



**FACULDADES MAGSUL**

ISABELLA ANDRADE DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE  
O SETOR PRIVADO**

Ponta Porã

2023

ISABELLA ANDRADE DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE  
SOBRE O SETOR PRIVADO**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC  
apresentado à Banca Examinadora das  
Faculdades Magsul, como exigência  
parcial para obtenção do título de Bacharel  
em Direito.

Orientador: Prof. Me. Elvis de Assis  
Amaral

Ponta Porã

2023

ISABELLA ANDRADE DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE  
SOBRE O SETOR PRIVADO**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC  
apresentado à Banca Examinadora das  
Faculdades Magsul, como exigência  
parcial para obtenção do título de Bacharel  
em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Prof. Me. Elvis de Assis  
Amaral.  
Faculdades Magsul

---

Examinador:  
Faculdades Magsul

Ponta Porã, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Agradeço a Deus pelo dom da vida e por me permitir chegar até aqui, aos meus pais, Luciana e Valdinei, pelo apoio ao longo desta jornada e ao meu irmão Lucas pelo companheirismo do dia a dia.

## RESUMO

Embora o assédio moral ocorra desde os primórdios da sociedade, somente a partir da década de 1980 ampliaram-se as discussões sobre o assunto. Trata-se de uma violência psicológica, de conduta deliberada e intencional, em que o agressor visa destruir a autoestima da vítima, por meio de ataques indiretos, de forma sutil, muitas vezes imperceptíveis de início por quem está sendo agredido e por aqueles que presenciam os ataques. Pode ser interpessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional ocorrendo nas formas vertical (ascendente e descendente) ou horizontal (entre colegas do mesmo nível). Tratam do assunto a Constituição Federal, princípios gerais do Direito e do Direito do Trabalho, Leis Federais, Normas regulamentadoras e outros dispositivos legais. Neste cenário é fundamental que as empresas tenham meios de erradicar tal prática de dentro da organização, bem como de fiscalizar e punir possíveis assediadores. Tal responsabilidade cabe também a todos os órgãos vinculados à proteção do trabalhador. Cabe ao legislativo brasileiro elaborar leis e normas que promovam a proteção de todos aqueles que tenham situação potencial de sofrer qualquer prática de assédio e ao judiciário aplicá-las de forma rigorosa, salvaguardando os direitos do assediado e punindo o assediador, promovendo assim um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

Although moral harassment has occurred since the beginning of society, it was only from the 1980s onwards that discussions on the subject were broadened. It is a psychological violence, with deliberate and intentional conduct, in which the aggressor aims to destroy the victim's self-esteem, through indirect attacks, in a subtle way, often imperceptible at first by those who are being attacked and by those who witness it. the attacks. It can be interpersonal, with the purpose of harming or eliminating the professional, occurring vertically (ascending and descending) or horizontally (between colleagues of the same level). The subject is covered by the Federal Constitution, general principles of Law and Labor Law, Federal Laws, Regulatory Standards and other legal provisions. In this scenario, it is essential that companies have the means to eradicate this practice from within the organization, as well as to supervise and punish possible harassers. This responsibility also rests with all bodies linked to worker protection. It is up to the Brazilian legislature to elaborate laws and norms that promote the protection of all those who have the potential to suffer any practice of harassment and to the judiciary to apply them rigorously, safeguarding the rights of the harassed and punishing the harasser, thus promoting an environment of healthy and respectful work.

**Keywords:** Workplace Bullying. Work Environment. Labor Law.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidações das Leis do Trabalho
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1- REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1 ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1.1 Conceito de assédio moral</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4 COMPORTAMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>15</b>
<b>1.5 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>16</b>
<b>1.5.1 Assédio moral vertical descendente</b> .....	<b>17</b>
<b>1.5.2 Assédio moral vertical ascendente</b> .....	<b>18</b>
<b>1.5.3 Assédio moral horizontal</b> .....	<b>18</b>
<b>1.5.4 Assédio moral misto</b> .....	<b>19</b>
<b>2- DISPOSITIVOS LEGAIS APLICÁVEIS AO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>27</b>
<b>3- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADO</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2. CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE</b> .....	<b>32</b>
<b>3.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR ASSEDIANTE</b> .....	<b>34</b>
<b>3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA</b> .....	<b>35</b>
<b>3.5 CONSEQUÊNCIAS PARA A SOCIEDADE</b> .....	<b>35</b>
<b>4- MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>36</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>42</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno enraizado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade. Entretanto, somente a partir da década de 1980 ampliaram-se as discussões e pesquisas acadêmicas, em especial por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador (FILHO e GUNÇA, 2020, p. 47).

Apesar de a violência no trabalho ter sido analisada e denunciada há mais de um século por Karl Marx, somente nas duas últimas décadas tem atraído a atenção de filósofos, cientistas, médicos e demais envolvidos com a área da saúde e do trabalho. Isso se deve, certamente, ao aumento de casos relatados em clínicas, consultórios, aos impactos na saúde mental, assim como aos riscos que possam trazer à produção e à reprodução do capital (FREITAS, 2008, p. 47).

No Brasil, segundo dados apresentados por Bobroff & Martins (2013), numa investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, 42% relataram histórias de humilhação no trabalho, no quais se incluem as mulheres como as vítimas mais frequentes, seguidas pelos negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos.

Neste contexto, ao longo dos anos, houve casos relatados de assédio moral que receberam atenção da mídia e foram objeto de investigação e denúncia. Alguns desses casos envolveram situações em que os trabalhadores foram submetidos a humilhação pública, insultos, discriminação, sobrecarga de trabalho intencional, isolamento, ameaças ou intimidação por parte de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou subordinados, tais como:

- **Caso Carrefour:** Segundo o Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul, em 2022, a empresa Carrefour Comércio e Indústria LTDA foi condenada, pela 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande, ao pagamento de R\$ 400 mil pela prática reiterada e habitual de situações caracterizadoras de assédio moral organizacional contra seus empregados, expondo-os a danos de ordem moral.

- **Caso Havan:** Em 2021, a 5ª Turma do TST condenou a empresa Havan a pagar indenização de R\$ 100 mil a um empregado com deficiência mental por assédio moral. As ofensas foram baseadas em sua condição de saúde e eram praticadas por seguranças de uma loja da rede na cidade de Florianópolis, Santa Catarina. Por maioria, o colegiado entendeu que o valor, superior ao de outras situações de assédio

moral, é justo em razão da gravidade do caso. (REVISTA CONSULTOR JURIDICO, 2021).

- **Caso Bradesco:** Segundo o TRT da 7ª Região (CE), a Justiça do Trabalho do Ceará condenou o banco Bradesco a indenizar uma empregada pela prática de dano moral organizacional. Em sua decisão, a juíza do trabalho Christianne Fernandes Carvalho Diógenes entendeu que a bancária foi vítima de cobranças abusivas para cumprir metas impostas pela empresa, sob ameaça de ser despedida, e condenou a instituição financeira a indenizar a trabalhadora em R\$ 12 mil.

Esses exemplos demonstram casos de assédio que foram julgados pelo Judiciário brasileiro, resultando em condenações (para o assediador e para a empresa) e indenizações para as vítimas. Desta forma é importante combater o assédio moral no ambiente de trabalho e promover políticas públicas, regulamentações e conscientização de todos, de forma a buscar maneira de preveni-lo e instrução de como lidar com suas consequências.

