



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**ANA FLÁVIA LOPES SOLER**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DO ENFRENTAMENTO  
INDIVIDUAL AO COLETIVO.**

**Assis/SP  
2022**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**ANA FLÁVIA LOPES SOLER**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DO ENFRENTAMENTO  
INDIVIDUAL AO COLETIVO.**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda: Ana Flávia Lopes Soler  
Orientador: Dra. Elizete Mello da Silva**

**Assis/SP  
2022**

S685a Soler, Ana Flávia Lopes.

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo / Ana Flávia Lopes Soler – Assis, SP: FEMA, 2022.

42 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, curso de Direito, Assis, 2022.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elizete Mello da Silva.

1. Assédio Moral. 2. Direito do Trabalho. 3. Ambiente de Trabalho. I. Título.

CDD 342.6

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DO ENFRENTAMENTO  
INDIVIDUAL AO COLETIVO.**

ANA FLÁVIA LOPES SOLER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Direito, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Dra. Elizete Mello da Silva

**Examinadora:** \_\_\_\_\_

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às vítimas de assédio moral.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por todo Seu amor, graça, capacitação, sustento e, principalmente, por ser minha fonte inesgotável de paz.

Agradeço à minha mãe Vivian e ao meu padrasto Nivaldo por me apoiarem nessa trajetória, por terem segurado em minhas mãos nos dias difíceis e nunca deixarem de acreditar no meu potencial.

Aos meus irmãos, João Matheus e Laís, por trazerem sentido a tudo que faço, por serem o colo que mais me conforta no dia a dia. Amo vocês do fundo do meu coração.

À minha avó Sonia, por ser minha segunda mãe, aquela que sempre está ali quando preciso.

Ao meu tio Roberto, por sempre me apresentar à temas relevantes e contribuir no meu crescimento profissional, me fazendo olhar por perspectivas diferentes.

As valiosas amizades que encontrei nesses cinco anos de faculdade.

E, finalmente, à minha orientadora Elizete, a quem carinhosamente chamamos de professora Dedé, que me acolheu com paciência e dedicação, sendo fundamental para a elaboração e conclusão deste trabalho.

Ninguém cresce sozinho. A todos, o meu muito obrigada!

*Nemo me impune lacessit* – Ninguém me  
provocará com impunidade.

(lema oficial do Reino da Escócia)

## RESUMO

No direito do trabalho geralmente impõe-se o desafio da preservação do empregado na relação hierarquicamente estabelecida com o empregador. Nesse contexto de preservação da dignidade do indivíduo trabalhador, faz-se necessário estudos, projetos de lei de combate e prevenção para afastar o assédio moral do ambiente de trabalho. Com o intuito de contribuir com esse debate, a presente pesquisa monográfica trouxe uma análise crítica no enfrentamento das agressões e violências a serem superadas no ambiente corporativo.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Direito do Trabalho; Ambiente de Trabalho.



## **ABSTRACT**

In labor law, the challenge of preserving the employee in the hierarchically established relationship with the employer is usually imposed. In this context of preserving the dignity of the individual worker, studies, combat and prevention bills are necessary to remove moral harassment from the work environment. In order to contribute to this debate, the present monographic research brought a critical analysis in the confrontation of aggressions and violence to be overcome in the corporate environment.

**Keywords:** Moral Harassment; Labor Law; Work Environment.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL.....</b>	<b>11</b>
<b>3. LEGISLAÇÃO QUANTO AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>15</b>
<b>4. CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
<b>4.1. O QUE É O ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO?.....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO?.....</b>	<b>23</b>
<b>5. CARACTERÍSTICAS DO ABUSADOR.....</b>	<b>26</b>
<b>6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>29</b>
<b>7. O ASSÉDIO MORAL E A PANDEMIA DO COVID-19.....</b>	<b>31</b>
<b>8. FORMAS DE PREVENÇÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>8.1. O QUE DEVE SER FEITO ANTE UMA CIRCUNSTÂNCIA DE ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO?.....</b>	<b>34</b>
<b>9.CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>36</b>
<b>10.CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>11.REFERÊNCIAS.....</b>	<b>39</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que, a trajetória dos trabalhadores, no que diz respeito a sua dignidade, não foi fácil e é algo conquistado dia após dia, tendo tido início por meio da Revolução Industrial, onde foi dada maior importância à integridade e proteção física dos trabalhadores. Mais adiante, durante o período da 1ª Guerra Mundial, a preocupação quanto a sua qualidade de vida, se intensificou e, por último, por volta de 1970, a preocupação no tocante a saúde mental e ocupacional do trabalhador se tornou algo de grande relevância (MOTHÉ, 2005).

Deste modo, igualmente o Direito vem acompanhando esta constante evolução, mormente em se considerando o fato de que grande parcela da população, todavia enfrenta agressões diárias dentro do ambiente corporativo.

Veja-se que, além do fator humano, o qual facilmente se depara com discordâncias dentro do ambiente a que está inserido, igualmente o mundo corporativo acaba por influenciar disputas e competições no que diz respeito ao mérito e alcance de metas entre seus colaboradores.

Desta forma, considerando-se o alcance de suas consequências, se faz necessário dar maior foco a esta questão, já sendo possível visualizar inúmeros estudos, debates, legislações e prevenções para tal modalidade de agressão dentro do ambiente de trabalho, com o intuito de minimizar e coibir o assédio moral, consignando-se que um ambiente corporativo saudável é totalmente hábil a enobrecer o ser humano.

A presente pesquisa fora dividida em 11 (onze) capítulos, que visam apresentar o tema de forma coesa, bem como esclarecer possíveis dúvidas aos leitores, consignando-se que, o assédio moral dentro do ambiente de trabalho não está limitado à uma esfera de estudo específica, tal como o Direito, mas a maioria das pessoas estão expostas a esta modalidade de agressão, motivo pelo qual este trabalho visa igualmente informar e alertar a população como um todo.

Deste modo, além das definições, características e legislações abordadas, houve-se uma preocupação no tocante a informar as terríveis consequências geradas à vítima, bem como exemplificar casos de assédio moral valendo-se de casos reais já relatados. A inserção do tema ao cenário vivido nos últimos anos, qual seja, a pandemia do covid-19, e ainda, buscou-se relacionar as possíveis prevenções e medidas cabíveis ante a um cenário de assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

## 2. ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL

Não é difícil que haja a confusão quando da distinção entre o dano e o assédio moral, posto que ambos fazem jus a integridade do indivíduo, sendo igualmente importantes de serem abordadas, prevenidas, averiguadas e condenadas, se o caso.

