de vigilância em suas instalações. Dependendo do local onde aconteceu o assédio moral, as imagens podem ser gravadas pela própria empresa e serem cobradas pela Justiça;
- **Consiga testemunhas:** quando tiver contato com o agressor para resolver algum assunto do trabalho, chame a presença também de um colega de sua confiança para que ele possa testemunhar a conversa.

**OBS:** Não tome atitudes precavidas mesmo quando você já possui as provas de que houve assédio moral no trabalho. Não parta para agressão física ou verbal contra a pessoa que te assediou. Lembre-se que talvez seja isso mesmo que ela queira que você faça, pois se você agredir, mesmo o agressor, você pode ser demitido ou processado pela empresa ou agressor. Neste caso, a situação se inverterá e você se tornará o agressor.



## Legislação

Existem, no nosso País, regras de conduta, bons modos e tratamento às pessoas no ambiente de trabalho. Elas servem para orientar todas as pessoas que trabalham na empresa, de todos os níveis profissionais, sem exceções, desde o patrão até o iniciante no mercado de trabalho.

Essas regras de conduta estão contidas na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, artigo nº 483.

*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, contrário 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. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965).*

O assédio moral no trabalho acontecerá se quaisquer dessas regras forem ignoradas pelo patrão ou outro trabalhador.



## Outros tipos de agressões

### Humilhação

Embora envolva uma conduta negativa, um caso isolado de humilhação não pode ser considerado assédio moral no trabalho.

Para ser assédio moral no trabalho é preciso que os atos de humilhação contra a vítima sejam repetitivos e de longa duração, ao ponto do trabalhador não conseguir mais se manter no emprego ou sofrer prejuízos em sua saúde física e mental.



### Agressão física

**ATENÇÃO:** embora uma coisa possa levar a outra, o assédio moral não é a mesma coisa que a agressão física.

A agressão física acontece quando alguém agride o corpo de outra pessoa, ou seja, é uma agressão externa, por meio de batidas violentas (socos, chutes, murros, tabefes, tapas, etc.).

É um tipo de agressão, portanto, que causa lesão ao corpo.

**Orientamos a nunca proceder dessa maneira.**





## Assédio Moral no Trabalho

A agressão física é um crime que está escrito no Código Penal Brasileiro (artigo 129 - “ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem”). Os anos de prisão para o agressor dependem do caso e do efeito da agressão à vítima.

Há situações, no entanto, em que o agressor por assédio moral pode ultrapassar ainda mais os limites e, além de ofender e humilhar o trabalhador, ele acaba agredindo o corpo dela. Nesse caso, o agressor pode ser processado pelas duas coisas: por assédio moral e por agressão física.



## Assédio Sexual

O assédio sexual é outro crime diferente do assédio moral, mas que pode ter uma relação entre si.

Normalmente, são as trabalhadoras que mais sofrem com esse tipo de assédio na empresa, embora trabalhadores do sexo masculino também possam sofrê-lo.

É considerado assédio sexual quando um colega ou chefe cobra favores sexuais do trabalhador em troca de não prejudicá-la, ridicularizá-la ou tomar qualquer medida que ponha em risco seu emprego.

Se a vítima não corresponde à vontade do agressor, ele normalmente pratica o assédio moral. Neste caso, portanto, o agressor pode ser processado por assédio moral e sexual.

O assédio sexual é um crime previsto no Código Penal Brasileiro, Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, da seguinte forma:

*“Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”*

*Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, artigo 216-A*

A penalidade para quem pratica esse tipo de crime vai de 1 a 2 anos de prisão.



## Bullying

Outro problema que tem sido muito discutido nos últimos anos é o bullying, também presente em algumas empresas.

Piadas de mau gosto, tratamento diferente em relação aos demais colegas ou funcionários, fofocas, murmurinhos, ofensas, apelidos constrangedores ou isolamento da vítima por parte dos colegas são exemplos de bullying dentro da empresa.

Geralmente o bullying também é provocado pelos funcionários de cargo mais alto, que possuem maior autoridade ou influência dentro da empresa.

Os danos deste problema são as mudanças de comportamento, que vão aparecendo aos poucos e podem interferir, inclusive, na sua vida pessoal.

Em alguns casos, o trabalhador precisa de orientação psicológica para se recuperar, mas em outros casos, seu comportamento poderá nunca voltar ao normal.