A escolha do presente tema deu-se pela importância do assunto, o qual pode gerar graves danos ao trabalhador e ao empregador, bem como ao Estado e à sociedade em geral.

Assim, visando investigar os casos de assédio moral, a presente pesquisa bibliográfica sobre o assunto está estruturada da seguinte forma:

- No primeiro capítulo é conceituado o assédio moral, bem como as suas modalidades e formas de manifestação nas relações de trabalho;
- No capítulo seguinte é feita uma análise sob os dispositivos legais aplicáveis ao assédio moral, visando a proteção nas relações trabalhistas;
- Já no terceiro capítulo, aborda-se as consequências que o assédio moral pode causar ao assediado, ao assediador e a sociedade em geral;
- Por fim, no último capítulo aborda-se medidas de prevenção a serem tomadas pela empresa e empregados, a fim de diminuir o número de casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Em última análise, mediante tal estrutura, tem-se por objetivo analisar os impactos do assédio moral sobre as partes envolvidas, as consequências de tal prática e a forma como o direito brasileiro está estruturado legalmente para lidar com o assédio moral no ambiente do trabalho.

## **1. - REVISÃO DE LITERATURA**

### **1.1 Assédio moral**

#### **1.1.1 Conceito de assédio moral**

O assédio moral é uma violência psicológica, não se tratando apenas de meros desentendimentos ou conflitos do cotidiano. Para Felker, *apud* Soares & Neto (2013), trata-se de uma conduta deliberada e intencional, em que o agressor visa destruir a autoestima da vítima, por meio de ataques muitas vezes indiretos, de forma sutil, os quais nem sempre são percebidos de pronto por quem está sendo agredido, tampouco por aqueles que presenciam os ataques.

Segundo Hirigoyen (2002), pequenos gestos corriqueiros que podem parecer normais, como uma mentira ou manipulação, podem encobrir mais um ataque de um perverso, o qual tenta, a todo custo, destruir a vítima psicologicamente, por motivos diversos, como, por exemplo, a necessidade de diminuir alguém para tentar impor-se. O assédio moral pode ocorrer em diversos ambientes de convívio da vítima, inclusive, no ambiente de trabalho.

Desta forma, assédio moral é caracterizado pelo incômodo contínuo à outra pessoa. Trata-se de conduta repetitiva com o objetivo de provocar terror psicológico e desequilíbrio psíquico. O indivíduo que assedia alguém, busca desestabilizar o emocional, fazendo com que ela passe por constrangimentos, abalos psíquicos ou situações vexatórias (GUILARDI & HECKKOOL, 2013).

#### **1.2 Assédio moral no ambiente de trabalho**

Para se discutir o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, inicialmente se faz necessário conceituar o que vem a ser ambiente de trabalho. Assim, deve-se entender o ambiente de trabalho como sendo o local onde os funcionários executam suas atividades profissionais e interagem com colegas de trabalho, superiores, clientes e fornecedores, delimitando-se não somente dentro de um contexto físico, mas também social e psicológico.

Estabelecido este conceito, surge a necessidade de definir o que vem a ser e como se dão essas interações entre as pessoas no ambiente de trabalho, as quais chamaremos de relações trabalhistas.

Relações trabalhistas, portanto, referem-se às interações entre empregadores

e trabalhadores no contexto do trabalho, as quais têm evoluído ao longo do tempo, influenciadas por fatores como mudanças tecnológicas, demandas sociais e regulamentações governamentais. Essas relações podem variar em diferentes países e setores da economia, refletindo diferentes culturas, práticas e sistemas legais.

Mais especificamente, as relações trabalhistas ocorrem desde o momento da negociação do contrato de trabalho, do estabelecimento dos direitos e deveres, das condições de trabalho, da remuneração, dos benefícios, bem como na resolução de conflitos e questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho e se estendem até o momento da interação e comunicação entre essas duas partes no desenvolver das atividades cotidianas.

Contudo, como toda interação interpessoal, as trabalhistas também apresentam aspectos positivos, as quais chamaremos de relações trabalhistas positivas, como também apresentam aspectos negativos, chamadas de relações trabalhistas negativas.

O estabelecimento de relações trabalhistas positivas no local de trabalho contribui para um clima organizacional saudável e para o alcance dos objetivos tanto do empregador quanto dos trabalhadores. Deveria ser este o clima organizacional existente dentro do ambiente de trabalho, dado ser mais útil a todas as partes envolvidas.

Contudo, no ambiente de trabalho tem ocorrido também relações trabalhistas negativas que são caracterizadas por tensões, conflitos e falta de comunicação saudável no ambiente de trabalho. Essas relações podem surgir de várias maneiras, como tratamento injusto, discriminação, assédio moral ou sexual, falta de reconhecimento e recompensa adequados, condições de trabalho inadequadas, falta de apoio e falta de oportunidades de desenvolvimento.

Definido o conceito de ambiente do trabalho e suas relações interpessoais existentes, as quais podem ser positivas e negativas, passa-se a analisar a influência e os impactos do assédio moral neste ambiente.

Segundo Barros (2006, p. 553), a direção empresarial tem sido vista pela doutrina como um poder hierárquico ou como um poder diretivo ou de comando exercido pelo empregador sobre a atividade do empregado.

Para Barros (2006, p. 555), o titular do poder diretivo dentro da relação de trabalho é exercido pelo empregador ou seus prepostos, aos quais aquele delega parte desse poder, cuja intensidade varia de acordo com a natureza da relação do

emprego.

Neste contexto, em grande parte das relações de trabalho ocorre o excesso do poder de comando, gerando condutas abusivas, como no caso do assédio moral, que podem ocasionar danos ao empregado que se encontra em certo grau de desigualdade quando comparado ao empregador, passando a ocorrer de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e causando ofensas a sua personalidade, dignidade ou à integridade psíquica.

O assédio moral é um problema social, sendo caracterizado por comportamentos abusivos, humilhantes, repetitivos e persistentes, direcionados a um indivíduo por parte de colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou até mesmo subordinados. Esse tipo de assédio pode ocorrer verbalmente, através de insultos, ridicularização e críticas constantes, ou por meio de ações que visam isolar, excluir ou sabotar o indivíduo.

Segundo Pamplona e Gunça (2020, p. 50), o assédio moral laboral é a 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.

### **1.3 Elementos caracterizadores do assédio moral**

A doutrina e a jurisprudência entram em consonância sobre alguns elementos que são caracterizadores do assédio moral. Conforme Pamplona e Gunça (2020, p. 53), podem ser extraídos os elementos caracterizadores do assédio moral, são eles: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio moral pode ser caracterizado, inicialmente, por um conjunto de comportamentos hostis, perpetrados por meio de ações ou omissões, marcados pela abusividade. A conduta abusiva, por sua vez, é a conduta que extrapola os limites do poder diretivo patronal, se emanada do superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho, atingindo a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego

ou degradando o meio ambiente laboral (PAMPLONA e GUNÇA, 2020 p. 53).

Frisa-se que, para configurar assédio moral, a violência psicológica tem que ser grave (na concepção objetiva de uma pessoa normal). A mesma não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, pois este pode estar em um momento de sua vida que esteja marcada por ansiedade ou outras situações que, objetivamente, não o permite avaliá-la (BARROS, 2006, p. 889).

