

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**SÔNIA REGINA SGANZERLA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO  
EMPREGADO**

**CURITIBA**

**2021**

**SÔNIA REGINA SGANZERLA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO  
EMPREGADO**

**Monografia apresentado como requisito parcial  
para à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do  
Centro Universitário Curitiba.**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Erika Paula Campos**

**CURITIBA**

**2021**

**SÔNIA REGINA SGANZERLA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO  
EMPREGADO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientadora: \_\_\_\_\_  
Professora Erika Paula Campos

Professor: \_\_\_\_\_  
Membro da Banca

Curitiba, de \_\_\_\_\_ de 2021.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela minha vida e por ter proporcionado que tudo isso acontecesse.

A minha família, em especial, agradeço, aos meus pais, Sr. Alcides João Sganzerla (*in memoriam*) e Sra. Nelva Maria Zibetti Sganzerla, e aos meus irmãos, por sempre me apoiarem e incentivarem.

Agradeço, os meus amigos por sempre estarem presentes.

## RESUMO

A presente monografia versa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, vez que este tema possui relevância. Considerando o recente levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça, no qual apurou que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) é o 4º tribunal com maior número de ações por assédio moral. Na tentativa de diminuir o sofrimento do empregado (vítima/assediado), o presente trabalho busca conceituar o assédio moral e suas espécies, bem como analisar os reflexos na vida do empregado, sendo estes de natureza física e psíquica. Diante deste fato, ainda, analisará sobre as passíveis indenizações e sua quantificação por meio da responsabilização do empregador, com base na legislação trabalhista. Salientando que, cabe ao empregador manter um ambiente de trabalho saudável, incluindo a importância de identificar o assediador e inibir a prática desta conduta vez que acarreta inúmeras consequências no contrato de trabalho e na vida da vítima.

**Palavras-chaves:** Assédio moral no ambiente laboral. Reflexos na vida do empregado. Responsabilidade civil. Dignidade da pessoa humana.

## **ABSTRACT**

*This monograph deals with bullying in the workplace, since this theme has relevance. Considering the recent survey conducted by the National Council of Justice, which found that the Regional Labor Court of the 9th Region (TRT-PR) is the 4th court with the largest number of actions for bullying. In an attempt to reduce the suffering of the employee (victim / harassed), the present work seeks to conceptualize bullying and its species, as well as to analyze the reflexes in the employee's life, which are physical and psychic in nature. Given this fact, it will also analyze the possible indemnities and their quantification through employer liability, based on labor law. Emphasizing that it is up to the employer to maintain a healthy work environment, including the importance of identifying the harasser and inhibiting the practice of this conduct as it has numerous consequences on the employment contract and the victim's life.*

**Keywords:** *Bullying in the workplace. Reflections on the employee's life. Civil liability. Dignity of human person.*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 ASSÉDIO MORAL</b> .....	9
2.1 ORIGEM.....	9
2.2 CONCEITO .....	12
2.3 REQUISITOS .....	14
2.4 CASOS QUE NÃO SÃO ASSÉDIO MORAL .....	17
<b>3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL</b> .....	21
3.1 QUANTO À INTENÇÃO OU MOTIVO.....	21
3.2 QUANTO AO LOCAL DE ORIGEM.....	22
3.2.1 Assédio Horizontal .....	22
3.2.2 Assédio Vertical Ascendente e Descendente.....	23
3.2.3 Assédio Misto .....	25
3.3 QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS .....	26
<b>4 MANEIRAS DE PRATICAR O ASSÉDIO MORAL</b> .....	28
4.1 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL .....	29
4.1.1 Síndrome de Burnout .....	31
4.1.1.1 Implicações decorrentes da Síndrome de Burnout.....	32
4.1.2 No Contrato de Trabalho .....	34
4.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL .....	37
4.3 DOS MÉTODOS PARA PREVINIR O ASSÉDIO MORAL.....	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	47
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	49

## 1 INTRODUÇÃO

Em levantamento recente, o Conselho Nacional de Justiça, apurou que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) é o 4º tribunal com maior número de ações por assédio moral. Sendo que, os tribunais regionais que lideram a lista são os de São Paulo, Porto Alegre e Campinas.<sup>1</sup>

O estudo “aponta que em 2018 foram 9.236 casos de ações por assédio moral e 14.847 em 2017 no Paraná. Os dados apontam uma redução de 37% entre os dois anos.”<sup>2</sup>

Diante deste dados, este trabalho visa expor sobre o assédio moral, também denominado de violência moral no labor é um fenômeno antigo. Contudo, no Brasil o tema passou a ter atenção com a divulgação da pesquisa da Dra. Margarida Barreto, que teve como tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, o título "Uma jornada de humilhações".<sup>3</sup> Desde então o assunto passou a ser discutido na sociedade.

Destaca que, atualmente, a doutrina tem conceituado as condutas de assédio presente nas relações de trabalho, a fim de possibilitar as passíveis de punição, definindo quais são os sujeitos ativos e passivos, com o objetivo de estabelecer medidas de combater esta prática.

Cumprе esclarecer que, o assédio moral é caracterizado por inúmeros

comportamentos indesejados e abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante ou em então em atos subtis, que podem intimidar e afetar a dignidade, a integridade psicológica ou até física de uma pessoa.<sup>4</sup>

Com o único objetivo de diminuir a autoestima da vítima e colocá-la em situações humilhantes no seu ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> G1 PARANÁ. TRT do Paraná é o 4º com maior número de ações por assédio moral, diz CNJ. **Globo G1**, 08 out. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2019/10/08/casos-de-processos-de-assedio-sexual-e-moral-no-parana-estao-entre-os-que-lideram-a-lista-nacional.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2019.

<sup>2</sup> G1 PARANÁ. TRT do Paraná é o 4º com maior número de ações por assédio moral, diz CNJ. **Globo G1**, 08 out. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2019/10/08/casos-de-processos-de-assedio-sexual-e-moral-no-parana-estao-entre-os-que-lideram-a-lista-nacional.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2019.

<sup>3</sup> O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

<sup>4</sup> ASSÉDIO moral no trabalho: o que fazer? **Economias**. Disponível em: <<https://www.economias.pt/a/ssedio-moral-trabalho/>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

Observa que, o assédio moral não é apenas um ato isolado de humilhação, sendo este configurado pela “repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório), temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho”.<sup>5</sup>

O tema não possui dispositivo legal específico que discriminam quais condutas se enquadram em assédio moral.

Ressalta-se que, a conduta do assédio moral, viola os princípios constitucionais, dentre eles o da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Constituição Federal), confrontando também os princípios do Direito do Trabalho.

Razão pela qual consideram que o assédio moral está disposto nos artigos 1º, 5º e 7º da Constituição Federal de 1988, artigos 186, 187, 927 do Código Civil de 2002, artigo 483 e demais da Consolidação de Leis do Trabalho, todos vinculados a dignidade da pessoa humana e os direitos do empregado.

Portanto, esta violência moral tornou-se um fenômeno internacional, conforme a Organização Internacional do Trabalho<sup>6</sup>, na qual aponta que as situações humilhantes e repetitivas que ocorrem durante o labor, acabam por ferir a dignidade do empregado, refletindo nas suas relações afetivas e sociais, gerando graves distúrbios à sua saúde física e mental, acarretando em alguns a incapacidade laborativa e, conseqüentemente, o desemprego, por desestabilizar a relação da vítima com o seu ambiente de trabalho, forçando muitas vezes em desistir do emprego.

Deste modo, este trabalho busca caracterizar o assédio moral, com o objetivo de evitar sua ocorrência no ambiente de trabalho. Destacando, a preocupação de preservar os direitos de cada empregado, analisando assim os reflexos desta conduta na vida do trabalhador, discorrendo sobre o dano moral, por tratar-se de uma agressão psicológica, que muitas vezes ocorre disfarçadamente, sendo difícil a sua comprovação.

---

<sup>5</sup> O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

<sup>6</sup> O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

## 2 ASSÉDIO MORAL

### 2.1 ORIGEM

Inicialmente, se faz necessário, abordar a origem do assédio moral, tendo em vista que há pessoas perseguidas desde a origem das sociedades por inúmeros motivos, como por sua raça, etnia, gênero, ideologia, entre outros.

No que tange, ao assédio moral, há doutrinadores que afirmam que surgiu juntamente com o trabalho, sob alegação que o instinto pela sobrevivência se sobressai.<sup>7</sup>

Destaca-se que, nas civilizações da Antiguidade, o trabalho era desvalorizado, pois naquela época não era visto como uma atividade digna, vez que os cidadãos viviam como filósofos e políticos:

Na Antiguidade clássica, os homens livres viviam como filósofos ou políticos entregues à contemplação ou às atividades da política, em contato com as ideias, regulando os atos dos outros homens, como cidadãos da polis, deixando o trabalho físico, exatamente por seu caráter servil e humilhante, como incumbência dos escravos.<sup>8</sup>

Nota-se que, desde a Antiguidade já havia uma divisão social decorrente do labor.

Já, na Idade Média, o trabalho estava relacionado ao sofrimento, dor, castigo, indignidade e desonra, sendo, por esse motivo, realizado pelos escravos, visto como um “castigo de Deus”.<sup>9</sup>

Contudo, na época do Iluminismo, a desvalorização do labor, passou a ser observado com base nos pensamentos de liberdade, igualdade e fraternidade, a fim de constituir uma nova sociedade.