Segundo Reale (1992, p. 22-23), o dano moral “refere-se propriamente aos estados da alma, o sofrimento ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da pessoa”

Mais a mais, o artigo 186 do Código Civil preconiza:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Desta forma, considera-se dano moral tudo aquilo que afeta, direta ou indiretamente, os direitos da personalidade, tais como honra, imagem, intimidade, privacidade e nome. Quando configurado, na maioria das vezes, este gera o dever de indenizar, independente se realizado de forma intencional para com a vítima ou não, de forma a amenizar a situação de inconformismo e servindo para punir a desídia do agente.

Vale ressaltar que, o dano moral igualmente pode atingir a personalidade de pessoas jurídicas, sendo que, neste caso, o prejuízo se dará em seu sentido *lato*, isto é, sendo considerado o conjunto de atributos comerciais que a tornam respeitada aos olhos da concorrência, do poder público, dos próprios empregados e do mercado consumidor (FONSECA, 2009)

Lado outro, quanto ao assédio moral, a primeira tentativa de defini-lo é feita por Brodsky (1976), que o define como sendo:

[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa. (p. 2).

Segundo o dicionário brasileiro “assédio”, entre outras definições, se caracteriza na insistência inoportuna junto a alguém, com propostas, perguntas e pretensões. Em sequência, “assediar” significa perseguir com insistência, tendo como sinônimos molestar, incomodar, importunar, perturbar e aborrecer.

Segundo Pamplona Filho (2015, p. 6), o assédio moral

Uma tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”

Nessa senda:

É definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2009, p. 17)

Isto posto, para que o assédio moral se configure, os trabalhadores devem ser expostos a situações humilhantes, constrangedoras, bem como a condutas abusivas que se dão por meio de um processo contínuo, por tempo prolongado, e com a evidente intenção de intimidar e prejudicar emocionalmente a vítima.

Assédio moral no ambiente de trabalho consiste na reiteração de comportamentos degradantes a dignidade psíquica do empregado, tentando com essas atitudes desestabilizá-lo e conseqüentemente afastá-lo do seu ambiente laboral, forçando assim com tais atos na maioria das vezes, o intuito principal de expulsá-lo do ambiente corporativo. (LIMA, 2019, p.151)

Deste modo, evidencia-se que um único ato não pode ser considerado assédio moral, é necessário a reiteração de atitudes que se amoldem ao conceito, contudo, um único episódio humilhante pode ser responsável tão somente por um pedido de dano moral.

A noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada (PAMPLONA FILHO, 2015).

Infelizmente, o assédio moral ocorre em todas as sociedades e, por isso, seu estudo é universal, sendo que, segundo Hirigoyen (2006), pode ser chamado por *harassment*, *ijime*, *bullying*, *mobbing*, *whistleblowerse*, entre outras nomenclaturas, variando-se em razão do contexto ou região que está sendo utilizado.

Fato curioso, é que o termo “*Mobbing*”, igualmente nomeou uma pesquisa realizada pelo etnólogo Konrad Lorenz para demonstrar o resultado obtido ao analisar o comportamento agressivo de animais como forma de estratégia de guerra e defesa de determinado grupo quando algum elemento passa a conviver no mesmo lugar que eles (LIMA, 2019).

O mesmo acontece na realidade do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, na medida em que tal terrorismo psicológico faz com que a vítima não se sinta confortável por ali estar.

Ainda neste diapasão, Nascimento (2004) conceitua o assédio moral como sendo:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (p. 922).

Ferreira (2004, p. 37), relata que “*o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual*”, mormente em se considerando tratar-se de um conjunto de fatores, conseqüentes da globalização econômica predatória, a qual visa lucro decorrente da alta produção, onde a organização de trabalho se torna uma competição agressiva e repleta de opressão aos trabalhadores.

Forçoso se faz considerar que o fenômeno do assédio moral se trata de uma infeliz consequência devido a mudanças constantes e de um cenário cada vez mais competitivo presente nas organizações, o que, contudo, deve ser combatido e tratado com muita cautela.

Deste modo e, considerando todo o material comentado, tem-se que o dano moral se estende a todas as esferas da vida, sendo que atinge a honra, imagem e intimidade do ser humano, por outro lado, o assédio moral, é hábil a gerar danos à saúde física e mental do trabalhador.

Outra importante diferença observada, é que, na ocorrência do dano moral, qualquer meio de prova é admitido para sua devida indenização, já para a configuração do assédio moral, se faz necessário, em grande parte das vezes, de um laudo médico pericial o qual comprove os danos causados em decorrência do assédio sofrido.

Desta forma, o assédio moral nada mais é do que uma modalidade do dano moral, sendo que o assédio requer alguns pressupostos que o diferenciam, dentre eles a

intencionalidade, direcionalidade, repetitividade, duração e regularidade. Vale ressaltar que, quando configurado o assédio moral, gera o dever de indenização moral.

### 3. LEGISLAÇÃO QUANTO AO ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, garante a dignidade da pessoa humana como um dos direitos fundamentais, sendo que o bem-estar social é destinado a todos pela prevalência dos Direitos Humanos, repudiando preconceitos no tocante a raça, sexo, origem, idade, ou ainda, qualquer outra forma de discriminação.

Segundo Schmidt (2015), existem oito princípios que devem ser assegurados a todos os trabalhadores, os quais são irrenunciáveis:

1. Princípio da proteção ao trabalhador – Responsável pela proteção da parte mais fraca da relação de trabalho, o trabalhador;
2. Princípio in dubio pró-operário – Na dúvida, se deve aplicar a regra trabalhista que mais beneficiar o trabalhador.
3. Princípio da norma mais favorável – A interpretação das normas do direito do trabalho sempre será em favor do empregado e as vantagens que já tiverem sido conquistadas pelo empregado não mais podem ser modificadas para pior.
4. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos – Os direitos do trabalhador são irrenunciáveis, ou seja, ele não pode abrir mão de direitos que são seus de acordo com as leis trabalhistas. Não se admite que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Se ocorrer, não terá validade alguma esse ato. A renúncia a qualquer direito trabalhista é nula, e serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos do direito do trabalho.
5. Princípio de que toda tentativa de fraudar o direito do trabalho será nula – A justiça trabalhista não admite fraude e não reconhece os atos praticados que estejam em desacordo com o direito do trabalho. É como se esses atos simulados não houvessem existido.
6. Princípio da continuidade da relação de emprego – O contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado. O ônus de provar o término do contrato de trabalho é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.



7. Princípio da intangibilidade salarial – É proibido ao empregador efetuar descontos no salário do empregado. Este princípio visa proteger o salário do trabalhador, é o princípio da irredutibilidade do salário.