Para que se configure assédio moral a conduta praticada pelo assediador precisa ser prolongada no tempo, ou seja, ocorrer com uma devida frequência, reiteradamente, logo, um conflito esporádico não pode ser considerado como assédio moral. Vejamos o que diz Pamplona e Gunça (2020, p. 58):

As condutas moralmente assediadoras caracterizam-se, também, pela habitualidade, ou seja, pela sua reiteração e prolongamento no tempo. Em outras palavras, para a conformação do assédio moral, a violência psicológica deve ser regular, sistemática e perdurar no tempo. A reiteração consiste na repetição de determinada conduta ou determinadas práticas em relação a um ou alguns trabalhadores. O prolongamento, por sua vez, consiste na extensão e continuação dos ataques psicológicos ao longo do tempo.

Corroborando desse entendimento, Alkimin (2007, p. 197) entende que a reiteração e sistematização da conduta é um elemento necessário para que se configure assédio moral:

Reiteração e sistematização da conduta: considerando a consequência danosa ao psiquismo da vítima do assédio moral, e até mesmo física, requerendo uma certa frequência ou continuidade da conduta assediante, logo, um ato ou conduta isolada não é apta a engendrar uma situação de assédio moral, até poderá caracterizar o dano moral, mas não, necessariamente, o assédio moral.

De acordo com Pamplona e Gunça (2020, p. 57), outro elemento configurador do assédio moral é a intencionalidade, isto é, a intenção do agente em perpetrar a violência psicológica em determinado trabalhador ou grupo de trabalhadores.

Segundo Alkimin (2007, p.52), a conduta que caracteriza o assédio moral deve ser consciente, ou seja, como espécie do gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade

psicofísica da vítima. Pode ocorrer que o sujeito ativo do assédio moral pratique a conduta assediante sem ter noção de seus efeitos ou intenção de afetar o trabalhador no aspecto pessoal (integridade e intimidade), entretanto, ante a consciência da conduta, os resultados danosos devem ser previsíveis, ou seja, uma pessoa prudente e de discernimento tem a possibilidade de prever ou antever o resultado.

Alkimin (2007, p. 197) defende que o agente causador de uma situação de assédio moral pode até não querer os efeitos maléficos à saúde física e psíquica da vítima, mas como sua conduta viola um dever jurídico preexistente, remete para a previsibilidade da conduta, ou seja, no primeiro caso – intenção de obter o efeito - teremos o dolo, e nesse último caso, teremos a culpa.

#### **1.4 Comportamentos configuradores do assédio moral**

Existem algumas técnicas comportamentais utilizadas pelos assediadores a fim de desestabilizar a vítima. Conforme Barros (2006, p. 887-888), existem as chamadas técnicas de relacionamento, de isolamento, de ataque e as técnicas punitivas. Segundo a autora, as “técnicas de relacionamento” ocorrem quando o assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar. Nas técnicas de relacionamento a vítima é interrompida, frequentemente, pelo superior hierárquico ou por colegas, muitas vezes com gritos e recriminações; não a encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente a outros. Neste tipo de técnica, é comum aproveitarem a saída rápida da vítima para deixarem uma tarefa em sua mesa sem solicitar-lhe pessoalmente execução do trabalho.

Já, nas “técnicas de isolamento”, são atribuídas à vítima funções que a isolam, exatamente para evitar que o assediado mantenha contato com os colegas de trabalho e obtenha deles a solidariedade ou manifestação de apoio.

As “técnicas de ataque” se traduzem por atos que visam desacreditar ou desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa, como por exemplo, quando o empregador confere a vítima atividades de grande complexidade, para serem realizadas a curto prazo de tempo, com o intuito de fazer a vítima se sentir e demonstrar ser incompetente.

Por último, existem as “técnicas punitivas”, que são técnicas que colocam a vítima sob pressão, como por exemplo quando por um simples erro cometido, é

elaborado um relatório contra a vítima.

Para Barros (2006, p. 888) ainda há outras formas de assédio moral, em que agressão em geral, é dissimulada e não se permite o revide. Manifestam-se por suspiros seguidos, pelo erguer dos ombros, por olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmos e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros.

Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro; isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputas entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, afetam a saúde mental do trabalhador, que passa a ter dúvida de sua própria competência (CASSAR, 2011, p. 976).

### **1.5 Classificação do assédio moral**

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser interpessoal, quando ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe; ou institucional, quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Independente de ser uma ação individual ou institucional, entende-se que há duas formas do assédio moral ser praticado: vertical ou horizontal. A primeira é mais frequente, dividida em duas formas: descendente (praticada pelo empregador ou superior hierárquico); vertical ascendente (praticada por uma ou várias pessoas de grau hierárquico inferior ao da vítima). A modalidade horizontal ocorre entre colegas do mesmo nível, que tomam atitudes ofensivas em relação as diferenças ligadas a profissão. A literatura aponta ainda o assédio moral misto que configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais ocorrendo ao mesmo tempo (GUILARDI & HECKKOOL, 2013).

No entendimento de Hirigoyen (2002), nas organizações ocorrem o assédio vertical descendente, proveniente do comando hierárquico como abuso de poder; o assédio horizontal, sendo aqueles que surgem entre colegas da mesma hierarquia funcional; o assédio horizontal e vertical descendente; o chamado misto; o assédio que ocorre em função da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão, caso raro, presente quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior, denominado de assédio ascendente.

Segundo dados apresentados por Freitas (2008, p. 55), a prática do assédio moral em nosso país resulta, em 90% das vezes, por alguém que ocupa uma posição hierárquica mais elevada, demonstrando a predominância das ações hierarquizadas, descendentes e verticais. Em 6% dos casos de assédio, as ocorrências resultam de uma ação combinada e conjunta de chefes e subordinados contra um trabalhador. Já entre colegas de trabalho, a porcentagem é de 2,5% dos casos. Em relação ao ascendente, ou seja, do subordinado para o superior, são casos mais raros e aparecem em 1,5% dos casos.

### **1.5.1 Assédio moral vertical descendente**

O assédio moral vertical descendente “é proveniente do empregador, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (ALKIMIN, 2013, p.61).

Impera, nesse âmbito, uma relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima, uma vez que esta se encontra em uma situação de subordinação, ao passo que o assediador se vale da sua superioridade hierárquica para praticar condutas assediadoras sobre a vítima. Esta, por outro lado, pelo temor de perder o emprego e pela própria relação de dependência, dificilmente consegue se desvencilhar da respectiva situação. Além disso, no assédio moral vertical descendente geralmente o agressor não precisa se associar com outras pessoas, haja vista que a sua posição hierárquica já é suficiente para perpetrar as condutas assediadoras (PAMPLONA e GUNÇA, 2020, p. 62).

Este tipo de assédio é marcado pelo abuso de poder, caracterizando-se pela pressão dos chefes para com seus subordinados, onde os superiores aproveitam de sua condição para inserir o empregado a situações desconfortáveis. Nesta modalidade não é necessário que o assediador tenha um cargo hierarquicamente

superior, basta que na divisão hierárquica divisional da empresa, ele esteja em qualquer cargo acima da vítima.

Dessa forma, em decorrência da subordinação jurídica, da assimetria de poder e da dependência econômica do trabalhador, essa modalidade de assédio moral é a mais praticada e observada na sociedade brasileira (PAMPLONA e GUNÇA, 2020, p. 62).

### **1.5.2 Assédio moral vertical ascendente**

De acordo com Pamplona e Gunça (2020 p. 63), o assédio moral vertical ascendente corresponde à violência psicológica exercida por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico.