No entanto, a Revolução Industrial apesar de ser baseada nos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade, é marcada pela produção, capital e lucro, inclusive pelas péssimas condições de trabalho dentro das fábricas, que despertaram a

---

<sup>7</sup> PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>8</sup> BEZERRA, LARA Pinheiro; MARQUES, Herika J. B. de M. M. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faculdades Cearenses**, v. 7, ano 1, 2014. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>9</sup> BEZERRA, LARA Pinheiro; MARQUES, Herika J. B. de M. M. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faculdades Cearenses**, v. 7, ano 1, 2014. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2019.

conscientização dos trabalhadores para a necessidade de valorização do labor humano.”<sup>10</sup>

Assim, no século XVIII, “o trabalho deixou de ser considerado um castigo ou uma pena, mas passou a ser honroso e digno, de modo que os homens de bem e livres poderiam realizar, transformou-se em uma necessidade social, um direito e um dever.”<sup>11</sup>

Apesar da alteração na valoração do trabalho, a Revolução Tecnológica, trouxe um novo significado ao assédio moral nas relações de trabalho, incluindo o *modus operandi* do empregador<sup>12</sup>, segundo leciona Sérgio Pinto Martins:

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.<sup>13</sup>

Neste sentido, Ozéias Santos leciona:

Historicamente o trabalho passou por diversas mudanças, vez que antigamente o trabalho era igual para todos, com o passar dos tempos foram criados cargos dentro de um mesmo ambiente de trabalho, com isso começou a ser necessários cargos de hierárquica para poder controlar tamanho desenvolvimento.<sup>14</sup>

Diante dessa evolução na sociedade, surge o trabalho efetivo, o qual movido pelo instinto de sobrevivência se submetem a práticas abusivas por meio da relação de trabalho.<sup>15</sup> Sendo, que "com todas essas regras que passaram a ser criadas na sociedade, o homem passou a se adaptar a normas que regiam a sua forma de trabalho e se não seguidas não se chegava nunca a um emprego fixo e estável."<sup>16</sup>

<sup>10</sup> BEZERRA, LARA Pinheiro; MARQUES, Herika J. B. de M. M. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faculdades Cearenses**, v. 7, ano 1, 2014. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>11</sup> BEZERRA, LARA Pinheiro; MARQUES, Herika J. B. de M. M. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faculdades Cearenses**, v. 7, ano 1, 2014. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>12</sup> MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 33.

<sup>14</sup> SANTOS, Ozéias J. **Dano moral**. Campinas: Vale do Mogi, 2015. p. 521.

<sup>15</sup> PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>16</sup> SANTOS, op. cit., p. 522.

Contudo, no Brasil a partir do ano de 2000, o assédio moral passou a ter atenção com a divulgação da pesquisa da Dra. Margarida Barreto, que teve como tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, o título "Uma jornada de humilhações":

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto.<sup>17</sup>

Deste modo, caracteriza-se o assédio moral por meio de condutas repetitivas e prolongadas com o intuito de ofender, perseguir, humilhar e diminuir alguém dentro do labor.<sup>18</sup>

Haja vista que este comportamento é decorrente do ambiente de concorrência entre colegas, onde não há limites claros do que é ou não é proibido dentro das empresas. Sendo que o instinto de se manter ativo no mercado de trabalho competitivo é o que prevalece, deixando a desejar o bem-estar dos colaboradores<sup>19</sup>, vez que "a oferta da mão de obra em excesso em razão da redução do trabalho resulta em um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral".<sup>20</sup>

Assim, tem-se que, "o medo da represália faz com que essas condutas se deem de forma camuflada perpetrando com que aumente cada vez mais esse cenário a ponto de chegarmos ao Assédio Moral, esse fenômeno social atual e emergente."<sup>21</sup>

Diante do exposto, o assédio moral tem tomado contornos expressivos na Justiça Trabalhista, estando presente nas relações de trabalho, possuindo inegável relevância no mundo jurídico, vez que é um tema polêmico por ser uma violência psicológica, na qual toda a sociedade repugna a sua prática.

<sup>17</sup> O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

<sup>18</sup> PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>19</sup> PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>20</sup> SANTOS, 2015, p. 522.

<sup>21</sup> PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 06 out. 2019.

## 2.2 CONCEITO

Diante das questões sobre a evolução do trabalho, faz necessário, esclarecer o conceito de assédio moral, sendo este denominado por alguns autores como o psicoterrorismo, e considerado um dos problemas mais sérios presentes nas relações trabalhistas.

Como exposto, a globalização econômica, que prioriza o capital, a produtividade e o lucro, estimulando a competição entre os colegas de trabalho, é um dos fatores decorrente do assédio moral no labor.

Ante esta situação, tem-se que o trabalhador assediado está constantemente envolvido em uma atmosfera de terror psicológico, decorrente da opressão e ameaças que sofre, que afeta a sua saúde física e psicológica, podendo acarretar doenças.<sup>22</sup>

Tendo em vista, que o conceito de assédio moral no trabalho é amplamente discutido, para tanto inicia-se com o significado de assediar no dicionário,

1 Pôr assédio, cerco ou sítio a (praça ou lugar fortificado); cercar, sitiá-lo; 2 Perseguir de maneira insistente, geralmente com propostas; 3 Insistir de modo ofensivo, com a intenção de seduzir alguém ou manter relacionamento sexual, servindo-se geralmente do poder que detém.<sup>23</sup>

Nota-se que, uma das definições apresentadas no dicionário está relacionada ao poder que o assediador possui, sendo relacionada à figura do empregador. No entanto, o assédio não ocorre apenas por parte do chefe, podendo ser praticado por pessoas da mesma hierarquia e por colegas de trabalho.

Neste sentido, tem-se a definição da autora francesa, Marie-France Hirigoyen, uma das pioneiras no estudo do tema, a qual define:

O assédio moral no trabalho 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.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

<sup>23</sup> DICIONÁRIO MICHAELIS. Assediar. **Portal Uol**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=eOA8>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

<sup>24</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. p. 17.

Entretanto, no contexto brasileiro, observa-se a definição apresentada por Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues, considerando que o assédio moral pode ser considerado microagressões, tendo em vista que

todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.<sup>25</sup>

Como é sabido, o assédio moral ocorre em toda parte do mundo, possuindo outras nomeações, como o *mobbing* que possui diversos significados, sendo assim chamado na Dinamarca e Noruega e na Finlândia e Suécia como *mobbning*. Na Itália é denominado como *molestie psicologiche*, na França é conhecido como *harcelement moral*, na Inglaterra, Irlanda e Austrália como *bullying, bossing e harassment*. Já, no Japão é conhecido como *murahachibu* e em Portugal, como coação moral. Os países hispânicos denominam como *acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*.<sup>26</sup>

No que tange ao termo *mobbing*, este foi utilizado por Konrad Lorenz para definir “o assédio em que um grupo de animais de porte pequeno fazia a um animal solitário, maior e mais forte do que eles.”<sup>27</sup>

E apenas em 1980, Heinz Leymann aplica o conceito de *mobbing* no ambiente de trabalho nos casos de violência verbal sofrida pelo empregado, definindo como manobras hostis, frequentes e repetidas no labor, direcionada sistematicamente a uma única pessoa.<sup>28</sup>

Sobre o tema, temos a jurisprudência do Tribunal Regional da 3ª Região, que conceituou o assédio moral:

**ASSÉDIO MORAL. CONCEITO.** O assédio moral, embora não seja um fenômeno novo, pois remonta à escravidão, recentemente ganhou realce e mereceu a tutela jurídica. "Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. **O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos palavras, comentários, críticas, piadas.** Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por

<sup>25</sup> PIOVESAN, Patrícia; RODRIGUES, Paulo César apud OLIVEIRA, Ivan de; VENÂNCIO, Venilma Freire. As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas. **Revista Acadêmica Magistro**. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/magistro/artic/e/view/1666/818>>. Acesso em: 04 set. 2019.

<sup>26</sup> GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

<sup>27</sup> LORENZ, Korand apud LIMA, Tássia Donadello Ferreira; SOUZA, Marcos Aguiar de. O Impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 608-630, jul. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 set. 2019.

<sup>28</sup> LEYMANN, Heinz apud. HIRIGOYEN, Marie-France, 2015, p. 77.

isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos. Quando, denunciado, frequentemente, se defende com frases do tipo: 'Foi só uma brincadeira', 'não é nada disso, você entendeu mal', 'a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas', 'isso é paranoia sua', 'ela é louca', não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível', 'ela faz confusão com tudo', é muito encrenqueira, histérica', etc" (Mauro Vasni Paroski, "in" "Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho", Juruá Editora, 2007, p.113).<sup>29</sup> (grifo nosso).

Em outras palavras, o assédio moral configura-se por meio da conduta repetitiva, de cunho psicológico, com o intuito de isolar a vítima no seu ambiente de labor. Tendo como objetivo desencadear no pedido de demissão do empregado assediado. Sendo evidente, nestes casos, a violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e aos princípios previstos na legislação trabalhista, acarretando na perda da saúde física e psíquica da vítima.

### 2.3 REQUISITOS

Para que seja configurado o assédio moral, é necessário verificar alguns requisitos, como os sujeitos ativo (assediador) e passivo (assediado/vítima), incluindo o ambiente de trabalho.

No que tange, os sujeitos ativo e passivo são o empregado e empregador, estes definidos na legislação trabalhista nos artigos 2º e 3º, ou empregados em níveis hierárquicos diversos.

Ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho define empregador toda a empresa, individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica, que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda considera como empregador por equiparação, os profissionais liberais, as instituições de beneficência,

---

<sup>29</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral, Conceito. Recurso Ordinário nº 01393201115203000 0001393-97.2011.5.03.0152 – MG. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Data de Publicação 07 de novembro de 2012. DEJT. p. 67. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124289255/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1393201115203000-0001393-9720115030152>>. Acesso em: 08 set. 2019.

as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, desde que admitirem trabalhadores como empregados.<sup>30</sup>

E, como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.<sup>31</sup> Além destes, há os empregados equiparados por lei ao empregador, bem como aqueles que são contratados ou eleitos para ocupar níveis e cargos diversos dentro de um plano de carreira ou da estrutura organizacional, em relação aos demais empregados.

Frisa-se que, não é possível delimitar em qual posição o empregado, o empregador e o superior hierárquico encontram-se na prática do assédio moral, haja vista que, as posições se alteram, dependendo de cada caso.

No entanto, é possível definir o assediador, por meio da análise da personalidade, sendo aqueles que costumam possuir um perfil psicológico autoritário e temperamento obsessivo, não possuindo qualquer consideração pelo assediado.<sup>32</sup> Nota-se ainda, que o assediador tem dificuldade de se comunicar diretamente com a vítima, vez que sempre constrange, a desqualifica e desmerecimento, gerando no isolamento do assediado.

Contudo, no perfil do assediado tem-se aquele “empregado responsável, de boa-fé, bem-educado e com inúmeras qualidades profissionais, porém com a autoestima reduzida.”<sup>33</sup> Normalmente, este é o perfil da vítima, vez que “leva o agressor sentir o seu cargo ameaçado ou a sua posição na empresa.”<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>31</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>32</sup> OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 134, mar. 2013. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 138, mar. 2013. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>34</sup> OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 138, mar. 2013. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

Ademais, as diferenças entre os sujeitos do assédio, desde o fato de um ser estrangeiro, possuir alguma deficiência, seja física ou mental, cor da pele, podem ocasionar no assédio moral. Salienta que as semelhanças também acarretam no assédio, vez que o assediador sente ciúme da vítima.

No entanto, é muito complicado delimitar as condutas de assédio moral, pois estas variam em cada caso. Contudo, Sônia Mascaro Nascimento, elenca algumas condutas que caracterizam o assédio moral, como a:

(I) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (II) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (III) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (IV) apropriação de ideais da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (V) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (VI) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (VII) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (VIII) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (IX) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada.<sup>35</sup>

Deste modo, o assédio moral atinge valores da vítima, isto é, agride os sentimentos de honra e dignidade, muitas vezes, o empregado chega ao ponto de questionar-se da sua capacidade/competência. Pois, o agressor ridiculariza a vítima na frente de seus colegas de trabalho, a fim de isolá-lo, afetando diretamente a autoestima, passando a ocultar as qualidades pessoais e profissionais no ambiente laboral.

Neste sentido, Marie-France Hirigoyen apresenta um rol exemplificativo de possíveis condutas praticadas pelo assediador, que configura no assédio moral no trabalho, prejudicando o desempenho profissional da vítima:

Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador. [...] Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. Atribuir à vítima

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p. 14-15.

tarefas incompatíveis com sua saúde. Causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro.<sup>36</sup>

Com base no exposto, pode-se diferenciar as consequências das agressões em jurídicas e não jurídicas.

Ou seja, as consequências jurídicas são diversas, em regra ocasionam o direito à indenização pelos danos sofridos, com a finalidade de proteger a vítima e reprimir a conduta do assediador. E, as consequências não jurídicas envolvem as condições pessoais da vítima e suas atividades laborais, o que é utilizado como prova, vez que são notáveis as lesões à saúde física e psíquica, queda de produtividade, tendências a vícios, danos psiquiátricos, depressão, entre outros.

Portanto, o assédio moral é configurado pela conduta repetitiva de ação ou omissão do agressor, atingindo a autoestima e o psicológico do empregado assediado, com o objetivo de excluí-lo do seu trabalho. Ressaltando que, tais condutas afrontam os princípios constitucionais e de direito do trabalho que buscam proteger o empregado.

## 2.4 CASOS QUE NÃO SÃO ASSÉDIO MORAL

Tendo em vista que, a caracterização do assédio moral depende de prova cabal, decorrente de conduta abusiva do assediador. É necessário esclarecer, que há situações que não se enquadram no referido assédio, portanto, não se confunde com eventuais ofensas por parte do agente assediador, estresse, gestão por injúria, violência física e assédio sexual.

Deste modo, as eventuais ofensas não se enquadram como assédio moral, haja vista que, o assédio tem como objetivo desestruturar o assediado, por isso, ocorre de maneira repetitiva em um determinado lapso temporal.

Ainda, não se confunde com a gestão por injúria, conforme leciona Hirigoyen:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> HIRIGOYEN, 2005, p. 108.

<sup>37</sup> HIRIGOYEN, 2015, p. 28.

Em vista disso, na gestão por injúria, as condutas não são direcionadas apenas para um determinado trabalhador, mas sim, para todos, sendo perceptível a falta de preparo do superior hierárquico para desempenhar as suas funções, quando busca obter resultados satisfatórios de sua equipe. Não obstante, a gestão por injúria pode ser utilizada na prática do assédio moral.

Ademais, o assédio moral não se confunde com a gente por estresse. Ressalta-se, que o significado de estresse é

Estado físico e psicológico provocado por agressões que excitam e perturbam emocionalmente o indivíduo, levando o organismo a um nível de tensão e desequilíbrio, em consequência do aumento da secreção de adrenalina; estricção.<sup>38</sup>

Ou seja, o estresse decorre da pressão ou tensão, sendo que este estado pode decorrer dos desafios que ocorre na profissão. Frisa-se, que o estresse reflete não só na vida profissional, mas também na vida pessoal do empregado e em sua saúde.

Apesar do estresse em si não caracterizar o assédio moral, pois é resumido em cansaço, não estando relacionado a ação direta de outra pessoa. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu o assédio moral organizacional através da gestão por estresse, decisão mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. “GESTÃO POR ESTRESSE”. INDENIZAÇÃO. VALOR ARBITRADO (DEZ MIL REAIS). EFEITOS PEDAGÓGICOS DA MEDIDA. CARÁTER DISSUASIVO QUE TODA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVER TER. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. REDUÇÃO INDEVIDA. Na hipótese, o TRT reconheceu a discriminação do reclamante ocorrida em face da caracterização do assédio moral organizacional, através da “gestão por estresse” realizada pela reclamada. No caso dos autos, a Corte de origem arbitrou o valor da indenização em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), tendo em vista a “extensão do dano” – art. 944 do Código Civil -, advinda do assédio organizacional (“gestão por estresse”), instituída pela empresa. a Corte Regional também levou em consideração, para mensurar a indenização pelo dano moral em questão, “à condição econômica da ofensora” e o “efeito sancionatório da medida”. Do contexto da apuração objetiva e da valoração do conjunto fático efetuado pelo Tribunal Regional, expressamente salientado no acórdão do Tribunal Regional, não se divisa valor excessivo, ou desproporção entre o valor arbitrado e o dano moral em questão, visto que o TRT, ao arbitrar o “quantum” indenizatório pelo dano moral

<sup>38</sup> DICIONÁRIO MICHAELIS. Estresse. Portal Uol. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=bYAZ>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

postulado em dez mil reais, observou os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.<sup>39</sup>

Ainda, o assédio moral difere do assédio sexual na esfera de interesses tutelados. Deste modo, se faz necessário conceituar o assédio sexual, nos termos da Organização Internacional do Trabalho - OIT é:

[...] uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho.<sup>40</sup>

Ressalta-se que, a modalidade do assédio sexual está prevista no artigo 216-A do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”<sup>41</sup>, com pena de detenção de um a dois anos.

Portanto, o assédio sexual é definido como uma conduta que busca constranger a vítima, restringindo a sua liberdade sexual, enquanto o assédio moral afronta a dignidade psíquica do assediado. Neste sentido, tem-se a seguinte ementa que distingue as duas modalidades de assédio:

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL - DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do empregado às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o empregador ou seu preposto a perseguir sua vítima, a hipótese então

<sup>39</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de Revista nº 0001108-44.2012.5.04.0281, Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de julgamento: 07 de novembro de 2018. Publicado na data de 09 de novembro de 2018. DEJT.

<sup>40</sup> COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>41</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 11 set. 2019.

configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido. No caso dos autos, não restou comprovada a prática de ato capaz de caracterizar qualquer das condutas citadas, não havendo como ser deferidas as indenizações postuladas.<sup>42</sup>

Diante do exposto, frisa-se que o assédio moral ocorre nas situações em que o empregado é submetido durante um lapso temporal sob pressão psicológica com constantes humilhações, a fim de acarretar a sua demissão.

---

<sup>42</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>>. Acesso em 08 set. 2019.

### 3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

É possível identificar o assédio moral de diversas maneiras, sendo que cada uma delas tem uma característica específica, podendo ser divididas em três espécies: quanto à intenção, ao local de origem e a quantidade de envolvidos.