8. Princípio da primazia da realidade – Vale a realidade dos fatos e não o que tiver sido escrito, ou seja, mais vale o que o empregado conseguir provar na justiça do trabalho, e as testemunhas são uma parte importante desse processo perante a justiça trabalhista, do que os documentos apresentados pelo empregador.

Com efeito, em se tratando de princípios inegociáveis garantidos ao trabalhador, o empregado não pode renunciá-los, haja vista que a Lei trabalhista lhe assegura tais direitos, sendo que, ainda que este os renuncie, tal ato não possuirá validade alguma.

Desta forma, tais respaldos vem ao encontro das necessidades dos trabalhadores, os quais merecem toda a forma de dignidade e respeito, não cabendo, portanto, o assédio moral.

O Código Civil em seu artigo 186, afirma que *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*. Sendo, portanto, precisamente cristalino, ao afirmar que aquele que sofreu algum dano, deve ser proporcionalmente indenizado.

No tocante à caracterização criminal há controvérsias. Capez (2007, p. 113) leciona que *“[...] Crime pode ser definido como todo fato humano que, propositada ou descuidadamente, lesa ou expõe a perigo bens jurídicos considerados fundamentais para a existência da coletividade ou paz social.”*

Por outro lado, Prado (2006, p. 235) afirma que o:

O conceito material de crime diz respeito ao conteúdo do ilícito penal – caráter danoso da ação ou seu desvalor social -, quer dizer, o que determinada sociedade, em dado momento histórico, considera que deve ser proibido pela lei penal. (2006,p.235)

Ainda nesta senda, Greco (2007) afirma que, ainda que muito relevante e imprescindível, o bem para a vida em comunidade, se não existir uma norma penal protegendo-o, por mais importante que seja, não existirá crime se o autor vier a afrontá-lo, mormente em se considerando o princípio da legalidade.

Destarte, ainda que pessoa tenha praticado uma ação de nítida reprovabilidade social, se não houve definição legal para tanto, estaremos ante a um “nada jurídico”.

Contudo, para sanar tal problema, conforme retirado do site da Câmara Municipal de São Paulo, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei 4742/2001, em março/2019, de autoria do ex-deputado Marcos de Jesus, o qual tipifica o assédio moral no trabalho como crime, prevendo uma pena de detenção de 1 a 2 anos, bem como multa, aumentada de 1/3 se a vítima for menor de 18 anos, sendo que a causa somente terá início mediante a representação da vítima contra o ofensor, o que, contudo, tem caráter irretratável. (FONSECA, 2009)

No que diz respeito ao âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981, estabelecendo normas e princípios que ressaltam a importância da participação, não somente do Governo, mas também de empregadores e empregados, na elaboração de uma política sobre a Saúde e Segurança do Trabalho, além, também, da preocupação com o meio ambiente. (SANTOS, 2019)

Em âmbito federal, no Brasil não obtém legislação própria hábil a tratar o assédio moral laboral em relações de cunho privado, fazendo-se necessário que a tutela jurisdicional seja garantida por meio de outros dispositivos legais conforme os até então abordados.

Contudo, há diversas leis estaduais e municipais que abordam o tema, a exemplo da Lei nº 3.921/02 que vigora no Rio de Janeiro, vejamos seu artigo 2º:

[...] a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

A cidade de Iracemápolis/SP, igualmente possui a Lei nº 1.163/00 municipal que trata da ocorrência de assédio moral laboral. Esta, tal qual a Lei do Rio de Janeiro, aborda o assédio ocorrido nas relações de trabalho no âmbito público, excluindo-se os trabalhadores celetistas, os quais são tutelados pelo Direito do Trabalho.

As leis municipais e estaduais que abordam o tema buscam coibir o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, o que, contudo, não possui força no âmbito federal, sendo, desta forma, aplicado tão somente com cunho administrativo.

Veja-se que, embora não haja Lei específica na esfera federal, tal fato não impede com que a prática do assédio moral no trabalho seja coibida, sendo utilizado nestes casos, outras fontes do direito para que os conflitos sejam solucionados, a exemplo dos textos abordados – Constituição Federal/88, Código Civil e a CLT.

Vejamos algumas jurisprudências nesse sentido:

*“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. ARTIGO 944 DO CÓDIGO CIVIL. PROVIMENTO. Uma vez demonstrada a viabilidade de processamento do recurso de revista por provável violação do disposto no art. 944 do Código Civil, o provimento do agravo de instrumento é medida que se afigura imperativa. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. ARTIGO 944 DO CÓDIGO CIVIL O cotejo do contexto fático delineado no acórdão regional com os parâmetros a serem observados na fixação do quantum indenizatório, revela que comporta reforma o valor arbitrado pelo Colegiado a quo (aproximadamente R\$ 27 .000,00 - vinte e sete mil reais) a título de compensação por dano moral, decorrente do assédio moral denunciado na peça de ingresso , uma vez que não foram observados o s princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade, caracterizando a propalada ofensa ao artigo 944 do Código Civil. Assim sendo, impõe-se conhecer do presente recurso e provê-lo para reduzir a condenação em destaque para o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.”(TST - RR: 1411000420065010058, Relator: Tarcisio Regis Valente, Data de Julgamento: 18/11/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2015).*

*“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO (DECISÃO EM CONFORMIDADE COM O ART. 944 DO CÓDIGO CIVIL). As razões recursais não desconstituem os fundamentos da decisão agravada. Agravo não provido.” (TST - Ag-AIRR:*

15101720155100811, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018).

*“RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CUMPRIMENTO DE METAS. CONFIGURAÇÃO E VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas em casos de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. De acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa. Os fatos relatados no acórdão regional retratam não apenas o rigor, na cobrança de metas, mas sobretudo a relevante circunstância de o insucesso do autor ser indevidamente noticiado a outros gerentes de contas e a outros empregados, promovendo-se, assim e desnecessariamente, um ambiente hostil e vexatório de trabalho. Evidenciado o dano moral, que deriva in re ipsa dessa conduta patronal, não se há cogitar de violação dos artigos 5º, V e X, da Constituição, 186 e 927 do código Civil, 818 da CLT e 333, I, do CPC.” (RR 6741920105090303. 6ª Turma. Ministro Relator: Augusto César Leite de Carvalho. DEJT: 04/12/2015).*

Diante do narrado, verifica-se que, ainda não havendo legislação específica hábil a incriminar o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, o agente não deixa de ser punido, isto porque as jurisprudências valem-se de legislações paralelas a fim de sanar o mau procedimento do agressor.

## 4.CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA

O assédio moral dentro do ambiente corporativo pode se dar de várias formas, podendo, inclusive ser praticado por uma ou mais pessoas.