Ocorre que, em virtude ao poder diretivo e disciplinar do empregador, torna-se uma modalidade bem rara e de difícil configuração.

Segundo o TST, o assédio moral vertical ascendente é o praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Nesse tipo de assédio, geralmente, a vítima tende a sofrer em silêncio, principalmente porque o superior hierárquico, mesmo ferido em sua autoestima, evita levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia. Marie-France Hirigoyen pontua que nos casos de assédio moral ascendente a vítima não sabe para onde se dirigir a fim de se defender, haja vista que não pode recorrer ao sindicato nem à Justiça, muito menos ao seu superior hierárquico ou proprietário da empresa, pois, como visto, teme perder o cargo de chefia (PAMPLONA e GUNÇA, 2020, p. 63).

### **1.5.3 Assédio moral horizontal**

O assédio moral horizontal é violência psicológica praticada entre colegas do mesmo nível hierárquico. A motivação dessa modalidade de assédio, consoante lição de Maria Aparecida Alkimin, pode residir: a) nos conflitos interpessoais ocasionados por razões de cunho pessoal, tais como atributos pessoais, profissionais, capacidade,

dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, entre outros; b) na competitividade ou rivalidade para alcançar destaque, manter-se ou disputar cargo, assim como para obter promoção (PAMPLONA e GUNÇA, 2020, p. 63). Dessa forma, a espécie de assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, inexistindo nessa modalidade diferença hierárquica entre eles. O assédio moral horizontal na maioria das vezes é instigado por uma competição exagerada entre os colegas de trabalho, muitas vezes em razão da diferença salarial entre eles, porém, é comum que ocorra devido a outros motivos como discriminação sexual, racismo e tolerância religiosa.

#### **1.5.4 Assédio moral misto**

Segundo Guedes (2003), o assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer. Ele ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências.

Nessa esteira, o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos, a saber: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Verifica-se, desse modo, que o assediado é atingido por colegas e superiores hierárquicos, fato que torna o meio ambiente laboral insuportável, atingindo gravemente a dignidade e a integridade do trabalhador, que, na maioria das vezes, não resiste a essa situação (PAMPLONA e GUNÇA 2020, p. 64).

## **2 - DISPOSITIVOS LEGAIS APLICÁVEIS AO ASSÉDIO MORAL**

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais

do agressor. No entanto, apesar dessa dificuldade de penalização, que, como já observamos, deve-se ao fator subjetivo que envolve esse tipo de delito, alguns países já têm um projeto de legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. É o caso de Portugal, Itália, Suíça e Bélgica (União Europeia – Resolução n. 2.339/2001), da Noruega, do Chile e do Uruguai. Na maioria dos países, a situação é muito semelhante: a carência de um ordenamento específico que criminalize essa forma de tortura psicológica (FREITAS, 2008, p. 77).

Segundo o Conselho Nacional do Ministério público, a prática do assédio moral não é uma questão exclusivamente brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental. No Brasil, a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.

No Brasil, desde a promulgação da Constituição Brasileira de 1988, várias mudanças ocorreram nas relações de trabalho no Brasil, incluindo a crescente conscientização e preocupação com o assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral tornou-se um tema relevante de discussão na academia, nas organizações e nos debates públicos, resultando em um aumento do interesse e das pesquisas sobre o assunto.

O arcabouço legal que trata do assédio moral atualmente é formado pela Constituição Federal; por alguns princípios gerais do direito que são aplicáveis; por princípios gerais do Direito do Trabalho; Leis Federais; Normas regulamentadoras e; por outros dispositivos legais.

O assédio moral afronta a Constituição Federal, violando seus artigos que protegem a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito a saúde e segurança no trabalho. Vejamos:

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; [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

Segundo Freitas (2008, p. 91), no Brasil, o primeiro processo trabalhista na abordagem do assédio moral ocorreu no estado do Espírito Santo e enquadra como assédio moral as humilhações sofridas por um publicitário:

A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio.

Atualmente, não existe nenhuma lei específica em nosso ordenamento que trate sobre o assédio moral. Dessa forma, a falta de uma lei específica traz a necessidade de uma análise ainda mais minuciosa sobre os princípios gerais do direito e dos princípios próprios do Direito do Trabalho que são utilizados como balizadores para se coibir a prática do assédio moral.

Dessa forma, dado que é função do Direito do Trabalho, que tem como função disciplinar as relações de trabalho individuais e coletivas através de normas jurídicas e, sabendo-se que a CLT é omissa quanto ao assédio moral, não existindo nenhuma lei específica que trate sobre o tema, encontra-se no art. 4º LINDB, autorização para que o juiz decida o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais

de direito.

No mesmo sentido, o art. 8º da CLT dispõe:

Art. 8º da CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

O § 1º do art. 8º da CLT dispõe que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, logo, o assédio moral encontra respaldo no Código Civil, como por exemplo, em seus artigos 186 e 927.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Ademais, existem uma diversidade de jurisprudências tratando sobre o tema, em que empresas são condenadas a indenizar os empregados pelos prejuízos que lhes forem causados.

(TRT-2 XXXXX20205020374 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/06/2022)  
DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho, tratando-se de todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que restou devidamente comprovado no caso dos autos.

A CLT, que é o principal conjunto de leis trabalhistas no Brasil, não possui um capítulo específico sobre o assédio moral. Segundo Barros (2006, p. 897), o ideal seria, portanto, uma norma federal inserida na CLT, combatendo o assédio e estabelecendo medidas de prevenção. No entanto, existem dispositivos que podem ser aplicados a situações de assédio, como os que tratam do dever de urbanidade e

respeito nas relações de trabalho. A CLT também prevê mecanismos de proteção contra a rescisão do contrato de trabalho por motivo de perseguição ou discriminação, o que pode ser aplicado em casos de assédio moral.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467), inseriu alguns artigos na CLT, os quais passaram a regulamentar o dano extrapatrimonial de forma mais clara. Apesar destes artigos não terem conceituado o assédio moral de forma específica, este passa a ser melhor delimitado. Vejamos:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Além disso, o empregado, vítima de assédio moral, tem direito à rescisão indireta do contrato de trabalho. A rescisão indireta é uma forma de cessação do contrato de trabalho, que se dá pelo não cumprimento de deveres pelo empregador, e encontra-se prevista no art. 483 da CLT.

Ocorre a rescisão indireta quando o empregado pede demissão, mas por culpa do empregador, que cometeu uma das faltas graves previstas no art. supracitado. Vejamos:

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, 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.

Nesse sentido, o assédio moral pode ser fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do art. 483, alínea “b”, “d” e “e” da CLT.

Segundo Alkimin (2013, p. 107), a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP, art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclitamento da vida e da saúde” (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146 do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Conforme Alkimin (2007, p. 195):

O assédio moral ainda não está amparado pela legislação, entretanto vem sendo reconhecido pela jurisprudência como atentado à dignidade e personalidade do trabalhador, e assim sendo, constitui espécie do gênero dano moral, e, como tal encontra ampla guarida em nosso ordenamento jurídico que tem como princípio básico a dignidade da pessoa humana, pois, conforme foi asseverado alhures, é obrigação elementar do empregador tutelar a dignidade e personalidade do trabalhador, com a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de modo a garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a intimidade, honra e privacidade, considerados bens personalíssimos que são lesados, concomitante ou separadamente, quando se pratica o assédio moral no ambiente de trabalho.