#### 3.1 QUANTO À INTENÇÃO OU MOTIVO

Nesta classificação, a intenção ou o motivo do agressor, é de destruir a vítima, podendo se dar por inúmeras razões, desde um assédio sexual fracassado ou a ambição de um cargo, buscando afastar a vítima de um melhor posicionamento na empresa.<sup>43</sup> Neste sentido:

observamos como motivos e objetivos específicos do assédio moral, a competitividade desenfreada, o individualismo exacerbado, medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes, receio em ver descobertas falhas e ilegalidades, a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional.<sup>44</sup>

O objetivo quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico, tem o objetivo de fazer o empregado (vítima) pedir sua demissão ensejando em menores custos a empresa, ou para ter um aumento na produtividade.<sup>45</sup> Sendo esta pressão psicológica decorrente da cobrança para atingir metas cada vez maiores no mês seguinte, é considerada uma das principais características do assédio moral.

Ressalta-se que, o real motivo depende de cada caso concreto, sendo que o fator, geralmente, é o foro íntimo.

---

<sup>43</sup> FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 29.

<sup>44</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-57/aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>45</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-57/aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

## 3.2 QUANTO AO LOCAL DE ORIGEM

Cumprе esclarecer que, o local de origem do assédio moral não se restringe apenas ao ambiente laboral, isto é, pode ocorrer tanto dentro quanto fora do local de trabalho, incluindo dentro do ambiente familiar.<sup>46</sup>

Assim, subdivide-se o assédio moral exógeno, quando o assediador não está inserido na mesma instituição que a vítima (mesmo ambiente de trabalho), e em assédio moral endógeno, sendo definido como aquele em que o assediador e assediado convivem no mesmo núcleo organizacional (trabalham no mesmo local).<sup>47</sup>

Ademais, o assédio moral tem basicamente três possibilidades de acontecer:

### 3.2.1 Assédio Horizontal

O assédio horizontal ocorre entre empregados que ocupam o mesmo nível hierárquico dentro da empresa, portanto, não há relação de subordinação entre elas. Nestes casos, ainda é possível que seja exercido por um ou mais funcionários com o objetivo de atingir um determinado colega ou até um grupo de empregados.<sup>48</sup>

Nota-se que, o assédio entre colegas de trabalho, decorre de uma competição entre dois empregados que visam um determinado cargo, de uma discriminação sexual, intolerância religiosa e discordância de opinião política.<sup>49</sup> Ainda, “no caso do assédio horizontal, um grupo, sentindo-se incomodado pela divergência de pensamento ou distinto nível cultura de um colega, visa ao afastamento deste, por considerá-lo diferente.”<sup>50</sup>

Neste sentido, Marie-France Hirigoyen, leciona:

Essa espécie de assédio lembra muito a figura do Bullying (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral). À princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de

---

<sup>46</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 33.

<sup>47</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 33.

<sup>48</sup> FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 27 out. 2019.

<sup>49</sup> VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasile scola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote30anc>>. Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8. Turma). Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 0001507-89.2014.5.10.0005, Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 08 de agosto de 2018.

comportamento. **Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade.**<sup>51</sup>(grifo nosso).

Destaca que, “algumas empresas, direta ou indiretamente permitem a ocorrência de uma situação de assédio horizontal, geralmente porque acreditam que a pressão, concorrência, fiscalização, mesmo entre pares pode gerar aumento da produtividade.”<sup>52</sup>

### 3.2.2 Assédio Vertical Ascendente e Descendente

Outra modalidade de assédio é o vertical ascendente, este ocorre quando o superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados, que agem com o objetivo de obter vantagens (promoções ou cargos de confiança), atentando conta a honra, a dignidade e a boa fama do superior hierárquico, com o intuito de prejudicá-lo no trabalho.<sup>53</sup>

Marie-France Hirigoyen exemplifica esse tipo de assédio:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.<sup>54</sup>

Outra possibilidade é o assédio vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico em face do seu subordinado, isto é, “o chefe usa sua posição de supremacia com o objetivo de humilhar a vítima e intimidá-la”<sup>55</sup>, tentando induzir o assediado a pedir sua demissão.

<sup>51</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitzer. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 79.

<sup>52</sup> VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasile scola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote30anc>>. Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>53</sup> PENTEADO, Claudia Asato da Silva. Assédio moral no ambiente de trabalho: breves considerações. **Jus**, ago. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51558/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-brev es-consideracoes>>. Acesso em: 08 set. 2019.

<sup>54</sup> HIRIGOYEN, 2002, p. 116.

<sup>55</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8. Turma). Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 0001507-89.2014.5.10.0005, Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 08 de agosto de 2018.

Há quem diga, que muitos chefes realizam essas condutas para eliminar gastos e até mesmo evitar processos judiciais com o pagamento das verbas trabalhistas.<sup>56</sup>

Esta modalidade é descrita por Alkimin da seguinte maneira:

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...].<sup>57</sup>

Nota-se que, o assédio vertical descendente é o mais comum no ambiente de labor, vez que o empregado tem medo de perder o seu emprego e demorar para conseguir uma recolocação no mercado de trabalho e evitar passar por necessidades financeiras. Razão pela qual, muitos empregados acabam se sujeitando a situações de assédio.<sup>58</sup>

Salienta que, muitas vezes as empresas aceitam a prática de assédio, haja vista que o resultado do empregado ou da equipe “é satisfatório, pois conseguem atingir metas ou em alguns casos conseguem forçar um funcionário indesejado a pedir demissão, aliviando a indenização rescisória por parte da empresa”<sup>59</sup>, vejamos:

Em janeiro de 2014, o MPT do Piauí entrou com ação civil pública pedindo a condenação de um grande banco em R\$ 10 milhões pela cobrança excessiva de metas, feita através de mensagens de celular enviadas pela superintendência da instituição. Alguns trabalhadores chegavam a receber mais de 80 SMS diários, inclusive em horário de almoço, de madrugada e aos finais de semana, redigidos em tom irônico, ameaçador e até agressivo. Ainda em janeiro, uma unidade desse mesmo banco em Salvador, BA, foi condenada a pagar R\$ 2 milhões por cobrar metas por meio de ameaças,

<sup>56</sup> PENTEADO, 2016.

<sup>57</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. p. 44-45

<sup>58</sup> VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilescola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote30anc>>. Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>59</sup> VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilescola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote30anc>>. Acesso em: 15 out. 2019.

ridicularização, isolamento e colocação de apelidos depreciativos nos trabalhadores.<sup>60</sup>

Portanto, o assédio praticado pelo superior hierárquico ocorre “por puro abuso de poder, por vingança, ou para mostrar o poder que possui, ou para não perder o controle da equipe, ou por qualquer outro motivo.”<sup>61</sup>

### 3.2.3 Assédio Misto

A última espécie de assédio abordada neste trabalho é o assédio misto, que é aquela em que o assediado é atingido por “todos os lados”, ou seja, é vítima tanto dos superiores hierárquicos, quanto dos seus colegas. Portanto, no assédio misto, temos a ocorrência do assédio vertical e horizontal, o que torna o ambiente de trabalho do assediado insuportável.<sup>62</sup>

Neste sentido, tem-se o julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> FERNANDES FILHO, Frederico E. Alguns dos casos mais bizarros de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral>>. Acesso em: 20 out. 2019.

<sup>61</sup> VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasile scola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote30anc>>. Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>62</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 45.

<sup>63</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral vertical ascendente e horizontal. Inércia da empregadora. Obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado assediado.

Diante da situação acima, nota-se que, o assédio misto é a pior modalidade, vez que o assediado não tem a quem pedir ajuda, pois é vítima de todos na empresa, o que acarreta inúmeros prejuízos psicológicos para o empregado.

### 3.3 QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS

Outra maneira de classificar o assédio moral é pela quantidade de pessoas envolvidas, sendo subdivida da seguinte maneira: um único assediador e assediado; um único assediador e vários assediados; diversos assediadores e um único assediado; múltiplos assediadores e assediados.

É considerada a clássica situação de assédio, aquela em que há um único assediador e assediado, verificada por meio de um conflito entre dois indivíduos.<sup>64</sup> Quando não obtido o resultado esperado, tornando o ambiente de trabalho insuportável, pode ocorrer a inclusão de um grupo de pessoas, que se juntam para defender a vítima, ou até mesmo quando o assediador observa em um determinado grupo comportamentos indesejáveis.<sup>65</sup> Neste caso, tem a situação absurda investigada pelo Ministério Público em uma das maiores empresas de refrigerante do nordeste do país:

O gerente de vendas da empresa, sádico e desajustado, ofereceu uma funcionária como “prenda sexual” aos trabalhadores que haviam atingido suas cotas de venda, e chegou inclusive a queimar, com um isqueiro, as nádegas de outra funcionária, que o denunciou.

Mas a estupidez não parava por aí. Os funcionários que não alcançavam suas metas sofriam as mais diversas humilhações, como: não poder se sentar durante reuniões, ter um bode amarrado em sua mesa de trabalho, dançar na frente de colegas, usar saias e camisetas com frases ofensivas escritas, usar roupas de palhaço e carregar pênis de borracha perante os colegas.<sup>66</sup>

Ainda, é comum acontecer do assediador junto aos seus colegas de mesmo nível hierárquico praticarem o assédio em face de um único trabalhador, como exemplo tem-se o relato de uma operadora de caixa, 35 anos:

---

Recurso Ordinário nº 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142 – MG. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 06 de fevereiro de 2013.

<sup>64</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

<sup>65</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

<sup>66</sup> FERNANDES FILHO, Frederico E. Alguns dos casos mais bizarros de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral>>. Acesso em: 20 out. 2019.