Para o melhor entendimento do tipo de assédio enfrentado, este é classificado de diferentes formas. Segundo Brito Pereira (2021):

O assédio moral subdivide-se da seguinte maneira: assédio moral interpessoal, assédio moral institucional, assédio moral vertical descendente ou ascendente, assédio moral horizontal, e ainda, o assédio moral misto (2021, p.7)

O assédio moral interpessoal se dá de maneira individual, direta e pessoal, com o fim de trazer prejuízos, ou até mesmo extinguir a relação da equipe para com a vítima. Por outro lado, o assédio moral institucional, acontece quando a própria organização tolera ou incentiva, mesmo que por omissão, atos de assédio aos seus colaboradores. Neste caso a pessoa jurídica também se torna autora da agressão em comento, na medida em que permite que seus administradores adotem condutas desumanas com o fim de melhorar a produtividade geral.

O assédio moral vertical descendente acontece quando praticado pelo servidor que se encontra hierarquicamente superior, motivo pelo qual a vítima é um de seus subordinados. Neste caso, o superior se aproveita de sua autoridade para punir o colaborador por motivos diversos. Consigne-se que, embora a superioridade do agente, esta jamais permitirá a falta de respeito perante os colaboradores.

Já no assédio moral ascendente, a agressão é praticada pelo subordinado que geralmente carrega conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe, o qual se sente superior em razão de seu domínio em determinado assunto.

Em casos de assédio moral horizontal, a vítima se encontra no mesmo nível hierárquico que o agressor, sendo, portanto, um de seus colegas, e geralmente se dá pelo clima de competição instituído nas empresas.

Por último, há assédio moral misto, que ocorre quando os agressores são de diferentes posições dentro da organização, seja ela interpessoal, institucional, horizontal ou vertical. Desta forma, o assediado é atingido por todos, desde colegas de trabalho, estagiários, ou até mesmo por seu gestor.

#### 4.1.O QUE SE CARACTERIZA COMO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ?

De forma muito bem explanada em forma de “Cartilha” elaborada pelo Ministério Público Federal, a fim de informar quanto ao assédio moral no ambiente de trabalho, este abordou tais formas de condutas que caracterizam o assédio moral:

##### Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar a autonomia da pessoa;
- Contestar, a todo momento, as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquela pessoa;
- Passar tarefas humilhantes;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização devida dos trabalhos;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Instigar o controle de uma pessoa por outrem, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;

- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para a realização das atividades;
- Vigiar apenas a pessoa assediada;
- Advertir arbitrariamente;
- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.

#### Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não a cumprimentar ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: ocorre quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que esta não se comunique com os demais membros da equipe. Desta forma, o assediador promove um “romper de laços” que unem a vítima aos colegas, pois assim, ela estará mais desprotegida, e ainda, sem ter com que compartilhar seu sofrimento.

#### Atentado contra a dignidade

- Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar sua vida particular em público;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da pessoa;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.).

#### Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails.

Conforme observado, muitas atitudes presentes no nosso dia a dia podem se caracterizar como assédio moral dentro do ambiente de trabalho, motivo pelo qual é de suma importância saber identificá-los para que, assim, se torne possível a diminuição, com consequente extinção dessa modalidade de agressão dentro do ambiente corporativo.

Contudo, não se pode olvidar os cinco requisitos principais para que o assédio moral reste configurado: intencionalidade, direcionalidade, repetitividade, duração e regularidade (COSTA, 2021). A junção destes requisitos e situações parecidas às narradas acima são hábeis a esculpir o assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

#### **4.2.O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?**

O assédio moral no ambiente de trabalho deve ser levado com muita seriedade e cuidado, mas, assim como em diversas outras áreas, o assédio não pode ser generalizado de forma a considerar qualquer mero dissabor como assédio moral, isto porque o assediador deverá ser punido por suas atitudes e, quando não configurado, isso se dará de maneira injusta.

Desta forma, se faz pertinente destacar que assédio moral difere do estresse ocupacional.

Conforme cartilha elaborada pelo Ministro Brito Pereira bem como cartilha elaborada pelo BRASIL (2016), eis alguns casos que não são considerados como assédio moral dentro do ambiente de trabalho:

a) Exigências Profissionais:

Dentro do ambiente de trabalho, é normal que haja cobranças e exigências no que diz respeito à qualidade, metas, tempo razoável para elaboração, bem como críticas construtivas considerando os padrões estabelecidos pela organização. Desta forma, eventual reclamação decorrente de desmazelo do



empregado quanto às atividades mal elaboradas, não configuram assédio moral.

b) Aumento do volume de trabalho:

A sobrecarga somente será indevida quando esta é usada no intuito de desqualificar especificamente o trabalhador, como forma de punição, ou ainda quando ultrapassam os limites estabelecidos pela legislação, fora isso, é normal que em alguns momentos a demanda se torne maior, gerando sobrecarga durante o serviço.

c) Situações eventuais:

Mesmo que a atitude da pessoa não tenha sido a ideal para aquele momento e tenha obtido uma dimensão capaz de humilhar, constranger, e até mesmo de gerar abalo moral indenizável, é necessário que se vislumbre a repetição e a frequência de tais atitudes para que o assédio seja caracterizado.

d) Mecanismos controladores:

A utilização de tabelas, tecnologias, entre outros utensílios hábeis a controlar o trabalhador, não configuram em assédio moral, desde que utilizados para com todos os colaboradores, e ainda, com a motivação de melhoria na qualidade dos serviços prestados por todos. A simples utilização deste para intimidação dos trabalhadores, se configura em assédio.

e) Más condições de trabalho:

Quando algum equipamento se rompe, quando o ar-condicionado apresenta problemas em dias calorosos, ou ainda, por exemplo, quando o espaço é considerado pequeno para comportar todos os colaboradores, isto por si só não é capaz de configurar o assédio moral em ambiente de trabalho, é necessário que o colaborador seja colocado nessas condições a fim de desmerecê-lo.

A Organização Mundial da Saúde – OMS – igualmente defende a diferenciação entre conflitos saudáveis e os casos de assédio moral, para que não haja injustiças com os empregadores.

Deste modo, importante se faz distinguir quando determinada situação se deu de forma eventual, ou mesmo se aconteceu em razão do ambiente profissional em que o colaborador atua, não sendo cabível, nestes casos, a configuração do assédio moral.

## 5. CARACTERÍSTICAS DO ABUSADOR: QUEM GERALMENTE PRÁTICA?

Não se pode mensurar um estudo específico e definitivo a fim de determinar todas as características do agressor, todavia, é possível, através da devida análise a casos concretos, afirmar que determinadas características são mais habituais.