Desse modo, pela falta de uma lei específica, torna-se necessário entender de que forma e quais princípios gerais do direito podem ser utilizados para fins de constatar e julgar determinadas condutas como sendo abusivas e de potencial dano ao trabalhador.

## **2.1 Princípios constitucionais**

A Constituição Federal de 1988 estabelece os princípios gerais que norteiam as relações de trabalho, tais como a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e a valorização do trabalho. Esses princípios servem como base para a proteção dos trabalhadores contra o assédio moral.

### **2.1.1 Dignidade da pessoa humana**

De acordo com Sarlet (2011, p. 331), a dignidade constitui qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado. A dignidade, como expressão da própria condição humana, pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo, (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente.

Segundo Resende (2013, p. 20), entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim a em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se assim a coisificação do homem, e, no caso específico do direito do direito laboral, a coisificação do trabalhador. Em outras palavras, não se admite que o trabalhador seja usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

Este princípio se irradia em todas as relações trabalhistas, seja impondo limites, por exemplo, ao poder diretivo do empregador, seja vedando a discriminação em razão de sexo, raça, religião ou característica física (RESENDE, 2013, p.20).

O princípio da dignidade humana é um dos fundamentos do direito e estabelece que todos os indivíduos devem ser tratados com respeito e consideração. No contexto do assédio moral, esse princípio destaca a importância de proteger a integridade física, emocional e psicológica dos trabalhadores, garantindo que sejam tratados com dignidade no ambiente de trabalho.

### **2.1.2 Princípio da igualdade**

A Constituição Federal assegura o princípio da igualdade em seu art. 5º, caput, que dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”.

O princípio da igualdade preconiza que todas as pessoas devem ser tratadas de forma igualitária e não discriminatória. No contexto do assédio moral, esse princípio visa impedir que os trabalhadores sejam alvo de tratamento desigual, humilhante ou discriminatório, independentemente de sua raça, gênero, religião, origem étnica, orientação sexual, idade ou qualquer outra característica protegida por lei.

### **2.1.3 Princípio do devido processo legal**

O princípio do devido processo legal encontra-se previsto no art. 5º, inciso LIV da CF, que assegura que indivíduo só será privado de sua liberdade ou terá seus direitos restringidos mediante um processo legal.

Neste contexto, o princípio supracitado garante que todas as pessoas tenham direito a um processo justo e imparcial antes de serem sancionadas. No contexto do assédio moral, esse princípio implica que tanto a vítima quanto o agressor devem ter a oportunidade de apresentar suas versões dos fatos e se defender adequadamente durante qualquer processo disciplinar ou legal relacionado ao assédio.

### **2.1.4 Princípio da responsabilidade civil e trabalhista**

Pablo Stolze e Pamplona Filho (2011, p. 51), a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas.

Dessa forma, o princípio da responsabilidade civil e trabalhista estabelece que aqueles que causam danos a outros devem ser responsabilizados pelos seus atos. No caso do assédio moral, esse princípio implica que os agressores podem ser responsabilizados civil e/ou trabalhista e legalmente pelas consequências do seu comportamento, podendo ser obrigados a indenizar a vítima pelos danos causados.

### **2.1.5 Princípio da boa-fé**

A boa-fé constitui um princípio geral, aplicável ao direito civil, empresarial, trabalhista etc. O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie do gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir. A boa fé deve estar presente no ato da contratação, na

execução e na extinção do contrato de trabalho (CASSAR, 2011, p. 247).

Segundo o princípio da boa-fé, tanto empregado quanto o empregador devem agir, em sua relação, pautados pela lealdade e boa-fé (RESENDE 2013, p.21).

Dessa forma, o princípio da boa-fé envolve a obrigação de agir de maneira honesta, leal e ética nas relações de trabalho. No contexto do assédio moral, esse princípio enfatiza a importância de promover um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e respeitoso, e de evitar qualquer conduta abusiva ou prejudicial aos trabalhadores.

De forma geral, todos estes princípios constitucionais aqui apresentados fornecem um alicerce importante para a compreensão e aplicação das leis e regulamentos que buscam proteger os trabalhadores do assédio moral. Eles orientam a promoção da dignidade, igualdade, justiça e responsabilização no ambiente de trabalho, contribuindo para a criação de um ambiente saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

## **2.2 Princípios do direito do trabalho**

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, ordenados sistematicamente de forma a regular a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, aplicando sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos (CAIRO JR *apud* PAULINO, 2020).

### **2.2.1 Princípio da proteção**

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, é necessário proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado. Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre o empregado e o empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual (CASSAR, 2011, p. 185).

Em harmonia, Maia (2011, p. 1.116) afirma que o princípio da proteção, também

conhecido como princípio tutelar, princípio protetor, princípio de favorecimento ou até princípio de favor, é o princípio geral do Direito do Trabalho e se refere ao critério fundamental que orienta todo o seu ordenamento jurídico. É regido pela necessidade se encontrar um ponto de equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho, protegendo o mais fraco, para possibilitar o alcance de uma relação jurídica de igualdade substancial, dentro de suas desigualdades de fatos.

Dessa forma, tendo em vista a nítida desigualdade entre o empregador e o empregado na relação de trabalho, o princípio da proteção visa proteger o empregado quanto a essa disparidade. Neste sentido, a Lei coloca o trabalhador sob sua proteção e estabelece que, ao se aplicar a Lei, ou ao se analisar uma situação de fato, deve o julgador, primar pela proteção do trabalhador, por ser este a parte mais vulnerável.

### **2.2.2 Princípio da não discriminação**

De acordo com Garcia (2023, p. 84), o assédio moral pode ser decorrente de conduta discriminatória. A discriminação é a antítese da igualdade, a qual é assegurada no art. 5º, caput, da Constituição Federal.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

Para Garcia (2023, p. 85), um dos objetivos principais da República Federativa do Brasil é o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art 3º, inciso IV, da CF).

Diante disso, não é admitido qualquer tipo de discriminação no direito do trabalho, dessa forma, tanto na admissão quanto no cumprimento do contrato, o empregado não pode sofrer qualquer tipo de discriminação, seja em razão de raça, sexo, religião, cor, idade ou opinião. Vejamos o art. 461 da CLT:

Art. 461 da CLT - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§1º- Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo

na função não seja superior a dois anos.

§2º- Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º- No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§4º- O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§5º- A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§6º- No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### 2.2.3 Princípio da primazia da realidade

Para o Direito do Trabalho prevalecem os fatos sobre as formas, o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito. O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante ao estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade (CASSAR, 2011, p. 203).

De acordo com Resende (2013, p. 30), o princípio da primazia da realidade é o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que se restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.

O princípio da primazia da realidade foi consagrado pelo art. 9º da CLT, vejamos:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Neste sentido, o princípio supracitado visa proteger a realidade dos fatos, logo, o que importa é o que realmente aconteceu em uma relação de trabalho, e não os registros documentais, como pode-se constatar na SÚMULA 225 DO STF, a qual estabelece não ser absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

Pelo que aqui apresentado, entende-se que o ordenamento jurídico brasileiro, dado o arcabouço robusto de princípios (constitucionais e do trabalho), normas e decretos que tem, está preparado para enfrentar as mazelas que o assédio moral pode provocar no seio da sociedade, punindo-os de forma rigorosa.