Depressão, estresse, isolamento, fobia social (medo da convivência com o público) ou problemas para dormir são alguns dos problemas causados pelo bullying.



## O que fazer quando está ocorrendo assédio moral no trabalho?



Para não correr o risco de perder o emprego, sofrer danos físicos ou de comportamento e ser desrespeitado por longo prazo, a vítima deve combater o assédio moral no trabalho.

É possível evitar que ele aconteça ou se prolongue levando em conta algumas iniciativas dos trabalhadores:

- Primeiramente, não dê atenção para as afirmações ditas nas conversas ofensivas, violentas e injustas do assediador. O seu patrão ou seu colega que pratica assédio moral não é dono da verdade sobre o que

ele diz sobre você. A verdade absoluta não existe e, muitas vezes, os agressores não sabem quais são as condições ou ferramentas de trabalho que você está usando para desempenhar suas atividades;

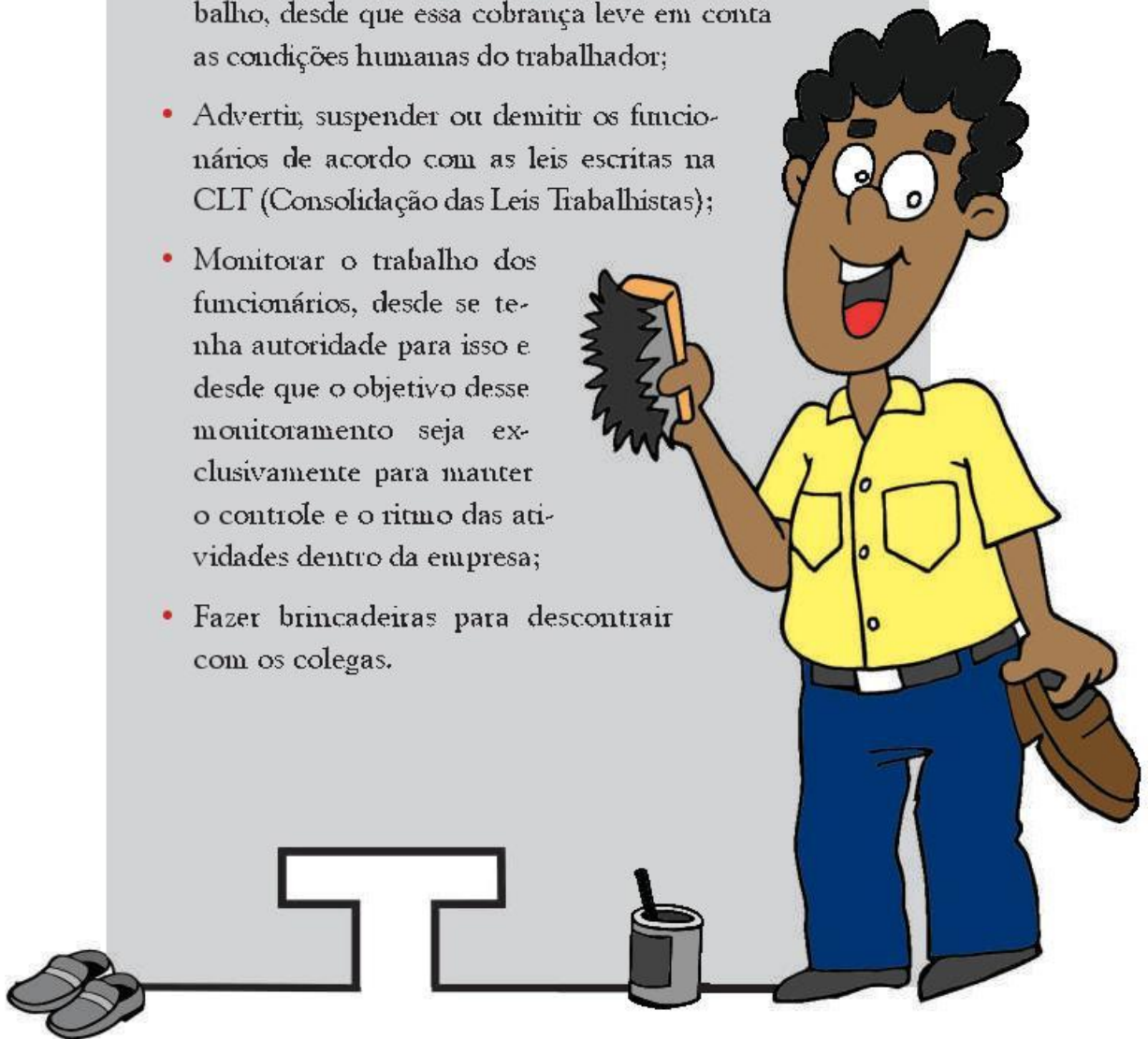
- Procure conversar com os colegas do seu departamento para resolver o problema de assédio moral na empresa. Eles também podem te ajudar caso você seja vítima de assédio e esteja emocionalmente abalado. Lembre-se que a união faz a força;
- Quando perceber que está sofrendo assédio moral marque os atos da agressão em um caderninho de anotações. Não se esqueça de incluir as conversas, data, local, horário e contexto em que ocorreu a humilhação. Lembre-se que também é necessário ter provas concretas e testemunhas para garantir a ocorrência de assédio moral no trabalho antes entrar com ação na Justiça;
- Quando precisar falar com o agressor, procure estar na presença de uma testemunha. Ela pode ser um colega do mesmo departamento e de sua maior afinidade;
- Entre em contato com o departamento de RH da empresa onde você trabalha. Os profissionais de RH devem interferir na situação para que o problema seja resolvido;
- Se não conseguir impedir a situação, faça sua denúncia! Contate o seu Sindicato, a Delegacia do Trabalho da sua região, o Ministério Público do Trabalho ou outros órgãos que possam lhe oferecer apoio e orientação para resolver o problema. Conte com a ajuda de familiares e amigos para entrar em contato com essas entidades.