Eles exigem da gente pontualidade, agilidade, atenção e paciência com as pessoas, se você errar já é motivo de chamar a atenção, eles brigam; se acertar, você não tem nenhum tipo de retorno, porque quando eles fazem as reuniões nunca é para elogiar o funcionário, sempre é para cobrar [a palavra cobrança aparece em torno de vinte vezes na sua fala] as metas de venda que eles têm nos caixas, você não pode deixar faltar dinheiro no caixa, se faltar mais de uma semana já começam a chamar sua atenção, falam que você está desatenta e que não tem atenção. Na avaliação, ela fala para você melhorar muito, ser mais ágil, atender melhor, atingir as metas, a avaliação não é de você como pessoa, é sobre o seu serviço, é uma avaliação que eu não entendo, porque se você faz o seu serviço, trabalha no teu caixa o mês inteirinho, não deixa faltar dinheiro no caixa, faz a fila andar, você rala para deixar a fila do caixa não parar, eu cheguei a fazer o meu trabalho e o trabalho dos outro para a fila não parar, para não errar no caixa para o seu nome não ir à porta, o que eles sempre pedem, aí quando chegam numa avaliação, falam para você melhorar? Que avaliação é essa? Lá eles não fazem avaliação para te elogiar, é só para cobrar. A gente é coagida mesmo ... eles não perdoam não.<sup>67</sup>

Como também é possível, a união de vários empregados contra o superior hierárquico.<sup>68</sup>

Por fim, existe ainda há possibilidade de que vários assediadores pratiquem violência psicológica em face de várias vítimas, concomitantemente. Nota-se, que esta modalidade, é a junção de todas outras espécies de assédio moral, na qual há união dos assediados com o intuito de haver uma paridade de forças sobre os assediadores, ou seja, busca estabelecer um equilíbrio de forças.

Como exemplo tem-se os casos de demissão em massa:

A situação mais conhecida em que isso acontece, especialmente em grandes organizações, encontra-se nos processos de demissão coletiva: especialistas em promover demissões trabalham em conjunto com os profissionais internos para desestabilizar emocionalmente o grupo selecionado para ser demitido, de tal maneira que seus integrantes aceitem, com maior facilidade, as condições estabelecidas para os desligamentos. Os “desligados”, embora se constituam em um grupo de maiores proporções, raramente conseguem coordenar suas ações para tornar mais vantajosas as condições demissionais que irão aceitar. Falta-lhes o equilíbrio emocional para lidar com a transição, porque as questões particulares ganham colorido e se superpõem às possibilidades de soluções coletivas.<sup>69</sup>

Ao analisar esse tipo de caso, percebe-se que o empregador utiliza da demissão em massa, para forçar que este grupo aceite propostas de acordo na rescisão do contrato, diante da desestabilidade emocional.

---

<sup>67</sup> SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013.

<sup>68</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

<sup>69</sup> FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 47.

#### 4 MANEIRAS DE PRATICAR O ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo irá ser abordado sobre as maneiras de praticar o assédio moral estão interligadas aos comportamentos do assediador, que visam afetar drasticamente a autoestima do empregado-vítima.

Como exposto no presente, o assédio moral se caracteriza pelas repetitivas propostas e/ou pretensões indevidas, com o objetivo de expor o empregado a situações constrangedoras e humilhantes, “apresentando-se por meio de comportamentos comissivos ou omissivos que constroem o obreiro, fragilizando o seu psicológico e, principalmente, a sua autoestima, suscitando em estresse e nas demais enfermidades.”<sup>70</sup>

Para exemplificar as maneiras de assédio omissivos, a ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, expõe:

a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo.<sup>71</sup>

Ainda, podem resultar na configuração do assédio:

Retorno do empregado após período de licença médica ou de -\*-outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário e seus gerentes e chefes, não raro, buscam se descartar desse “problemático” trabalhador, através da inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos.

Ameaças constantes de dispensa, coletiva e individual;

Determinado chefe que trata seus funcionários rudemente, com agressões verbais e sistemáticas;

Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada goza estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações;

<sup>70</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 set. 2019.

<sup>71</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 set. 2019.

inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados com suas funções.<sup>72</sup>

Deste modo, tem-se que as condutas acima elencadas, visam destruir o psicológico da vítima, para que esta peça sua demissão, extinguindo o contrato de trabalho, com o intuito de diminuir a onerosidade por parte do empregador, sendo que em alguns casos, o objetivo é fazer com que o empregado solicite sua aposentadoria antecipadamente.<sup>73</sup>

#### 4.1 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral acarreta inúmeros reflexos na vida do empregado-vítima, que vão além dos danos psicológicos e financeiros, pois também afetam físico, a vida profissional e social do assediado.

Quanto ao contexto para acarretar os reflexos do assédio moral, Irany Ferrari explica:

Sobre a conceituação de assédio moral, Marie-France Hirigoyen citada por Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, afirma que por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>74</sup>

Esclarece que, os danos afetam diretamente a saúde mental, no entanto, para tanto deve haver a comprovação que o transtorno mental tem origem no assédio moral.

Tendo em vista que o assédio moral não se limita só aos danos psicológicos, pois atingem no convívio familiar, isto é, passam a ter conflitos familiares.

O funcionamento profissional da vítima é tão afetado, que pode ocorrer do empregado não conseguir ter acesso a outro labor. Outra área afetada na vida do empregado é o funcionamento social, pois atinge o círculo de amizades, isto é, há

<sup>72</sup> FERRARI, Irany. **Dano Moral**: Múltiplos Aspectos nas relações de trabalho. Editora LTr, 2011.

<sup>73</sup> CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2019.

<sup>74</sup> FERRARI, 2011.

diminuição da capacidade de fazer novas amizades ou o retraimento nas relações com os amigos.<sup>75</sup>

No que tange, os danos emocionais, estes podem acarretar crises existenciais, apresentando estado de pânico ou síndrome pós-traumática. Esclarece que, o Conselho Nacional do Ministério Público, aponta o desenvolvimento dos sentimentos de irritação, baixa autoestima, culpa e vergonha.<sup>76</sup> Portanto algumas das consequências são:

**Estresse e a Ansiedade:** É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação;

**Depressão:** Se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave;

**Distúrbios psicossomáticos:** os quais acontecem sob a forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras;

**Estresse pós-traumático:** Em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa. As vítimas são subjugadas pela armadilha da realidade externa;

**Desilusão:** Ocorre quando a auto-estima é arranhada, e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego, haja vista que nem mesmo ela acredita nas suas habilidades;

**A vergonha e a humilhação:** A vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, pois não encontram palavras;

**Perda do sentido:** A graduação até a agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda de sentido e da impossibilidade de se fazer entender;

**Modificações psíquicas:** O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma. (Destaques originais).<sup>77</sup>

Segundo os ensinamentos da professora Márcia Novaes Guedes, no qual explica que o psicológico do empregado considera o trabalho uma maneira de realização pessoal, principalmente, de reconhecimento social:

<sup>75</sup> PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Assédio moral e sexual**. Brasília. Senado Federal, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 08 set. 2019.

<sup>76</sup> CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as\\_sedio-moral-e-sexual.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as_sedio-moral-e-sexual.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

<sup>77</sup> HIRIGOYEN, 2002, p. 159-182 apud SARRAZIN, Paula Halliny Bárbara Diniz. Assédio Moral no trabalho e reflexos na vida do trabalhador. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://drapaulasarrazin.jusbrasil.com.br/artigos/185414664/assedio-moral-no-trabalho-e-reflexos-na-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial.<sup>78</sup>

Ante o exposto, tem-se que a crise existencial provoca crises no funcionamento social, haja vista que o assediado se torna uma pessoa desagradável, amarga e de difícil convívio.<sup>79</sup>

A Márcia Novaes Guedes afirma que “a segurança econômica é um importante fator de estabilidade emocional e saúde mental da vítima.”<sup>80</sup>

Em relação aos danos à saúde física, as vítimas desenvolvem “alterações no sono, distúrbios digestivos, falta de apetite, dores de cabeça e até no agravamento de doenças.”<sup>81</sup>

Deste modo, tem-se que é possível mensurar a proporção dos reflexos que o assédio moral acarreta na vida da vítima, por meio da análise dos danos físico, funcional, moral, patrimonial e psíquico.

#### 4.1.1 Síndrome de Burnout

Inicialmente o conceito da Síndrome de Burnout (SB), foi pronunciado no ano de 1970, pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger após constatá-la em si mesmo em decorrência de prolongados níveis de estresse no trabalho. Atualmente seu conceito tem como base o estudo da psicóloga norte-americana Christina Maslach, responsável pela criação do Maslach Burnout Inventory (MBI), ferramenta utilizada para identificar a Síndrome de Burnout com maior precisão.

Assim, a Síndrome de Burnout (SB) ou Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) resulta de um esgotamento em decorrência da tensão emocional à qual os indivíduos são expostos no seu local de trabalho.<sup>82</sup> O esgotamento físico em decorrência da carga excessiva de trabalho é resultado de batalha exaustiva travada pelo trabalhador e é nesse momento que sofre um desgaste físico e mental que se associa

<sup>78</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 108.

<sup>79</sup> GUEDES, loc cit.

<sup>80</sup> GUEDES, loc. cit.