### **3 - CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral é um problema social grave, que vem assumindo consequências cada vez mais alarmantes. Segundo Alkimin (2013, p. 81), o assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja o aspecto pessoal, seja no profissional, bem como prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda de produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações além de prejuízos para a coletividade, haja vista que o Estado acaba custeando tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias precoces.

Resende (2013, p. 306) assegura que, em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador responde pelos danos morais, de forma objetiva, independente de ter sido praticado por ele ou seus prepostos, tendo em vista que “o empregador é responsabilizado civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III do CCB/2002).

Dessa forma, torna-se necessário uma análise sobre as consequências do assédio moral para o assediado, assediador, para as empresas, Estado e sociedade como um todo.

### 3.1 Consequências para o empregado assediado

São muitas as consequências que o assédio moral pode causar na vítima, atingindo não só a sua saúde mental, mas também sua saúde física, cognitiva, comportamental e carreira profissional. O TST relata sobre alguns efeitos causados pelo assédio moral, são eles: dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho, e suicídio.

Segundo Alkimin (2007, p. 197-198), o efeito primário do assédio moral é de ordem psíquica, manifestando o trabalhador vários sentimentos, tais como medo, angústia, revolta, indignação, desvalorização pessoal, enfim, apresenta um quadro depressivo que tende a gerar consequências à saúde física do trabalhador como cefaleia, enxaqueca, distúrbio no aparelho digestivo, distúrbio de sono, enfim, uma sobrecarga sobre a pessoa do trabalhador, provocando a perda da autoestima funcional e pessoal, queda da produtividade, absenteísmo, contaminando o ambiente de trabalho e culminando com a sua exclusão da organização do trabalho.

Dessa forma, o assédio moral pode levar o assediado a adquirir problemas de saúde mental, como por exemplo, ansiedade, depressão, autoestima baixa etc., derivando estes de situações que a vítima é exposta a situações humilhantes.

Nesse contexto, a exposição da vítima o estresse prolongado gerado pelo assédio moral, pode desencadear diversos problemas na saúde física na vítima, tais como: distúrbios digestivos, hipertensão arterial, insônia, dores de cabeça, doença cardiovasculares, entre outros.

Segundo Alkimin (2013, p. 84), o assédio moral também traz prejuízos no convívio familiar e social da vítima:

Portanto, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa, sendo que a sensação de fracasso e inutilidade mina a vítima que, muitas vezes, para atenuar a agressividade e tensão interna, tem como recurso a bebida alcoólica ou outras drogas.

No que se refere ao desempenho profissional do assediado, o assédio moral pode prejudicar a vítima, visto que os sentimentos causados por ele podem impactar

de forma negativa a jornada de trabalho, levando a terem uma redução na produtividade de suas atividades. Dessa maneira, Alkimin (2013, p. 84-85) afirma que:

O assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, posto que na organização do trabalho, deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional, com vistas à valorização do trabalhador, a fim de permitir seu ajustamento e adaptação. A baixa autoestima pessoal e profissional, gerada por uma situação de assédio moral tende a se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que, por sua vez, leva à insegurança e perda da autoconfiança, prejudicando a vítima numa nova colocação no mercado de trabalho.

Neste sentido, o aumento ou queda da produtividade do empregado está ligada à sua satisfação no trabalho, dessa forma, torna-se importante o papel das organizações do trabalho, através de suas chefias e gerências, na criação de um ambiente e condições de trabalho que propiciem ao trabalhador condições de se desenvolverem e produzirem, num ambiente onde seja preservado a autoestima, autoimagem e garantia de perspectivas profissionais e pessoais. (ALKIMIN, 2013, p. 85).

Desta forma, nota-se que o assédio moral pode afetar a qualidade de vida do assediado como um todo, podendo se estender para outras áreas da vida, como relacionamentos pessoais, vida profissional, saúde geral e bem-estar.

### **3.2 Consequências para o empregado assediante**

Conforme já abordado anteriormente, nem sempre o empregado será vítima do assédio moral, visto que, na modalidade assédio horizontal ou na modalidade assédio vertical ascendente, o autor dessa prática é o próprio empregado.

O empregado que comete assédio moral pode sofrer demissão por justa causa, vejamos o que diz Alkimin (2013, p. 102):

O empregado tem obrigação de fornecer sua força de trabalho em troca da remuneração, além do dever de ser diligente e agir de boa-fé em relação ao empregador, superior hierárquico e colega de serviço, tornando-se parceiro no processo produtivo, colaborando com a integração social e profissional na organização de trabalho. Logo, deve abster-se de atos, gestos, comportamentos ou palavras que

desrespeitem e ofendam a dignidade do colega ou superior hierárquico, sob pena de perturbar a ordem na organização do trabalho.

Dessa forma, o empregador, para garantir as boas relações de trabalho e a ordem na organização da empresa, deve se valer do seu poder disciplinar, o qual tem por objetivo punir o empregado que viola as regras legais e contratuais determinadas pelo empregador, aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou seja, sem efeito pecuniário para o empregador em razão da conduta ilícita praticada pelo empregado faltoso (ALKIMIN, 2013, p. 102).

O art. 482 da CLT, dispõe sobre a justa causa, vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Dessa forma, a conduta do empregado assediante pode ser enquadrada nas alíneas “b”, “j” e “k” do artigo supracitado.

Além das consequências trabalhistas citadas acima, o empregado assediante poderá responder por danos morais na esfera civil e, a depender da gravidade da conduta, sofrer as restrições do tipo penal, a exemplo de difamação, injúria ou constrangimento ilegal.

### 3.3 Consequências para o empregador assediante

O empregador também enfrenta consequências, embora possam variar dependendo do contexto e das ações específicas envolvidas.

Quantos as implicações legais, o assediador pode responder por processos judiciais, podendo ser condenado a reparar os danos morais cometidos à vítima.

Não existe no ordenamento jurídico trabalhista previsão específica de indenização por despedida abusiva, porém, de acordo com o disposto no art. 8º da CLT aplicável, no caso, o direito comum prevê a responsabilidade civil. Logo, o empregado terá direito à indenização compensatória, e, em razão do ato ilícito e abusivo do empregador, terá direito à indenização por dano moral e material (ALKIMIN, 2013, p. 99). Poderá também, a depender da gravidade da conduta, responder criminalmente pelos atos praticados, a exemplo do exposto no caso do empregado assediante.

Segundo Garcia (2023, p. 129), a fixação do valor da indenização por danos morais deve assegurar ao ofendido o retorno da situação anterior à lesão, preferencialmente de forma específica. E quando isso não for possível, a indenização pecuniária deve ser suficiente para reparar o dano integralmente, na forma do art. 947 do CC.

Art. 947. Se o devedor não puder cumprir a prestação na espécie ajustada, substituir-se-á pelo seu valor, em moeda corrente.

A fixação do valor do dano moral, segundo Garcia (2023, p. 130), deve ser arbitrado pelo juiz nos moldes do art. 946 do CC.

Art. 946. Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.

Para Garcia (2023, p. 133), a indenização por danos morais (extrapatrimonial) possui natureza de ressarcimento, compensatória, punitiva e pedagógica, no sentido de evitar que situações semelhantes voltem a ocorrer. Por isso, devem ser considerados, entre outros, os seguintes critérios para a fixação do seu valor: extensão do dano e alcance do prejuízo, condição financeira e patrimonial do ofensor; intensidade do ânimo de ofender; reiteração da lesão; intensidade do sofrimento e de

desgaste da vítima; gravidade e repercussão a ofensa; existência de retratação espontânea pelo ofensor e a consequente amenização do dano sofrido.

