

CARRO DO ANTIASSÉDIO: LIMITES DA LEGALIDADE E EFETIVIDADE

ANTI-HARASSMENT CAR: LIMITS OF LEGALITY AND EFFECTIVENESS

Felipe Adania de Oliveira

Submetido em: 22/02/2025

Aprovado em: 15/08/2025

RESUMO: O presente artigo visa o fenômeno do "Carro do Antiassédio", surge como uma resposta à ineficácia dos mecanismos institucionais de denúncia e punição do assédio no ambiente de trabalho. Trata-se de um indivíduo que, ao receber denúncias de vítimas por meio das redes sociais, como o Instagram, comparece ao local onde reside o assediador com um carro de som e relata publicamente as acusações feitas contra o mesmo. Embora essa prática tenha gerado resultados positivos para algumas vítimas, ela levanta questionamentos sobre sua legalidade e efetividade, pois tal feito pode gerar consequências na vida particular do acusado, o qual excede a punição por lei pelo crime de assédio. O presente estudo analisa os limites legais e éticos dessa iniciativa, abordando suas consequências e a falha no sistema punitivo das empresas para casos de assédio, por muitas vezes vindo de um superior, e a criação de meios alternativos para lidar com tal conflito.

Palavras-chave: antiassédio, princípio, limites.

ABSTRACT: *This article aims to address the phenomenon of the "Anti-Harassment Car", which appears as a response to the ineffectiveness of institutional mechanisms for reporting and punishing harassment in the workplace. This is an individual who, upon receiving reports from victims through social networks, such as Instagram, appears at the place where the harasser lives with a sound car and publicly reports the accusations made against him. Although this practice has generated positive results for some victims, it raises questions about its legality and effectiveness, as this can have consequences for the private life of the accused, which exceeds the legal punishment for the crime of harassment. The present study analyzes the legal and ethical limits of this initiative, addressing its consequences and the failure in companies' punitive system for cases of harassment, often coming from a superior, and the creation of alternative means to deal with such conflict.*

Keywords: anti-harassment, principle, limits

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre os limites da legalidade e da efetividade de meios alternativos de lidar com o assédio no ambiente de trabalho, focando no recém-criado formato de combate ao mesmo, denominado "carro antiassédio".

A relevância do tema encontra amparo no aumento crescente do assédio moral no ambiente de trabalho, conforme pesquisa do "Mapa de Assédio" realizada pela KPMG em 12 de novembro de 2024, que aponta que 41% dos casos de assédio ocorrem nesse ambiente. Houve um aumento significativo em relação ao ano anterior (2023), quando a porcentagem era de 33%.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma problemática global que impacta milhares de trabalhadores, afetando negativamente sua saúde mental e seu

desenvolvimento pessoal e laboral. Apesar da existência de leis e políticas institucionais destinadas a coibir essas práticas, como o artigo 146 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), a prática persiste.

É notória a ocorrência do assédio, principalmente por parte de alguém que é hierarquicamente superior, e, por essa diferença de status, as vítimas não denunciam os casos. Conforme pesquisa realizada pela KPMG, 92% dos indivíduos vítimas de assédio optaram por manter-se calados, não realizando a denúncia por medo de retaliação, de exposição ou pelo receio de que, ao denunciar, possam sofrer perseguição maior de seu agressor, que, em inúmeras vezes, é seu superior na empresa.

O carro do antiassédio surgiu como uma resposta aos casos em que as vítimas, cansadas da constante humilhação e perseguição, decidem revidar. O dono de tal iniciativa pode ser contatado pelo Instagram, sua principal rede social. A partir de provas que evidenciem a prática do assédio, ele dirige-se até a residência do agressor e anuncia publicamente, utilizando um carro de som, as práticas abusivas vivenciadas pela equipe.

O presente trabalho abordará os limites legais da prática acima descrita, apontando a ineficácia dos sistemas de denúncia das empresas e a busca por expor publicamente os assediadores e pressionar por justiça. Entretanto, essa abordagem extrapola os canais legais de denúncia e, também, os limites da liberdade de expressão, podendo gerar impactos significativos tanto para as vítimas quanto para os acusados, além de consequências imprevisíveis para ambas as partes.