<sup>81</sup> CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as\\_sedio-moral-e-sexual.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as_sedio-moral-e-sexual.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

<sup>82</sup> FREUDENBERGER, Herbet J. *Staff burnout*. **Journal of Social Issues**, v. 30, p. 159-165, 1974.

a insatisfação e perda do comprometimento nas relações pessoais, trazendo consequências indesejáveis para o indivíduo e a organização onde trabalha.<sup>83</sup>

#### 4.1.1.1 Implicações decorrentes da Síndrome de Burnout

Como visto, a Síndrome de Burnout trata-se de um mal que afeta os trabalhadores expostos a um estado prolongado de estresse. Ela é progressiva, iniciando como um estado de estresse que pode progredir para SB se não for efetivamente administrado.<sup>84</sup>

Na maioria das vezes os sintomas são falta de concentração, alteração de memória, impaciência, irritabilidade, labilidade emocional, sentimento de solidão, Baixa autoestima e desânimo. Ela passa a entender que seu organismo não apresenta um desempenho eficiente para as atividades laborais e por consequência a perda do entusiasmo por suas atividades.

Costumeiramente, a síndrome inaugura, no momento em que, a atividade profissional passa a ter uma influência negativa na saúde mental, sobre chega o sentimento de baixa realização profissional e uma falta de envolvimento com o trabalho.

Diante dos efeitos negativo, cabe destacar quanto ao comprometimento e rendimento e produtividade o que acarreta em número de faltas ao trabalho e ocorrência de licenças por auxílio doença. Nitidamente constata-se um desequilíbrio nas organizações pelas consequências de turnover, funcionários absenteístas, realização de transferências, treinamentos entre outras despesas.

Cabe ressaltar que este fenômeno ocasiona também, sentimentos de desesperança,derrota,fracasso,indecisão,insegurança,solidão,depressão,perspectiv a negativa sobre si mesmo, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, sensação de baixa energia, fraqueza, cansaço excessivo, preocupação ,imunidade reduzida, e suscetibilidade para outras doenças, cefaleias, náuseas, dor e tensão muscular, dor lombar e cervical, alterações do apetite e distúrbio do sono.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> DEMEROUTI, Evangelia. *Strategies used by individual Burnout. European Journal of Clinical Investigation*, v. 45, p. 1106-1112, jul. 2015.

<sup>84</sup> MASLACH, C.; SCHAUFELI, WB.; LEITER, M. P. *Job burnout. Annual Revieww Psychology*, v. 52, p. 397-422, 2001.

<sup>85</sup> TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de Burnout ou Estafa Profissional e os Transtornos Psiquiátricos. *Rev. Psiquiatr. Clín*, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

Considerando a fundamental importância à proteção da saúde do trabalhador neste momento de transformações rápidas e de crises profundas, o interesse do mercado pelo tema se intensifica: a resiliência parece ser a resposta para que as empresas e profissionais saiam a salvo lá na frente quando tudo passar.<sup>86</sup> Recentemente, a Revista Exame, publicou: “A rede social LinkedIn, anunciou que irá dar folga de uma semana para todos os seus funcionários”.<sup>87</sup>

Segundo a Rede LinkedIn, a medida visa oferecer mais saúde mental aos trabalhadores da companhia e, também evitar o Burnout.<sup>88</sup>

Outro exemplo que podemos ver é o da empresa Ambev, que durante a pandemia criou uma diretoria dedicada a saúde mental. Tendo como responsável pela área, Mariana Holanda.<sup>89</sup>

E em suas palavras a diretora diz: “Quando se fala em saúde mental, e esse é o ponto que sempre trago para dentro da Ambev, não se fala dos extremos apenas, como a depressão e o Burnout. A gente precisa trazer um olhar para o ser humano na sua totalidade.”<sup>90</sup>

E por fim, a Natura também completa esse time de empresas que se preocupam com a saúde mental de seus colaboradores.

Segundo Rafael Campolina, Employer Branding da Natura, conta que “Para garantir a saúde mental e física dos colaboradores em home office, sessões de mediação online são realizadas pelo time interno, bem como, aulas *online* de yoga e ginástica laboral”.<sup>91</sup>

O Psicólogo Organizacional Roque Tadeu Gui em sua pesquisa Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos, apresentou resultados significativos e uma das conclusões foi

---

<sup>86</sup> MARINO, Caroline. O mito da resiliência e o caminho até o Burnout. **Revista VC S/A**, 30 out. 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/o-mito-da-resiliencia-e-o-caminho-ate-o-burnout/>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

<sup>87</sup> AGRELA, Lucas. Por saúde mental, LinkedIn dá uma semana de folga a todos os funcionários. **Revista Exame**, 03 abr. 2021. Disponível em: <<https://exame.com/tecnologia/por-saude-mental-linkedin-da-uma-semana-de-folga-a-todos-os-funcionarios/>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

<sup>88</sup> AGRELA, 2021.

<sup>89</sup> GRANATO, Luíza. A aposta da Ambev para o futuro: a nova diretora de saúde mental. **Revista Exame**, 05 dez. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/a-aposta-da-ambev-para-o-futuro-a-nova-diretora-de-saude-mental/>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

<sup>90</sup> GRANATO, 2020.

<sup>91</sup> TIME GLASSDOOR. Como a Natura está lidando com os desafios do Covid-19. **Glassdoor**, 31 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.glassdoor.com.br/empresas/blog/como-a-natura-esta-lidando-com-os-desafios-impostos-pelo-covid-19/>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

os efeitos do prazer sobre a organização, mencionados pelos participantes, referem-se ao clima organizacional positivo, criatividade, compartilhamento e produtividade. Os efeitos do sofrimento relacionam-se com a queda da produtividade e da competitividade da organização, inclusive com reflexos sobre o atendimento do cliente.<sup>92</sup>

Estas pesquisas concluem que a organização do trabalho vivenciada pelo trabalhador e percebida, também, no clima organizacional pode promover a saúde ou adoecimento do trabalhador. Quanto mais flexível a organização do trabalho, no que diz respeito a normas, hierarquia e outros aspectos do trabalho prescrito, mais a possibilidade de autonomia do trabalhador para criar e dar sentido ao seu fazer diante de situações imprevistas.

Bem como, a importância das relações de trabalho /socio profissionais na promoção da saúde ou do adoecimento, pois são permeadas por afetos, medos, confiança, colaboração, solidariedade, competição, relações de poder, enfim, produtos da subjetividade e a intersubjetividade no trabalho.

#### 4.1.2 No Contrato de Trabalho

Esta modalidade de assédio possui efeitos no contrato de trabalho, vez que degrada o ambiente de trabalho, neste sentido é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

O assédio moral quebra a integridade da vítima e degrada o ambiente do trabalho, isso gera o medo, a angústia, a desconfiança, a perda do respeito próprio e da harmonia indispensável ao desempenho das atividades.<sup>93</sup>

Destaca que o assédio ao ser “praticado pelo empregador, por seu preposto ou funcionário, pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato pelo empregado, mas por culpa do empregador, a chamada rescisão indireta, por descumprimento de deveres legais e contratuais.”<sup>94</sup>

<sup>92</sup> GUI, Roque Tadeu. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, v. 22, n. 4, dec. 2002.

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo apud SARRAZIN, Paula Halliny Bárbara Diniz. Assédio Moral no trabalho e reflexos na vida do trabalhador. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://drapaulasarrazin.jusbrasil.com.br/artigos/185414664/assedio-moral-no-trabalho-e-reflexos-na-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>94</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/>>

Aparentemente, tem-se que a rescisão contratual decorre por iniciativa do empregado. No entanto, ao analisar, verifica-se o motivo da rescisão é a situação insustentável que o empregado vivencia no seu ambiente de trabalho.

Ressalta-se que, a rescisão indireta decorre por culpa do empregador.

Deste modo, para configurar a extinção do contrato de trabalho de forma indireta é necessário que o empregador cometa falta grave, gerando prejuízos para o empregado, tornando insuportável a relação de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 483, dispõe sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho:

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; [...]
- 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; [...].<sup>95</sup>

Portanto, ao analisar o artigo supramencionado, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a respectiva indenização pelos danos sofridos quando o empregador ou seus prepostos praticarem atos lesivos da honra e boa fama, podendo se estender aos seus familiares (alínea e), ou quando ofenderam fisicamente (alínea f).

Assim, é possível o pedido de rescisão indireta na esfera judicial nos casos em que o empregado comprovar a ocorrência do assédio moral.

Deste modo, tem-se que o empregador responderá pelos danos causados pelas agressões praticadas em face do empregado, por meio da responsabilidade civil aplicada nestes casos.

Esclarece que, a responsabilidade civil está prevista nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo definida como:

a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado,

---

revista-57/aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho/>.

Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>95</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.<sup>96</sup>

Portanto, a responsabilidade civil do empregador decorrer do seu poder hierárquico na empresa, a qual está prevista no artigo 932, inciso III do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:  
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.<sup>97</sup>

Ressaltando a necessidade de comprovar que o empregador deixou de fiscalizar as atividades em sua empresa, ou seja, houve negligência de sua parte.

Sendo assim, ante a responsabilidade civil do empregador pelos atos de seus empregados, tem-se possibilidade de pleitear o direito de regresso em face do empregado assediador, conforme artigo 934 do Código Civil:

Art. 934, CC: Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.<sup>98</sup>

No entanto, precisa-se analisar o referido artigo concomitantemente com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual é lícito que o empregador efetue descontos salariais pelos danos causados por seu funcionário, desde que seja previamente acordado e comprovado os danos.

Art. 462, CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.  
§1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 27. ed. São Paulo. Saraiva, 2013. p. 51.