Além das implicações legais, o assédio moral também pode gerar danos em diversas outras áreas da vida do assediador, como por exemplo, consequências em sua carreira profissional, impactos na vida pessoal causados pela perda de confiança decorrentes de suas ações e baixa reputação.

### **3.4 Consequências para a empresa**

Alkimin (2013, p. 100) entende que o assédio moral engendra prejuízos econômicos para a organização empresarial, afetando diretamente a produtividade e lucratividade pelo absenteísmo e rotatividade de mão de obra, devendo-se acrescentar, ainda, o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material. Segundo a autora, o absenteísmo é economicamente mais oneroso quando atinge empregado especializado, sem possibilidade de substituição imediata, em razão de seus conhecimentos especializados, sendo fator de grande prejuízo para o empregador.

Dessa forma, o assédio moral cria um ambiente de trabalho negativo, onde o respeito, a colaboração e a cooperação são substituídos por comportamentos abusivos, podendo levar à deterioração do clima organizacional, ao aumento do absenteísmo, à rotatividade de funcionários e à redução da satisfação e do engajamento dos trabalhadores.

### **3.5 Consequências para a sociedade**

A sociedade em geral também pode ser atingida pela prática do assédio moral. Para enfatizar as consequências do assédio moral para a sociedade, Paula, Motta e Nascimento (2021) citam Hirigoyen (2010):

O assédio moral propicia um clima de aflição, medo e fragilidade, que acaba se estendendo a toda a sociedade, uma vez que as constantes mudanças e reestruturações das empresas podem levar as pessoas a perderem a confiança em si mesmas e a adotarem uma postura de descrédito com relação ao mundo do trabalho, por se julgarem não

capacitadas para enfrentar todas essas mudanças.  
(PAULA, MOTTA e NASCIMENTO, 2021, apud HIRIGOYEN, 2010).

O sistema de saúde pode sofrer consequências causadas pelo assédio moral, isso se dá pelo fato de que as vítimas podem procurar por tratamentos psicológicos, gerando, conseqüentemente, adicionais para o sistema de saúde.

Além disso, a prática do assédio moral pode fazer com que esses comportamentos abusivos se tornem cada vez mais normais dentro da sociedade, atingindo não só ao ambiente de trabalho, mas a sociedade como um todo.

#### **4 - MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

Não temos ainda no Brasil uma legislação federal que conceitue o assédio moral no trabalho, trate de seus aspectos judiciais, de sua repressão penal nem de sua reparação civil. Logo, não é de se estranhar que também não tenhamos uma lei regulando a sua prevenção. Nada obstante, isso não impede que as empresas, por meio de regulamento interno, e as entidades sindicais, por intermédio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, disciplinem o tema da prevenção do assédio moral no trabalho (PRATA, 2014, p. 218).

O assédio moral pode ser prevenido principalmente pela orientação e informação aos trabalhadores de como a prática ocorre no meio ambiente de trabalho, quais as suas características, consequências, danos e responsabilidades para quem pratica a ação e para quem se omite. Outras formas de coibir o assédio moral são: pela fiscalização do ambiente de trabalho pelo Ministério Público do Trabalho; pelos representantes dos trabalhadores; pela atuação sindical; pela adoção de treinamentos; pela atuação da CIPA nas empresas; pela promulgação de Leis; pela greve ambiental e, por fim, pela demissão indireta por justa causa (CATTELAN, 2019, p. 209).

O combate ao assédio moral no ambiente de trabalho deve ser uma prioridade para as empresas, e medidas preventivas e punitivas devem ser adotadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. O Ministério do Trabalho também pode prevenir o assédio moral no ambiente laboral, através dos fiscais e políticas públicas governamentais.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) detém legitimidade para atuar na fiscalização das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, bem como prevenir

danos à integridade física e psicológica do trabalhador. O MPT é legitimado para propor ação civil pública com previsão nos arts. 127 e 129 e 170 da Constituição Federal de 1988, e no art. 83, III da Lei Complementar 75/1993. Além disso, o MPT também é competente para atuar na defesa da lei e do regime democrático nos interesses sociais e individuais indisponíveis, para o bem comum. O art. 129, III da Constituição Federal de 1988 reserva ao MPT por meio do Inquérito civil, ato administrativo inquisitivo, apurar lesão aos direitos coletivos e indisponíveis (CATTELAN, 2019, p. 209-210).

Os sindicatos também podem atuar na proteção do meio ambiente de trabalho, defendendo os interesses coletivos e individuais para a preservação da vida e da categoria, com previsão constitucional no art. 8º, III. Os sindicatos possuem competência para negociar condições de melhorias de segurança e medicina no trabalho, além de poder ser substituto processual e representar os associados, inclusive propor ação civil pública. Os sindicatos possuem legitimidade para realizar a substituição processual nos casos de direitos de interesses coletivos e individuais da categoria, podem, ainda, em situações de assédio moral com grave violação de direitos, representar o empregado na ação, a fim de não permitir que o empregado continue exposto a situações vexatórias e humilhantes (CATTELAN, 2019, p. 210).

Segundo CATTELAN (2019, p. 211), a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) tem por objetivo atuar na prevenção e na redução de acidentes dentro da empresa e na melhoria das condições de trabalho, dessa forma a CIPA pode atuar na ocorrência de assédio moral, pois é uma prática que degrada o meio ambiente de trabalho e provoca aumento do número de acidentes de trabalho e doenças psicossomáticas.

É importante que os trabalhadores saibam como denunciar casos de assédio moral e que se sintam protegidos ao fazer a denúncia, para que a empresa possa tomar medidas imediatas para resolver a situação.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), é muito comum os casos não serem denunciados por medo de represália dos empregados que sofrem esses tipos de assédio, visto que os empregados têm medo de serem demitidos, perseguidos, e muitas vezes de serem transferidos do seu local de trabalho para um local mais distante, então é muito comum que não haja a denúncia.

Diante disso, o MPT orienta que a forma de se evitar essa subnotificação desses casos é justamente a realização de uma denúncia sigilosa ou anônima perante

os órgãos competentes: Ministério Público do Trabalho ou a Gerência Regional de Trabalho e Emprego. Acrescenta que, é muito importante que haja essa denúncia, ainda que de forma anônima ou sigilosa para prevenir a prática do assédio e garantir que não haja exposição do denunciante.

A empresa deve, também, criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do trabalhador. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados na empresa “espaços de confiança”, representados, por exemplo, por “ouvidores”, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio (NUCODIS/DRT/SC, p. 19).

No que se refere as medidas preventivas, PRATA (2014, p. 207) dispõe que:

O empregador deve dar aos administradores e supervisores treinamento pessoal e orientação em matérias correlatas às regras trabalhistas. Os superiores hierárquicos devem oferecer aos funcionários que lhe são diretamente subordinados uma detalhada e clara apresentação das regras de trabalho. Explicando-lhes quais são as suas tarefas, os seus objetivos e como executá-las. Todos os empregados devem estar conscientes das medidas destinadas a evitar o assédio moral e serem convidados a participar de sua prevenção. O empregado deve estar ciente da importância e do significado de suas tarefas e que o seu conhecimento e capacidade serão aproveitados. Ele deve ser estimulado a evoluir na carreira e a aumentar seus conhecimentos.