2 O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A INEFICÁCIA DOS SISTEMAS TRADICIONAIS DE DENÚNCIA

O assédio moral no ambiente de trabalho é um assunto de grande relevância no Brasil e no mundo contemporâneo, sendo amplamente debatido tanto no âmbito social quanto no âmbito jurídico. Trata-se de uma série de condutas abusivas e repetitivas que têm o intuito de desestabilizar emocionalmente, psicologicamente e profissionalmente o trabalhador, podendo ocorrer de inúmeras formas, como humilhações, tanto públicas quanto particulares, isolamentos, sobrecarga de tarefas, entre outras.

O Tribunal Superior do Trabalho define o assédio moral como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades”.

O artigo 146 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), dispõe: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”.

Para Marie-France Hirigoyen, trata-se de uma “conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa” (Hirigoyen, 2000, p. 65).

O assédio moral é uma situação que sempre esteve presente na sociedade humana, independentemente de cultura ou etnia; porém, os estudos sobre tal fenômeno tiveram início em 1984, por meio dos estudos do médico alemão Heinz Leymann, que demonstrou que esse tipo de conduta gera impactos negativos em um ambiente de trabalho saudável, interferindo na produtividade de todos os inseridos naquele local, devido ao desgaste psicológico causado por essa violência.

Segundo Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, na obra *Assédio Moral no Trabalho* (2008, p. 35–36):

Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade. No âmbito do trabalho, em particular, a luta pelos empregos e pelo reconhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo, sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será a guerra de todos contra todos.

Em diversas empresas, é comum a naturalização do assédio, com a ocorrência de frases como “faz parte do trabalho” ou “aqui sempre funcionou assim”, que demonstram que essa violência está instaurada nas estruturas sociais daquele local, não sendo vista como uma agressão, mas como algo normal no cotidiano, o que leva o empregado a acreditar que precisa se acostumar com tais situações.

Segundo Zanetti (2014, p. 27):

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Márcia Novaes Guedes (2003, p.3) ensina que:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Conforme anteriormente mencionado, a necessidade de manter o emprego tornou-se o principal mecanismo que leva a vítima a não denunciar: ao ver sua principal forma de subsistência ameaçada, ela recorre ao silêncio e opta, por medo, por manter-se calada, passando a integrar a porcentagem de trabalhadores que não denunciaram seus assediadores.

Embora existam mecanismos formais para realizar a denúncia, como ouvidorias, sindicatos e órgãos públicos, tais meios apresentam falhas, como a falta de sigilo e de proteção a quem realiza a denúncia. Inúmeras empresas possuem canais de denúncia, mas não asseguram o anonimato, o que causa medo de retaliação.

Órgãos públicos, como o Ministério do Trabalho, fiscalizam casos de denúncia de assédio; porém, a falta de fiscais do trabalho e a carência de estrutura acarretam um processo demorado, deixando a vítima sem amparo por longos períodos.

Existe a possibilidade de realizar um processo judicial, conforme o art. 203 da CPB, bem como o art. 483 da CLT;

Art. 203, CPB - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Art. 483, CLT - 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).

Apesar de longa a espera de um processo judicial, demonstra resultados satisfatório desde que com todas as provas presentes, conforme julgado

TRT3 – ROT 0010631-92.2023.5.03.0129 JurisprudênciaAcórdãopublicado em 02/02/2024

Ementa: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A figura do assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Existindo prova de tais fatos nos autos, é devida a respectiva indenização reparadora.

Fatos: O caso trata da alegação de assédio moral em um ambiente de trabalho, onde a reclamante, gestante, afirma ter sido submetida a tratamento rigoroso e humilhante por parte de seu superior, que a

pressionava a pedir demissão e a ameaçava com punições. A reclamada, por sua vez, nega as acusações, argumentando que a reclamante não foi tratada de forma discriminatória e que suas faltas justificam a mudança de função. A decisão de primeira instância reconheceu o assédio moral e a rescisão indireta do contrato de trabalho, resultando em pedidos de indenização e verbas rescisórias.