<sup>97</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>98</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>99</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

Ainda, é possível que o empregador demita o assediador por justa causa, com base no previsto no artigo 482, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho, em casos de incontinência de conduta ou mal procedimento.<sup>100</sup>

Ademais, o empregador pode optar por outras medidas menos radicais a fim de evitar a rescisão do contrato, como a transferência do funcionário para outro setor ou outra sede da empresa, desde que o empregado concorde, ressaltando que deve-se analisar o caso concreto e as possibilidades para que não gere prejuízos, estando embasado pelos princípios que regem o direito do trabalho e em consonância com o previsto em lei.

## 4.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL

É sabido que o assédio moral não possui uma legislação específica na legislação brasileira, apesar da indenização desta conduta ter como previsão as normas constitucionais, incluindo o Código Civil.

O artigo 5º da Constituição da República dispõe que homens e mulheres são iguais perante a lei em relação aos direitos e deveres, e que são invioláveis a intimidade, honra e imagem, quando violáveis são passíveis de indenização por danos morais e materiais:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;<sup>101</sup>

Diante desta previsão constitucional e ausência legislação específica, é utilizado os seguintes princípios para suprir esta lacuna: princípio da boa-fé, que visa um comportamento correto e lícito de ambas as partes; princípio da razoabilidade, no

<sup>100</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

<sup>101</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 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: 10 jun. 2018.

qual todas as condutas devem buscar sempre o respeito ao outro e de forma racional; princípio da proteção do hipossuficiente, princípio da primazia da realidade, no qual deve prevalecer a verdade real; princípios estes do direito do trabalho. E, os princípios constitucionais: princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este um princípio fundamental, que assegura o tratamento de forma digna e com respeito a vida íntima de todas as pessoas.

Esclarece que, apesar de não haver uma lei específica, o legislador brasileiro por meio de princípios busca regulamentar e punir as condutas que caracterizam o assédio moral laboral. Lembrando que, a competência para legislar sobre o direito do trabalho é da União, com base no artigo 22, inciso I da Constituição Federal.

Cumprido salientar que, existem há anos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, os quais buscam regulamentar o assédio moral no ambiente de trabalho.

O primeiro projeto de lei nº 2.369/2003 apresentado foi o do Deputado Mauro Passos, este projeto não tem a intenção de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo sua principal preocupação a saúde do empregado, com o base na dignidade do trabalho e dos direitos fundamentais.<sup>102</sup>

Em 2003, a Deputada Maria do Rosário apresentou o projeto de lei nº 2.593, sendo este apensado ao projeto de lei nº 2.369/2003. Neste projeto, há intenção de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho no que tange a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, veja-se:

Art. 483 [...]

h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;

i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;

j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

<sup>103</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.593, de 2003. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

Ainda há projetos de lei que visam tipificar o assédio moral como crime, exemplo, o projeto de lei nº 3.368, de 2015, apresentado pelo Deputado Subtenente Gonzaga, o qual pretende acrescentar o artigo 146-A ao referido Código Penal, prevendo o crime de assédio moral no trabalho, sob a justificativa que a prática de assédio moral é uma das causas de doenças associadas ao trabalho, por acarretar consequências físicas e psíquicas as vítimas:

Art. 146-A: Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:

I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou

II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.<sup>104</sup>

Neste sentido, há doutrinadores que defendem a tipificação criminal do assédio moral, haja vista sua gravidade, a qual necessita de uma punibilidade pela conduta. Entretanto, há doutrinadores que alegam não haver necessidade da tipificação no Código Penal, tendo em vista que o tipo penal é a *ultima ratio*, devendo haver a tipificação quando todas as tentativas de prevenção forem ineficazes.<sup>105</sup>

Considera-se razoável a justificativa de apenas tipificar o assédio moral como crime após todas as tentativas de solucionar não forem eficazes na sociedade, vez que o direito penal é o último instrumento de repressão e controle social.

Nesta perspectiva, cabe ressaltar que:

diversos países da Europa já possuem enquadramento legal que visa à redução das práticas de assédio moral, bem como, punição dos atos de assédio. Os Estados Unidos também têm leis que punem o assédio moral. Também há outros países que possuem projeto de lei contra o assédio moral, são eles; Uruguai, Portugal, Chile, Suíça e Bélgica.<sup>106</sup>

<sup>104</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 3.368, de 2015. Introdz artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

<sup>105</sup> FERREIRA, 2004, p. 111-112.

<sup>106</sup> POUBEL, Priscilla Paula Fernandes. Assédio moral suportado pelo empregado no ambiente de trabalho frente o princípio da dignidade da pessoa humana. **Jus**, dez. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73237/assedio-moral-suportado-pelo-empregado-no-ambiente-de-trabalho-frente-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

Contudo, destaca-se que as condutas que caracterizam o assédio moral estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho, gerando inúmeros danos irreparáveis para trabalhadores, empregadores e para a sociedade como um todo, sendo este um dos motivos de relevância de tal discussão no ordenamento jurídico brasileiro.

Apesar de toda a tentativa de regularização do assédio moral no ambiente de trabalho, há jurisprudência esta discussão nos tribunais, a exemplo tem a explicação de José Rogério Tucci:

Em sistemas jurídicos de civil law, como o nosso, nos quais predomina a legislação escrita, o termo jurisprudência — que é polissêmico — geralmente indica uma pluralidade de decisões relativas a vários casos concretos, acerca de um determinado assunto, mas não necessariamente sobre uma idêntica questão jurídica. [...] A citação da jurisprudência encerra uma pluralidade de decisões relativas a vários e diversos casos concretos.<sup>107</sup>

Ressalta-se que a jurisprudência:

traduz a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional. Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame.<sup>108</sup>

Deste modo, saliente a importância da jurisprudência, a qual contribui no julgamento de cada caso em relação a quantificação indenizatória decorrente da prática do assédio moral laboral. Neste sentido, leciona Delgado, que:

As decisões singulares não seriam, de fato, fontes do Direito, por lhes faltar impessoalidade, abstração e generalidade. Contudo, as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos ad futurum – fontes normativas típicas, portanto.<sup>109</sup>

Em relação, a quantificação do dano moral, se faz necessário mencionar os artigos 223-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, incluídas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (apelidada de reforma trabalhista), regulamentam o dano extrapatrimonial.

<sup>107</sup> TUCCI, José Rogério Cruz e. Notas sobre os conceitos de jurisprudência, precedente judicial e súmula. **Conjur**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-07/paradoxo-corte-anotacoes-conceitos-jurisprudencia-precedente-judicial-sumula>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>108</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 168

<sup>109</sup> DELGADO, loc. cit.

Destaca-se que, antes da reforma trabalhista, o sistema adotado pela Justiça do Trabalho para quantificação do dano moral era subjetiva, sendo livre o convencimento do juiz, sob a justificativa de ser impossível mensurar o dano sofrido pela vítima.

É certo que, o valor pago a título de indenização por danos morais é apenas de maneira de tentar neutralizar o sofrimento da vítima, sendo impossível retornar ao *status quo*.

Contudo, as alterações trazidas a Consolidação das Leis do Trabalho, o *quantum* indenizatório passou a ser limitado, dependendo da natureza da ofensa, conforme disposto no parágrafo primeiro do artigo 223-G. Portanto, nos casos de assédio, o juízo deverá apreciar o pedido, da seguinte forma:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.<sup>110</sup>

Diante da análise, nota-se uma lacuna deixada pelo legislador, vez que não exemplifica quais tipos de ofensa se encaixam em cada categoria, o que dá margem

---

<sup>110</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2019.

para ao livre convencimento do juiz no caso concreto e de possíveis divergência quanto a valor indenizatório em casos análogos.

Ante a ausência de legislação específica e de lacunas na lei trabalhista, nota-se a importância da análise jurisprudencial quanto a matéria do assédio moral, a fim de garantir uma aplicação justa da lei, tanto na condenação quanto na reparação do dano.

Por fim, salienta que, a partir da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, a qual deu nova redação ao artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal, dispõe expressamente que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar ações envolvendo indenizações por prejuízos morais ou patrimoniais de decorrência da relação de emprego. Deste modo, a referida emenda tornou-se expressa uma atribuição que já vinha sendo reconhecida pelas jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho.

#### 4.3 DOS MÉTODOS PARA PREVINIR O ASSÉDIO MORAL

No decorrer do presente trabalho, foi exposto o quanto o assédio moral é um problema atual no ambiente laboral, o que é notado, principalmente, pelo recente levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Diante de tal fato, se faz necessário abordar os métodos a fim de coibir esta conduta, seja pela coação as empresas, incluindo que os poderes públicos devem adotar políticas efetivas de prevenção.

Neste sentido, acosta-se o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

O assédio moral quebra a integridade da vítima e degrada o ambiente do trabalho, isso gera o medo, a angústia, a desconfiança, a perda do respeito próprio e da harmonia indispensável ao desempenho das atividades. Assim sendo, afastar esse problema configura-se em mais um dever do empregador.” E enfatiza ainda a autora que “o “empresário, os grupos de trabalhadores, o Sindicato e o Estado, mediante regras de proteção a vítima e de prevenção, devem atuar como forma a usar dos recursos para evitar que o assédio moral se verifique e, registrando-se, possa o infrator ser punido e eliminado o ato nocivo”. E mais, que a empresa deve criar em seu regulamento ou mediante acordos e convenções coletivas, dotadas de uma carga de justiça e equidade. Para tanto é indispensável que haja a participação dos trabalhadores, dando ensejo à construção de um sistema normativo razoavelmente harmonioso e por fim, que o redimensionamento do papel da empresa, buscando um perfil mais participativo, democrático e,

portanto, justo, afim de que se possa obter um relativo equilíbrio entre o capital e o trabalho.<sup>111</sup>

Deste modo, tem-se que cabe tanto aos empregadores (tem a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável), como ao sindicato, empregados e ao Estado, identificar meios de prevenção da modalidade de assédio moral, podendo ocorrer, por exemplo, com o treinamento dos diretores, supervisores e responsáveis pelo departamento pessoal da empresa, os quais terão capacidade de prevenir e combater de forma mais célere e eficaz o assédio.<sup>112</sup>

Neste sentido, leciona Peduzzi:

Caberá ao empregador, assim, fiscalizar o ambiente de trabalho coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.