Segundo, Oliveira da Silva (2006) afirma que:

O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade. (p.2)

Inicialmente, vale ressaltar que a grande maioria dos assediadores, não necessariamente, retém algum distúrbio mental ou genético. Segundo o IPRC – Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental, é do fator humano que se origina toda e qualquer ameaça à integridade organizacional, em outras palavras, significa dizer que qualquer indivíduo é capaz de realizar escolhas erradas de forma a levar um determinado comportamento de risco prejudicial ao próximo, ora trabalhador.

Em 1974, a artista Marina Abramovic realizou um experimento chamado “*Ritmo 0*” a fim de testar o limite do ser humano. Para que isto fosse possível, ela permaneceu exposta ao público no “Studio Morra”, em Nápoles/ Itália, durante seis horas, e ainda, disponibilizou cerca de 70 itens para que os telespectadores interagissem com seu corpo como bem entendessem. (BORTOLUZZI, 2018)

De início, afirma que o público se portou de forma muito gentil, recebeu flores, abraços e cuidados diversos. No entanto, à medida em que a plateia percebia que ela realmente estava disposta a suportar o que fosse, sem hesitar, pelo período mencionado, este passou a pôr à prova os limites de Marina.

Desta forma, a artista passou a ser torturada, agredida e abusada pelo público, chegando, inclusive a colocarem seu dedo em um gatilho de um revólver carregado, o qual apontava para sua cabeça. Ao final do experimento, quando as seis horas finalmente se cessaram, Marina levantou-se da cadeira onde estava posicionada, seminua e sangrando, e começou a caminhar em direção ao público, contudo, todos fugiram para escapar de um confronto real.

Veja-se que, o experimento ora narrado, igualmente amolda-se a realidade da convivência entre seres humanos.

Na medida em que não há reações e consequências para determinados dissabores, essas atitudes se tornam habituais, de forma a trazer constantes desrespeitos, e ainda, de forma cada vez mais acentuada. Desta forma tem-se que, em grande parte das vezes, o assediador nada mais é do que alguém que desconhece o limite alheio por falta da imposição deste.

Note-se que, aqui, não se traz à baila circunstâncias em que o assediado já estabeleceu limites quando da percepção destas atitudes, mas sim, daqueles em que permitiram, inconscientemente, com que o tratamento unicamente profissional fosse violado. Contudo, a garantia de que os limites sejam estabelecidos, não é obrigação da vítima, mas sim da alta administração que, continuamente, deve prezar e atentar-se para que não haja quaisquer oportunidades para esse tipo de agressão dentro do ambiente de trabalho, sempre oportunizando à vítima o reporte de eventuais casos.

Com efeito, conforme já mencionado no 2º Capítulo desta pesquisa, para que o assédio moral dentro do ambiente de trabalho se configure, é necessário que o agente tenha conhecimento da perversidade de seus atos.

Deste modo, a intenção do assediador, perversamente, age de forma a levar a vítima a pedir seu desligamento ou exoneração, contudo, o assédio pode se configurar também no objetivo do agressor de desestabilizar o colaborador, de maneira a mudar seu proceder visando, simplesmente, por exemplo, sua humilhação perante suas autoridades e demais colegas, como uma perturbada forma de punição em consequência de opiniões distintas, atitudes manifestadas, ou ainda, por discriminação.

Em outras palavras, o assediador moral tem por desígnio aniquilar a vítima do meio ambiente laboral, utilizando-se de psicoterror, por meio dos mais diversos mecanismos de sabotagem, segregação e afastamento social, sendo que, geralmente, são direcionados como forma de discriminação por sexo, raça, idade, dentre outros, algumas outras características são apontadas, via de regra, à vítimas que demonstram certa ingenuidade, honestidade, franqueza e eficiência no trabalho (LIMA, 2019).

Outro fato observado é que a vítima geralmente possui compatibilidade com o serviço requisitado, é flexível e capacitado, motivos pelos quais se criam o sentimento de rivalidade e insegurança dentre autoridades ou colegas (BRASIL, 2011, p. 9).

Segundo Rocha Pacheco (2007, p. 66)

A parte assediadora, como sujeito ativo de assédio moral, é aquela que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoios ou que, então, ocupa uma posição de superioridade em relação

ao assediado. Nesta dinâmica, o agressor ou os agressores fazem-se valer, normalmente de algum argumento ou estatuto de poder, como a força física, a antiguidade, a força do grupo, a popularidade no grupo ou o nível hierárquico, para levar a cabo estes comportamentos assediadores, ou seja, submeterem o sujeito passivo a tratamentos humilhantes, oprobriosos, degradantes e que criam um ambiente de trabalho hostil ou intimidativo. O assediador projeta, muitas vezes, uma imagem bastante positiva para o exterior, o que torna ainda mais complicado demonstrar este fenómeno

Com efeito do que narrado, tem-se que o assediador apresenta características autoritárias, manipuladoras, abusa do poder que lhe é conferido, e ainda, age como grande desmotivador para com os demais colaboradores.

## 6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho perpassam a diversas esferas do ambiente corporativo, podendo trazer prejuízos a vítima, ao agressor, à organização, e ainda, ao Estado.

Segundo a OMS é de extrema importância que os trabalhadores responsáveis sejam hábeis a identificar os principais sintomas causados que podem incluir crises de choro, depressão, insônia, desejo de vingança, diminuição da libido, sensação de inutilidade, distúrbios digestivos, cefaleia, descontrole da pressão arterial, tonturas, início de alcoolismo e principalmente ideias de suicídio (OMS, 2004)

Conforme entrevistas realizadas por com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional, têm-se um percentual de como a vítima de cada sexo reage quando ambos são expostos a esta situação.

<b>SINTOMAS</b>	<b>MULHERES</b>	<b>HOMENS</b>
<b>Crise de choro</b>	100	---
<b>Dores generalizadas</b>	80	80
<b>Palpitações/ tremores</b>	80	40
<b>Sentimento de inutilidade</b>	72	40
<b>Insônia ou sonolência excessiva</b>	69,6	63,6
<b>Depressão</b>	60	70
<b>Diminuição da libido</b>	60	15
<b>Sede de vingança</b>	50	100
<b>Aumento da pressão arterial</b>	40	51,6
<b>Dor de cabeça</b>	40	33,2
<b>Distúrbios digestivos</b>	40	15
<b>Tonturas</b>	22,3	3,2
<b>Ideias de suicídio</b>	16,2	100
<b>Falta de apetite</b>	13,6	2,1
<b>Falta de ar</b>	10	30
<b>Passar a beber</b>	5	63
<b>Tentativa de suicídio</b>	---	18,3

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Desta forma, tem-se alguns danos causados à vítima que repercutem negativamente em decorrência do assédio moral enfrentado, trazendo ao óbvio o prejuízo causado à sua saúde, bem como manifestando-se distintamente entre homens e mulheres.