Contudo, na hipótese de não enquadrar nas características necessárias não terá o assédio reconhecido

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT 105879520215030112 MG 0010587-95.2021.5.03.0112

JurisprudênciaAcórdãopublicado em 27/02/2023

Ementa: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA. O assédio moral no trabalho ocorre quando uma pessoa, ou um grupo de pessoas, exerce violência psicológica sobre um colega de modo premeditado, sistemático e frequente, subordinado ou não, durante tempo prolongado. O escopo é comprometer o equilíbrio emocional do trabalhador, degradante da convivência laboral e ofensiva à dignidade. Não configurada a situação relatada, impõe-se o indeferimento da indenização por danos morais.

Fatos: O caso trata de um recurso ordinário em que o reclamante busca a reforma de decisão que julgou improcedentes seus pedidos relacionados a adicional de insalubridade, indenização por danos morais, horas extras e adicional noturno. O reclamante alega ter sofrido assédio moral e perseguições por parte de seu superior, mas a prova oral foi contraditória e não comprovou as alegações. Além disso, o reclamante não demonstrou a existência de horas extras ou diferenças no pagamento do adicional noturno, cabendo a ele o ônus da prova, que não foi satisfatoriamente cumprido.

Embora os canais de denúncia formais existam, sua eficácia é extremamente limitada pelo medo, pela impunidade e pela falta de suporte institucional. Dispor de todas as provas necessárias não é uma realidade para grande parte dos empregados, que carecem de provas físicas e testemunhais, o que leva a que o crime não seja reconhecido. Para que tais canais de denúncia sejam eficientes, é essencial garantir sigilo, proteção a quem realiza a denúncia e punições aos assediadores.

3 O CARRO DO ANTIASSÉDIO: CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

O fenômeno do “carro do antiassédio” surge como resposta à ineficácia dos sistemas tradicionais de denúncia de assédio no ambiente de trabalho. O estudo sobre o “carro do antiassédio” é relevante, pois traz à tona questões fundamentais sobre como responder a casos de assédio em ambientes de trabalho nos quais o sistema de proteção das vítimas é falho ou insuficiente.

Esse mecanismo informal busca dar voz às vítimas e garantir uma forma de justiça social, especialmente quando o assediador ocupa uma posição hierárquica que dificulta o enfrentamento formal.

Trata-se de um indivíduo que, ao receber denúncias de vítimas por meio das redes sociais, como o Instagram, por meio de mensagens, vídeos e áudios de conversas em que fica nítido o assédio, comparece ao local de residência do assediador com um carro de som e relata publicamente as acusações feitas contra ele, deixando explícitos seu nome, onde mora e as atitudes que levaram as vítimas a tomarem a decisão de contratar os serviços de tal mecanismo.

Essa conduta demonstra que os meios de denúncia oficiais não produzem resultados significativos, pois a sociedade precisou criar um mecanismo alternativo para obter resultados positivos. O criador do “carro do antiassédio” publica em suas

redes sociais os resultados de suas ações e alega que o ambiente de trabalho melhorou, que o assédio diminuiu ou cessou; de forma rápida e quase imediata, apresentou resultados satisfatórios para sanar a violência sofrida.

A prática do “carro do antiassédio”, embora não faça parte de um sistema institucionalizado, complementa a estrutura formal de proteção dos direitos fundamentais ao proporcionar visibilidade e voz às vítimas, funcionando como uma forma de exigir responsabilidade em casos de assédio. No entanto, essa ação levanta questões éticas e legais relacionadas à proteção da privacidade e à necessidade de equilibrar a exposição pública com o respeito ao devido processo legal.

Assim sendo, o “carro do antiassédio” ressalta a relevância da sociedade civil na defesa e promoção dos direitos humanos, ao mesmo tempo em que demanda um debate detalhado sobre os limites e responsabilidades dessas práticas no campo dos direitos fundamentais.