Para PRATA (2014, p. 208), o empregador deve deixar claro que a vitimização não pode ser aceita na atividade empresarial. O tratamento ou o comportamento ofensivo não podem ser tolerados, não importando quem esteja envolvido ou quem seja o alvo. Os administradores e supervisores de pessoal têm um papel chave na formação da atmosfera laboral. Mal-entendidos podem ocorrer facilmente na relação empregado-empregador, por isso este último deve manter sempre uma atitude que inspire confiança, dando oportunidade para um diálogo aberto com os seus funcionários e demonstrando um genuíno interesse em manter um clima saudável de trabalho. Todos os envolvidos devem tomar parte de uma discussão na qual se busque fixar princípios e regras capazes de evitar a vitimização.

Além disso, nas atividades empresariais deve haver rotinas para a detecção precoce de indícios de condições de trabalho insatisfatórias, problemas de organização do trabalho ou deficiências de cooperação, quando puderem servir de base para a vitimização, de modo que as retificações necessárias possam ser adotadas a tempo. Se indícios de vitimização aparecerem, devem ser adotadas as medidas de combate imediatas. Feito isso, uma investigação especial deve ser procedida para descobrir se as causas das falhas de cooperação se devem à maneira segundo a qual o trabalho está organizado (PRATA, 2014, p. 208-209).

O acompanhamento psicológico também pode ser fundamental para os trabalhadores que foram vítimas de assédio moral, e as empresas podem oferecer serviços de apoio psicológico para ajudá-los a lidar com as consequências do assédio.

O TST, aborda várias medidas para prevenir o assédio moral, tais como: incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho; instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais; promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho; ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas; reduzir o trabalho monótono e repetitivo; observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho); realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso; dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral; oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

De maneira geral, a vítima do assédio moral, na grande maioria das vezes, não sabe quais são os passos a serem tomados quando se encontram nessa posição. O TST, aborda algumas providências que podem ser tomadas diante desse tipo de assédio, são elas: reunir provas do assédio; anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos; buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação; buscar orientação psicológica sobre

como se comportar para enfrentar tais situações; comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria; caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Em geral, é fundamental que as empresas e a sociedade como um todo reconheçam a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho e trabalhem juntas para preveni-lo e combatê-lo, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Restou mais que evidente pelo que aqui apresentado, que o assédio moral é um problema intrínseco nas relações trabalhistas de nosso cotidiano. Conforme disposto por Alkimin (2013), percebe-se as graves consequências que o assédio moral pode trazer em diversas áreas da vítima, como na saúde física e psicológica, e na vida profissional e social.

Portanto, é fundamental que as empresas assumam seu papel no sentido de orientar e capacitar seu quadro laboral no sentido de erradicar tal prática de dentro da organização, bem como de fiscalizar e punir possíveis assediadores.

É claro que tal responsabilidade não cabe somente às empresas, mas sim a todos os órgãos nacionais, estaduais e municipais que estejam vinculados à proteção do trabalhador.

Importante papel também cabe ao legislativo brasileiro em elaborar leis e normas que promovam a proteção de todos aqueles que tenham situação potencial de sofrer qualquer prática de assédio.

Mediante estas leis, cabe aos órgãos executivos, MPT e judiciário aplicá-las de forma rigorosa, salvaguardando os direitos do assediado e punindo o assediador, quer seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, de forma a desestimular tal prática.

É fundamental também que as vítimas de assédio moral busquem apoio em órgãos de defesa dos direitos trabalhistas, como sindicatos e advogados especializados, e denunciem os casos, utilizando os canais adequados, como ouvidorias internas, departamentos de recursos humanos e órgãos governamentais.

Finalizando é primordial que os trabalhadores conheçam seus direitos e denunciem qualquer situação de assédio moral, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho** - 3ª edição. Curitiba: Juruá, 2013.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp040981.pdf>>. Acesso em: 09.05.2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** – 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 10.05.2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho** – 5ª edição. Niterói, 2011.

CATTELAN, Jeferson Luiz. **Assédio Moral à Luz da Reforma Trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2019.

**Código Civil**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)>. Acesso em: 07.05.2023

**Conselho Nacional de Justiça**. Resolução n. 351/2020: a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedio-moral-aprovada.pdf>>. Acesso em: 09.05.2023.

**Conselho Nacional do Ministério Público**. Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio#:~:text=A%20forma%20mais%20comum%20do,e%20anti%C3%A9ticas%20de%20longa%20dura%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 21.05. 2023.

**Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 09.05.2023.

**Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 08.05.2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo Curso de Direito Civil – Responsabilidade Civil**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho. São Paulo: JusPODIVIM, 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: <[www.univali.br/ricc](http://www.univali.br/ricc) - ISSN 2236-5044>. Acesso em: 13.05.2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: BerTrand Brasil, 2002.

MAIA, Roberta Mauro Medina. Dignidade da proteção. *In*: \_\_\_\_\_. (org.). **Dicionário de Princípios Jurídicos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MPT em Mato Grosso do Sul. **Carrefour é condenado a pagar R\$ 400 mil por assédio moral organizacional**. 2022. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1756-carrefour-e-condenado-a-pagar-r-400-mil-por-assedio-moral-organizacional>. Acesso em: 19.05.2023.

PAMPLONA, Rodolfo Filho; GUNÇA, Claiz Maria Pereira. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível em: <[https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/\\_](https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/_)>. Acesso em: 13.05.2023.

PAULINO, Lincoln. **Conceito do Direito do Trabalho, evolução histórica, função e natureza jurídica**. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conceito-do-direito-do-trabalho-evolucao-historica-funcao-e-natureza-juridica/846176467>>. Acesso em: 15.05.2023.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque**. Curitiba: Juruá, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 3 ed. São Paulo, 2013.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Havan é condenada por assédio moral a empregado com deficiência mental**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2021-abr-14/havan-condenada-assedio-moral-empregado-deficiencia>>. Acesso em: 10.05.2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade humana. *In*: \_\_\_\_\_. (org.). **Dicionário de Princípios Jurídicos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

TORRES, Ricardo Lobo; KATAOKA, Eduardo Takemi; GALDINO, Flávio (Orgs.). **Dicionário de princípios jurídicos**. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2011.

SOARES, Fernanda de Carvalho; NETO, Bento Herculano Duarte. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a30bc83d95b62997>>. Acesso em: 18.05.2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um ambiente de trabalho mais positivo**. Disponível em:

<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 12.05.2023.

TRT DA 7ª REGIÃO (CE). **Banco é condenado por assédio moral organizacional ao fazer cobranças de metas abusivas.** Disponível em: [https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4937:banco-e-condenado-por-assedio-moral-organizacional-ao-fazer-cobrancas-de-metas-abusivas&catid=152&Itemid=885#:~:text=Em%20sua%20decis%C3%A3o%2C%20a%20ju%C3%ADza,trabalhadora%20em%20R%24%2012%20mil](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4937:banco-e-condenado-por-assedio-moral-organizacional-ao-fazer-cobrancas-de-metas-abusivas&catid=152&Itemid=885#:~:text=Em%20sua%20decis%C3%A3o%2C%20a%20ju%C3%ADza,trabalhadora%20em%20R%24%2012%20mil)>. Acesso em: 15.05.2023.