A psiquiatria Hirigoyen, afirma que poucas agressões são responsáveis por causar distúrbios psicológicos que em curto prazo são gravosos e que possuem consequências que de fato desestruturam o indivíduo em longo prazo, e o assédio moral é uma delas (2005).

No tocante às consequências suportadas pela empresa/ organização, percebe-se prejuízos quanto à criatividade e produtividade do agente, há uma grande rotatividade de funcionários, os erros e acidentes se tornam mais corriqueiros, absenteísmo regulares (faltas), exposição negativa da marca/ empresa envolvida, indenizações trabalhistas, e ainda, multas administrativas.

A respeito, leciona Guedes (2006, p 115):

As empresas sofrem consequências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60%.

Outrossim, ainda há o que se falar em consequências geradas ao Estado, na medida em que quanto mais assédios morais existirem, a demanda de tratamentos médicos e custos com processos administrativos e judiciais tendem a avolumar-se.

Desta forma, tem-se que as consequências do assédio moral dentro do ambiente de trabalho não trazem prejuízo tão somente à vítima, sendo, portanto, uma agressão extremamente prejudicial para o coletivo.

## 7.0 ASSÉDIO MORAL E A PANDEMIA DO COVID-19

Em março/2020 fora decretado o estado de calamidade pública no Brasil. Tal fato, conseqüentemente, gerou adaptações no meio corporativo, o que levou muitos serviços a instituírem o trabalho remoto durante este período.

Segundo Costa (2021), cofundadora do Instituto de Pesquisa de Risco Comportamental (IPRC), a estimativa era que, com a instituição do trabalho remoto, os índices de assédios sofridos no ambiente de trabalho diminuiriam e, conseqüentemente, as denúncias.

COSTA (2021) também coloca que no final de abril do ano passado, começou a receber várias demandas de clientes. Comparando 2019 com 2020, só em questões de assédio, eles tiveram um crescimento de 72% dos casos (COSTA,2021)

Em que pese a distância física entre os colaboradores, estes, todavia necessitam comunicar-se entre si para garantir a qualidade e produtividade organizacional, desta forma, caracterizado o assédio moral, a comprovação deste é facilmente encontrada através de e-mails, mensagens, grupos de *WhatsApp*, reuniões *online*, entre outros.

Não obstante a agressão em comento se dar de forma virtual, esta é mais nociva posto o maior alcance e toda a abrangência digital.

Veja-se que o assédio moral é uma relação pessoal, e na maioria das vezes, não há provas ou testemunhas do ocorrido, sendo a “memória digital” um dos motivos favoráveis quando da denúncia realizada pela vítima.

Outro motivo observado pelo IPRC, é que, dentro de casa, em grande parte das vezes, os trabalhadores estão em companhia de seus familiares, motivo pelo qual muitos deles não se agradam do que veem, incentivando, desta forma, que a vítima a realize a devida denúncia do ocorrido.

Na verdade, já acontecia antes, só que as pessoas expostas a tais situações não percebiam que aquilo de fato era assédio. Achavam que era um comportamento comum daquele líder. Entretanto, ao trabalhar em casa, os cônjuges e familiares passaram a acompanhar as atividades e começaram a questionar as vítimas em relação àquela situação: ‘Peraí, você estava em uma reunião e ele falou dessa maneira com você? Isso começou a incentivar tanto a vítima, quanto o próprio cônjuge ou familiar, a denunciar as situações para a organização (COSTA, 2021)



Mais a mais, segundo o site Rede Brasil Atual, “*quando a divisão entre casa e trabalho é rompida, vemos muitas pessoas trabalhando nos feriados, fins de semana. Não tem mais horário para a cobrança de tarefas*”, motivo pelo qual o trabalho remoto deu oportunidade para que a carga horária do trabalhador fosse desrespeitada.

Vale ressaltar que, aqui, tão somente abrange o impacto da instituição do trabalho remoto em casos de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, sem, contudo, deixar de considerar os bônus havidos em outras esferas.

## 8.FORMAS DE PREVENÇÃO

Tão importante quanto saber identificar situações de assédio moral, é adotar medidas capazes de prevenir tal agressão dentro do ambiente de trabalho, sendo, portanto, de suma importância que passos de prevenção sejam tomados.

Vejamos algumas formas de prevenção:

- Informar todos os funcionários quanto ao assédio moral, de sorte que todos tenham conhecimento do assunto;
- Instauração de Código de Ética e Conduta;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo entre colaboradores, evitando, desta forma, competições negativas;
- Ter algum funcionário capacitado e responsável pelos casos de assédio moral dentro do ambiente de trabalho;
- Disponibilização de um canal de denúncia, seja ele interno ou externo;
- Adotar medidas sigilosas e eficazes em caso de denúncias, considerando-se que isto gerará confiança e liberdade à eventuais futuras vítimas;
- Definir claramente atribuições, bem como as condições de trabalho de servidores, empregados e estagiários;
- Comunicações frequentes aos funcionários, de modo que estes tenham a oportunidade de dialogar e expressar coisas boas ou dissabores enfrentados;

Segundo Oliveira da Silva (2005) a implementação de códigos de ética e conduta empresariais tem se mostrado de grande eficácia, posto que são instrumentos poderosos para a prevenção do assédio moral, conscientização e fomentação de bons valores e princípios e estabelece programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

Desta forma, quando as empresas adotam um Código de Ética, toda a equipe se prepara para eventuais comportamentos de risco que podem dar abertura a situações de agressão moral.

De igual modo, outra forma de prevenção muito indicada é a implementação de canais de denúncia que possibilitam e incentivam os funcionários a denunciarem casos de,

não somente assédio moral, mas também diversos outros aborrecimentos e desconfortos vivenciados, como por exemplo, indícios de corrupção.

Os canais de denúncia podem ser internos ou externos, sendo que, quando internos, algum funcionário da empresa se torna responsável por receber as denúncias das situações experimentadas pelos colaboradores, o que, contudo, por ser falho, mormente em se considerando que muitas vezes o assediador pode possuir algum vínculo com o funcionário responsável pelo canal de denúncia, ou ainda, este pode ser o agressor o qual necessita ser denunciado.

Lado outro, quanto ao canal de denúncia externo, este se torna mais eficaz, posto que, neste caso, há uma empresa terceirizada responsável por tratar com muito profissionalismo caso a caso.