4 LIMITES DA LEGALIDADE: DIFAMAÇÃO E PRIVACIDADE

O princípio da legalidade define os direitos e deveres aos quais todos estão sujeitos, conforme o art. 1, inciso III, da Constituição Federal de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

{...}

III - a dignidade da pessoa humana;

Tal artigo assegura a dignidade da pessoa humana, o que é fundamental para coibir práticas abusivas no trabalho.

O artigo 7, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

{...}

XXII - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

No Direito do Trabalho, o princípio da legalidade garante que casos de assédio no âmbito do trabalho tenham respaldo jurídico, defendendo os interesses dos empregados e, em caso de assédio, que as empresas sejam responsabilizadas conforme a lei.

A maneira como o “carro do antiassédio” aborda o assunto pode ser enquadrada como difamação, nos termos do art. 139 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal): “Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação”, uma vez que a divulgação pública de informações pessoais sobre o assediador pode infringir sua privacidade e, em alguns casos, configurar difamação.

Na hipótese de o assédio ter ocorrido de forma particular e não havendo provas para a defesa, o assediado poderá tornar-se réu por cometer o crime de calúnia, nos termos do art. 138 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).

Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

§ 1º - Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

§ 2º - É punível a calúnia contra os mortos.

Mesmo que as informações sejam verdadeiras, a maneira de apresentá-las e seu impacto na reputação do indivíduo podem ser problemáticos.

Embora o intuito seja denunciar o assediador, essa exposição pode resultar em sanções sociais por parte de vizinhos e conhecidos, prejudicando excessivamente o acusado. Não é possível garantir equilíbrio: na esfera jurídica, muitas vezes não se encontra punição, ao passo que o assediador pode enfrentar inúmeras retaliações sociais por parte de seu convívio. É essencial assegurar que a resposta ao assédio seja adequada e que não haja consequências negativas desnecessárias para o acusado, especialmente se ele ainda não foi julgado ou se o ato de assédio não está devidamente comprovado.

Essa abordagem levanta questões sobre a efetividade e a legalidade de métodos alternativos de denúncia e de proteção às vítimas.

Os limites da legalidade no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho estão evidentes na falta de definição específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não possui um artigo específico sobre o assédio moral. O conceito, contudo, está presente em princípios constitucionais, como o art. 1º, inciso III, e o art. 7º, inciso XXII, ambos da Constituição Federal de 1988, e em decisões judiciais, o que torna a aplicação da lei, em certa medida, subjetiva.

5 EFETIVIDADE DA PRÁTICA: CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS

Apesar de sua proposta de justiça e de enfrentamento ao assédio, a prática do carro do antiassédio traz consequências que impactam de forma significativa ambas as partes, tanto as vítimas do assédio quanto os acusados de tê-lo praticado, além de levantar questões legais e éticas.

Da perspectiva das vítimas, o carro do antiassédio gera uma sensação de alívio ao expor publicamente o assediador e suscitar pressão social para que medidas sejam tomadas. Os limites da efetividade estão diretamente ligados à conduta da vítima, que opta por não realizar a denúncia por medo de represálias — por exemplo, ser demitida ou sofrer isolamento profissional — e à ausência de meios para comprovar os casos de assédio; muitas vezes a vítima não possui vídeos ou áudios gravados do ocorrido e, em ambientes com outros funcionários, estes recusam-se a testemunhar por medo de retaliação.

No entanto, essa prática pode trazer várias consequências negativas e inesperadas. Para os acusados, a exposição na mídia pode causar prejuízos permanentes à reputação e à trajetória profissional, mesmo que a acusação não seja formalmente confirmada. Ademais, essa ação pode caracterizar delitos como a difamação (art. 139 do Código Penal). Esse contexto possibilita que os assediadores ingressem com processos judiciais, podendo demandar tanto as vítimas quanto os responsáveis pela instalação do carro do antiassédio, alegando danos morais e exposição inadequada.