## Atos que não são considerados assédio moral

Não é considerado assédio moral, por exemplo:

- Mudar ou transferir as funções do trabalhador desde que suas atividades estejam dentro do previsto no contrato de trabalho e função na carteira de trabalho;
- Criticar ou avaliar negativamente o desempenho dos funcionários;
- Cobrar produtividade ou empenho melhor no trabalho, desde que essa cobrança leve em conta as condições humanas do trabalhador;
- Advertir, suspender ou demitir os funcionários de acordo com as leis escritas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas);
- Monitorar o trabalho dos funcionários, desde se tenha autoridade para isso e desde que o objetivo desse monitoramento seja exclusivamente para manter o controle e o ritmo das atividades dentro da empresa;
- Fazer brincadeiras para descontrair com os colegas.





## Referências Bibliográficas

**[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)**

**[www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)**

**[www.noticias.uol.com.br](http://www.noticias.uol.com.br)**

**[www.portal.mte.gov.br/portal-mte/](http://www.portal.mte.gov.br/portal-mte/)**

*Portal do Ministério do Trabalho e Emprego*

**[www2.camara.leg.br](http://www2.camara.leg.br)**

*Portal da Câmara Legislativa*

**[www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)**

**[www.zerohora.dicrbs.com.br](http://www.zerohora.dicrbs.com.br)**

**[www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)**

**[www4.planalto.gov.br/legislação](http://www4.planalto.gov.br/legislação)**

**[www.trtsp.jus.br/](http://www.trtsp.jus.br/)**

### **Cartilha Assédio Moral – Inimigo Invisível no Ambiente de Trabalho**

*SINDEAC – Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigia e dos Cabineiros de Belo Horizonte.*

### **Cartilha Assédio Moral no Local de Trabalho**

*NUCODIS/DRT/SC – Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades ([http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha\\_do\\_NUCODIS\\_DRT\\_SC.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha_do_NUCODIS_DRT_SC.pdf))*





# FETHESP

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM TURISMO  
E HOSPITALIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO



Uma publicação da FETHESP – Federação dos Empregados em Turismo e  
Hospitalidade do Estado de São Paulo

Endereço

Rua Tangará, nº 220 – Vila Clementino

São Paulo/SP – CEP 04019-030

Tel.: (11)5549-7799

E-mail: [fethesp@fethesp.org.br](mailto:fethesp@fethesp.org.br)

[www.fethesp.org.br](http://www.fethesp.org.br)

Preserve o meio ambiente, não descarte este material em vias Públicas