Destarte, a denúncia poderá se dar de forma anônima, ou não, e ainda, com a certeza de que todas as cautelas necessárias serão providenciadas, como por exemplo a investigação do que fora denunciado, bem como a responsabilização do agente.

Por fim, vale destacar o quanto a vida coletiva tem se revelado como uma ferramenta importante para a manutenção da saúde, sendo que relações socioprofissionais satisfatórias são capazes de promover um ambiente de autonomia, criação, negociação, vivências de prazer, saúde mental, poder de resistência, bem como engajamento para mudanças (BRUCH & MONTEIRO, 2011; MENDES & ARAÚJO, 2011).

Mais a mais, segundo Rosenberg (2016), o exercício da palavra e escuta destituídos de diagnósticos e julgamentos moralizadores permite estabelecer maior profundidade, afeto, empatia e compaixão nas relações.

Deste modo, tem-se algumas formas mui relevantes para a devida prevenção do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, sendo que, as organizações que as adotam, atraem grande admiração do coletivo e demonstram enorme compromisso com o bem-estar de toda a empresa, bem como se seus colaboradores.

## **8.1. O QUE DEVE SER FEITO ANTE UMA CIRCUNSTÂNCIA DE ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO?**

Segundo Badaró de Lima (2017), o assédio moral possui duas fases, a primeira é a do isolamento moderado, onde o indivíduo não percebe a malícia que envolve o ambiente de trabalho hostil, não conseguindo identificar as características do assédio moral sofrido.

A segunda inicia-se a partir do momento em que a vítima percebe a violência sofrida, nota a má intenção do agressor, a comunicação desacertada, as humilhações e as demais ações típicas do assédio moral no trabalho.

Após a segunda fase, segundo o Senado Federal (2011) é de suma importância que a vítima adote as seguintes condutas:

- a) Anotar detalhadamente todas as situações de assédio vivenciadas, de modo a constar data, hora, local, nome do agressor, testemunhas presentes, descrição do que sofrido;
- b) Evitar estar ou conversar isoladamente com o agressor;
- c) Realizar denúncia à alta administração dos casos de assédio moral próprio ou de colegas;
- d) Se possível, solicitar sua alteração e lotação ou posto de trabalho, ou ainda, alterar sua jornada de trabalho;
- e) Compartilhar o problema com colegas de trabalho, bem como superiores hierárquicos de sua confiança;
- f) Buscar apoio de amigos e familiares;
- g) Evitar e afastar qualquer sentimento de culpa, inferiorização, buscando apoio psicológico, se possível para aprender a lidar com eventuais enfrentamentos, de forma a lidar com o problema de maneira mais sábia e sem comprometimento de sua saúde.

Consigne-se que, caso você tenha sido testemunha de alguma agressão física ou moral dentro do ambiente de trabalho, é de suma importância superar o medo das consequências e agir de modo a oferecer apoio à vítima.

Buscar ajuda e enfrentar o problema é essencial! Com todo o cuidado, lealdade e a solidariedade de familiares, colegas e amigos, e ainda, com acompanhamento psicológico de profissionais, será mais fácil de enfrentar a agressão, bem como o agressor.

## 9. CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em maio/2021, o Brasil presenciou um caso de assédio no ambiente de trabalho praticado dentro de uma agência de viagens na cidade de Fortaleza/CE, na qual o empregador criou uma situação de “paredão”, inspirada em um *reality show* brasileiro. Deste modo, os colaboradores foram obrigados a votar abertamente em algum colega de trabalho para que este fosse eliminado, em outras palavras, a fim de que algum trabalhador fosse demitido em forma de votação.

Essa atitude em comento foi capaz de gerar constrangimento e humilhação em todos os colaboradores da empresa, mormente em se considerando a forma em que todos eles foram expostos, sendo obrigados a “justificar” seu voto, ou como consequência, sua demissão.

Mais a mais, a falta de respeito evidenciada em todas as falas gravadas por um dos trabalhadores presentes é hábil a configurar o abuso de autoridade, a falta de respeito e o constrangimento a que todos foram expostos.

Em entrevista dada ao programa de televisão “Fantástico”, uma das eliminadas afirmou: “*Eu me senti um lixo, eu me achei ineficiente, não tive nem a oportunidade de defesa, de nada, porque eu só tinha que aceitar o que estava acontecendo*”.

Veja-se que, em que pese a superioridade do agente, esta jamais permitirá a falta de respeito perante os colaboradores, bem como nunca justificará qualquer forma de exposição dos funcionários.

O juiz responsável pelo caso, Dr. Ney Fraga Filho, condenou a agência de viagens no pagamento de R\$ 14.000,00 a título de danos morais.

Outro caso ocorrido recentemente em Florianópolis/SC, se deu mediante mensagens enviadas a um grupo de *WhatsApp* em que estavam presentes todos os colaboradores de uma autarquia do município.

Segundo o *site* “Migalhas.com.br”, o agressor enviou mensagens ao citado grupo aduzindo que a vítima era preguiçosa, que com frequência inventava problemas de saúde para ausentar-se, e ainda, realizou montagens com o rosto do assediado, chegando inclusive, a realizar insinuações com sua esposa.

O Juiz responsável pelo caso, Dr. Alessandro da Silva, condenou a companhia a pagar indenização à vítima no montante de R\$ 10.000,00, fundamentando que não fora tomada nenhuma iniciativa quando das reclamações realizadas pelo assediado: “*Apesar*

*dessa obrigação, a ré não tomou medidas eficazes para evitar a reiteração das ofensas e, como tal, agiu com culpa decorrente da inobservância do dever geral de cautela".*

A desembargadora responsável pela apreciação do recurso, Dra. Quézia Gonzalez, afirmou que a companhia agiu de forma omissa: "A omissão frente a atitudes assediadoras induz à assimilação, pelos empregados, de que são admitidas pelo empregador". E ainda, "Também vulnera a confiança do empregado assediado no seu empregador, pois vê que este não adota as medidas para demonstrar que reprova as atitudes de assédio".

Deste modo, podemos apreciar um caso procedente em que, não somente o agressor foi responsabilizado, mas também a organização a que pertencia, evidenciando, desta forma, o grande dever das empresas em garantir um ambiente de trabalho bonançoso a todos os colaboradores.

Por último, um caso que tramitou perante a 4ª Vara do Trabalho de Aracaju, na qual uma agência de telemarketing foi processada por um de seus colaboradores.

A vítima aduziu que seus superiores hierárquicos lhe restringiam o uso de banheiro, sendo que, isto lhe acarretou danos quanto às suas condições físicas, psíquicas e morais.