Um impacto significativo dessa situação é o conflito com os princípios legais relacionados à denúncia e ao devido processo legal. No Brasil, a lei oferece diferentes instrumentos formais para lidar com situações de assédio, como investigações internas nas empresas, denúncias ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e ações na Justiça do Trabalho.

A maioria desses métodos é informal e pública, expondo supostos agressores, mas não passa pelos canais institucionais adequados para que as denúncias

mantenham seu caráter formal — o que garante sua consideração pelo sistema jurídico. Dessa forma, torna-se possível que a veracidade das alegações seja respaldada por informações e depoimentos; portanto, a ação legal faz sentido.

Além das ramificações legais e vocacionais, a prática do carro do antiassédio pode criar efeitos psicológicos adversos para ambas as partes. Embora a vítima possa ver sua busca por justiça recompensada, ela também se coloca em risco de assédio, ameaças e litígios por parte do acusado. O acusado pode, então, enfrentar sérios problemas de saúde mental e barreiras para reingressar no mercado de trabalho, mesmo se as acusações se provarem falsas.

Por último, mas não menos importante, a crescente prevalência de plataformas antiassédio indica uma crise de confiança no arcabouço institucional que governa a forma como o assédio é tratado, demonstrando uma necessidade premente de reforma para garantir melhores proteções para as vítimas, rotas eficientes para denúncias e consequências mais severas para os agressores.

Embora essa prática evolua como um ato de resistência contra um problema estrutural, sua legalidade e suas consequências permanecem questionáveis, já que a busca por justiça não pode ir além da legalidade e dos direitos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito do “carro do antiassédio” surge como reação social à ineficácia das estruturas institucionais destinadas a combater o assédio moral e sexual em ambientes de trabalho. Em um mundo em que as vítimas frequentemente se sentem vulneráveis à impunidade e à retaliação (como visto acima), essa alternativa galvaniza a visibilidade e nutre a esperança por justiça.

No entanto, essa estratégia levantou questões sobre sua legalidade e eficácia, pois pode ter repercussões drásticas tanto para os ofendidos quanto para os acusados. A análise conduzida sobre se os sistemas tradicionais de denúncia previstos em lei e implementados em várias empresas e agências públicas garantem às vítimas a proteção e a justiça que merecem concluiu que não o fazem. O medo de retaliação, a falta de anonimato e a lentidão dos processos judiciais são fatores que contribuem para a manutenção da violência psicológica e profissional imposta pelos agressores.

Um carro do antiassédio é apresentado como ferramenta para superar a limitação estrutural do sistema por meio de uma forma rápida e eficaz de pressão social sobre os agressores. No entanto, existem limites legais que devem ser respeitados. A exposição pública do acusado não só pode configurar crimes, como a difamação e a calúnia, como também viola princípios constitucionais, tais como a presunção de inocência — princípio jurídico que estabelece que uma pessoa é considerada inocente até que se prove o contrário — e o direito à privacidade, que é um direito fundamental que protege a dignidade da pessoa humana, resguardando sua intimidade e suas informações pessoais, conforme o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Além disso, um processo legal insuficiente pode levar a consequências irreversíveis, colocando em risco a segurança jurídica e criando uma justiça paralela não regulamentada.

Portanto, é fundamental abrir um debate mais amplo sobre os mecanismos institucionais de denúncia e punição do assédio no trabalho. É imperativo criar

mecanismos que proporcionem sigilo e segurança às vítimas, ao mesmo tempo em que garantam que os agressores não escapem da responsabilidade legal.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Código Penal Brasileiro – CPB, Decreto – Lei Nº 3.914, de 9 de dezembro de 1941.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto – Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Senado, 1988

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência no cotidiano**. Rio de Janeiro: Brasil, 2000.

JURISPRUDÊNCIAS. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2159732231/inteiro-teor-2159732232?origin=serp>

KPMG. Mapa do Assédio no Brasil, 2024. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html>

LEYMANN, Heinz. **Mobbing La Persécution au Travail**, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto, BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage, 2008

Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare**. Por um ambiente de trabalho mais positivo. Maio 2019, p.15.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Robson Zanetti, 2014.