O fato restou comprovado pelo depoimento de uma testemunha autoral, a qual afirmou que as idas ao banheiro eram controladas pelo supervisor, sendo que, se os subordinados se ausentassem por mais de 4 minutos utilizando o banheiro, este os buscava, e ainda, afirmou ter presenciado tal fato acontecendo com o reclamante, ora vítima.

A juíza responsável pelo caso, Dra. Tatiana de Bosi Araújo, afirmou que "a conduta patronal, caracterizada pela restrição do uso das toaletes, expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário".

Desta forma, a empresa foi condenada ao pagamento do valor de R\$ 5.000,00 a título de danos morais, em razão do assédio experimentado.

Eis alguns casos reais de assédio moral ocorridos dentro do ambiente de trabalho, o que, por si só, já demonstra como tal agressão é mais comum do que se imagina, mormente em se considerando que os casos abordados se deram de forma evidente e escancarada, sendo que, conforme mencionado nesta pesquisa, a maior parte dos casos de assédio moral experimentado pelos trabalhadores, acontece de forma disfarçada e silenciosa.

## 10. CONCLUSÃO

O presente estudo visou trazer como tema a modalidade de agressão moral dentro do ambiente de trabalho, sendo indubitável as consequências causadas em decorrência da ausência de um ambiente corporativo saudável.

A partir da especificação do que se configura como assédio moral, e ainda, das devidas formas de prevenção, proclama-se uma maior facilidade quando do combate à situações desagradáveis que afetam de forma relevante o psicológico e o físico do colaborador, mormente em se considerando seus princípios norteadores.

Note-se que, em que pese a falta de legislação específica, a partir da configuração do assédio moral, e ainda, da comprovação da culpa do agente, surge a garantia da reparação do dano causado ao colaborador, sendo possível a sua responsabilização por leis diversas, a exemplo do dano moral.

Outro fator importante observado é que, quando a empresa instaura medidas de prevenção, tais como o Código de Ética e Conduta, adoção de canais de denúncia internos ou externos, entre outros, vê-se uma grande diminuição da chance de uma eventual ocorrência de assédio moral, e ainda, quando sucedido, é tratado de forma eficaz e segura, o que traz benefícios tanto à vítima, como a todo o ambiente corporativo.

Desta forma, espera-se que com esta pesquisa, haja um maior alcance de pessoas que obtenham acesso às informações quanto a modalidade do assédio moral, sua configuração, ambientes suscetíveis, formas de prevenção, e ainda o que deve ser feito em um eventual episódio.

Conclui-se que deve ser fornecido ao trabalhador seu merecido respeito, ainda que a demanda seja alta, ou mesmo que as exigências sejam rigorosas, não havendo o que se falar em desrespeito em razão de grau hierárquico ocupado.

## 11. REFERÊNCIAS

BRASIL, Senado Federal. **Assédio moral e sexual. Programa pró- equidade de gênero e raça.** Brasília, 2011.

BRASIL, Senado Federal, ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO – Saiba mais sobre essas Distorções de Conduta no Ambiente de Trabalho

BORTOLUZZI, Gilvani José **A arte performática de Marina Abramovic: corpo e dor.** 2018, v.1. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contemporanea/article>. Acesso em: 10 de jun.2022

BRITO, João Batista Pereira. **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo,** 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em 5 de mar. 2022.

BRODSKY, Rodrigo. **O assédio moral no ambiente de trabalho. Um estudo bibliográfico.** Universidade Cesumar, Maringá, 2020. Disponível em: [rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/7299](https://repositorio.unicesumar.edu.br/handle/123456789/7299). Acesso em: 15 de mai. 2022

BRUCH, V. L. A. & MONTEIRO, J. K. (2011). **Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho.** In: Ferreira, M. C.; Araújo, J. N. G.; Almeida, C. P. & Mendes, A. M. (Org.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde* (pp. 121-140). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal,** vol.1, Parte Geral-23ª ed.-São Paulo, Saraiva Educação, 2019

CASSITTO, Maria Grazia; *et al.*In. OMS: **Sensibilizando sobre o assédio moral no local de trabalho: orientação para profissionais de saúde, tomadores de decisão, gestores, diretores de recursos humanos, comunidade jurídica, sindicatos e trabalhadores.** Milão: OMS; 2004.

COSTA, Alessandra. **O Assédio nas Organizações na era digital,** 2021. Disponível em: <https://www.observatoriodorh.com.br/noticia/324/o-assedio-nas-organizacoes-na-era-digital>. Acesso em: 10 de jan. 2022



FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

FONSECA, José Geraldo da. **Dano moral da pessoa jurídica**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 73, n. 4, p. 417-428, abr. 2009

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: Parte Geral, Volume I**. 13ª ed. Ed. Impetus, Niterói, RJ, 2011

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2009

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral**. Curitiba: Juruá, 2019

MITCHELL, A., Ahmed, A., & Szabo, C. (2014). **Workplace violence among nurses, why are we still discussing this?** Literature review. Journal of Nursing Education and Practice, 4(4), 147-150

MOTHÉ, Cláudia Brum. **Código de Ética nas empresas pode evitar o assédio moral**. In.: Consultor Jurídico. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo\\_etica\\_empresas\\_evitar\\_assedio\\_moral](https://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo_etica_empresas_evitar_assedio_moral). Acesso em 15 de abr. 2022.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. n. 68. São Paulo, 2004.

OLIVEIRA, Henrique Fernandes; REIS SILVA, Geiciely. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira**: Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA, v. 3, n. 02, p. 25, 13 abr. 2020.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho, o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v.70, n.9, set.215.

PEREIRA, Brito. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare**. Por um ambiente de trabalho positivo. Tribunal Superior do Trabalho.24p.

PRADO, Luis Régis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**: parte geral. 11ªed.São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, v.1.

REALE, Miguel. **Temas de Direito Positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

ROSENBERG, M. B. **Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. 2016. São Paulo: Editora Ágora.

SANTOS, Eder. “**Convenção 155 da OIT: um tratado de prevenção**”. 2019. Disponível em <http://www.sstonline.com.br/convencao-155-um-tratado-de-prevencao/>. Acesso em 15 de mar. 2022.

Trabalhador ofendido em grupo corporativo do WhatsApp será indenizado. **Portal Migalhas**, 28 de jun. de 2021. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/quentes/347697/trabalhador-ofendido-em-grupocorporativo-do-whatsappseraindenizado>. Acesso em 12 de mai. 2022.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Ética e assédio moral. Assédio Moral no Trabalho.**Jus.com.br**. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/9021/assedioa-moral-no-trabalho/2>. Acesso em 15 de abr. 2022.