O empregador de hoje, ciente da função social da empresa e da sua responsabilidade em assegurá-la, deve implementar programas de prevenção e proteção contra práticas viabilizadoras de assédio.<sup>113</sup>

Outro método de prevenção é o desenvolvimento de políticas internas, bem como a realização de palestras como o intuito de explicar e conscientizar todos os funcionários sobre o tema. Ainda é possível que a empresa desenvolva um meio de comunicação que possibilite o registro das denúncias ou até mesmo elaborar e difundir um código de ética e conduta da empresa ou com a adoção das práticas de *compliance*.<sup>114</sup>

Observa-se que, não adianta a empresa investir em campanhas de prevenção se não for efetiva a sua fiscalização, para tal finalidade, tem-se a necessidade da empresa possuir profissionais capacitados que visam garantir o cumprimento das normas.

---

<sup>111</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo apud SARRAZIN, Paula Halliny Bárbara Diniz. Assédio Moral no trabalho e reflexos na vida do trabalhador. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://drapaulasarrazin.jusbrasil.com.br/artigos/185414664/assedio-moral-no-trabalho-e-reflexos-na-vida-do-trabalhador>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>112</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral**: violência psicológica no ambiente de trabalho. 2. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPODIVIM, 2017. p. 34.

<sup>113</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>114</sup> VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez; PRANDI, Luiz Roberto. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências jurídicas e prevenção. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4611, 15 fev. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

Há doutrinadores que afirmam que os métodos de prevenção de assédio moral deveriam fazer parte de prevenção dos riscos inerentes ao trabalho, diante das suas consequências à saúde e integridade física da vítima.

Nesta atoada, expõe Aluísio Pires Oliveira:

A proteção do direito do trabalho em favor da saúde é extensa, estando contemporaneamente representada na Constituição Federal do Brasil, por meio do caput e dos incisos XXII e XXIII do seu art. 6º. Essas normas estabelecem a saúde como um direito social, determinando como materialização desse direito a obrigação dos empregadores de reduzir os riscos inerentes ao trabalho [...].<sup>115</sup>

Considerando a ineficácia de ações preventivas e identificada a ocorrência de assédio moral no labor, é possível aplicar optar por ações mais drásticas como o afastamento temporário da vítima de seu trabalho, com o intuito de protegê-la, bem como a aplicação de sanções ao assediador.

Ressalta-se que, por meio do Ato Conjunto TST.CSJT.GP 8/2019 foi instituída a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com o objetivo de “externar repúdio ao assédio moral e coibir - mediante a conscientização, a sensibilização e a disseminação de informações sobre o tema - condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.”<sup>116</sup>

Sendo que, em 2018, pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP 20/2018, foi criado o Comitê de Combate ao Assédio Moral, “responsável pela implementação da Política, coordenando ações e monitorando as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho.”<sup>117</sup>

Esclarece que,

o Comitê vai elaborar e divulgar entre os servidores e magistrados cartilha contendo informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral. O material vai orientar ainda sobre as

<sup>115</sup> OLIVEIRA, Aluísio Pires. **O direito do trabalho para qualidade e produtividade**. São Paulo: LTr, 2010. p. 46.

<sup>116</sup> BRASIL. Presidente do TST e do CSJT institui política de prevenção e combate ao assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>117</sup> BRASIL. Presidente do TST e do CSJT institui política de prevenção e combate ao assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

formas de encaminhamento e de tratamento das denúncias, bem como as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas.<sup>118</sup>

No que tange a prevenção, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em 02 de maio de 2019 – Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral – lançaram uma cartilha e vídeos de prevenção ao assédio moral, da campanha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”<sup>119</sup>:

O objetivo é retratar, em linguagem simples, situações do cotidiano de trabalho que podem resultar em assédio moral. “A Justiça do Trabalho atua na solução de conflitos, mas é necessário falar sobre a prevenção desse mal que se verificou no ambiente de trabalho e que adocece grandemente as vítimas. É preciso orientar todos sobre a necessidade de trabalhar em ambiente de respeito mútuo e tratamento cordial”, enfatiza o ministro Brito Pereira.<sup>120</sup>

A referida cartilha busca ilustrar os tipos de assédio moral, bem como conscientizar o leitor, detalhando as causas e consequências, por fim, são “apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo, próspero e saudável.”<sup>121</sup>

Seguindo o exemplo dado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região lançou a cartilha "Relações no Trabalho: Prevenindo o Assédio Moral e Sexual no TRT-PR", vinculada à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-PR, que entrou em vigor no início do ano de 2019.<sup>122</sup> Com o objetivo de

estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de

<sup>118</sup> BRASIL. Presidente do TST e do CSJT institui política de prevenção e combate ao assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>119</sup> BRASIL. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>120</sup> PEREIRA apud BRASIL. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>121</sup> BRASIL. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

<sup>122</sup> PARANÁ. Prevenção ao assédio no ambiente de trabalho do TRT-PR é tema de cartilha. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6839829>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.<sup>123</sup>

Diante do exposto, tem-se que ações relacionadas à saúde e segurança do trabalho, as quais estão intimamente ligadas à garantia da saúde do trabalhador, bem como de seus direitos fundamentais, em especial, a dignidade humana, devem ser combatidas por meio de todos os esforços empenhados pela empresa.

---

<sup>123</sup> PARANÁ. Prevenção ao assédio no ambiente de trabalho do TRT-PR é tema de cartilha. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6839829>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no exposto, o presente trabalho buscou abordar a modalidade de assédio moral no ambiente de trabalho, incluindo os reflexos na vida do trabalhador. Ressaltou-se, a necessidade, de exemplificar as condutas que ensejam nesta prática, com o intuito de ser combatida, vez que acarreta danos não são no ambiente de trabalho, mas, principalmente, na saúde física, psíquica e no convívio social do empregado-vítima.

Para melhor entender o assédio moral foi analisada a sua origem, bem como a sua definição no ordenamento jurídico brasileiro e em outros países, vez que possui várias nomenclaturas.

Esclareceu as espécies de assédio, sendo estas: vertical, horizontal e mista, bem como a classificação quantitativa das partes envolvidas e em quais situações não se confundem com o assédio moral.

Apesar de ser uma conduta que está muito presente no ambiente de trabalho, esta não possui legislação específica brasileira, ressaltando que, há projetos em tramitação no Congresso Nacional desde 2003, que tentam regulamentar a conduta na Consolidação da Leis do Trabalho com alteração no artigo 483, e até tentam tipificar o assédio moral em crime. Tendo em vista que, a violação aos princípios constitucionais de proteção a vida, intimidade, honra e dignidade da pessoa humana, incluindo os princípios que bases do direito do trabalho.

Diante desta prática abusiva, foi apresentado um rol exemplificativo dos reflexos na vida do assediado, no que tange a saúde física, psíquica, as consequências na vida familiar e social, haja vista que a vítima se torna uma pessoa amarga e de difícil convívio.

Dentre os reflexos do assédio moral, abordamos a Síndrome de Burnout, considerada um distúrbio psíquico em decorrência de prolongados níveis de estresse no trabalho, levando o indivíduo ao “esgotamento profissional”, afetando a sua vida em quase todas as facetas.

Foi abordado os reflexos no contrato de trabalho, tendo em vista que uma das finalidades do assédio é que o empregado-vítima realize seu pedido de demissão, por meio da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Como consequência da referida modalidade de assédio, o presente trabalho analisou o direito de indenização em face dos danos sofridos, o qual tenta diminuir o

sofrimento do empregado. Nesta perspectiva, tem-se a responsabilidade civil do empregador pelos atos praticados por seus empregados durante a jornada de trabalho, devendo este arcar com os eventos danosos conforme Código Civil. Ou seja, o empregador responderá tanto pelos danos de caráter moral quanto material ocasionados ao trabalhador.

Ainda, o Código Civil prevê o direito de regresso do empregador regresso em face do empregado assediador.

No que tange, a indenização pelos danos ao assediado, ressaltou-se que, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar a quantificação dos danos extrapatrimoniais, nos artigos 223-A e seguintes. Quanto está alteração, é possível tal modo de tarifação do dano, vez que a Justiça do Trabalho, por meio da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, passou expressamente a poder processar e julgar as ações de indenização de demandas trabalhistas, sendo uma maneira de dar efetividade na cobrança perante a empresa, vez que está tem obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável.

Ante o exposto, concluiu-se a presente monografia apresentando maneiras de combater o assédio moral no trabalho, para tanto foi citado que o Tribunal Superior do Trabalho quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, lançaram no ano de 2019 cartilhas, que visam combater está prática, por meio da definição e exposição dos efeitos na vida no empregado-vítima, sendo realizada por meio do comitê de combate ao assédio moral.

Outra possibilidade de combater o assédio, é a empresa disponibilizar palestras sobre o tema, bem como desenvolver um canal de denúncias, incluindo a criação de um código de ética da empresa, haja vista que é obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho digno e saudável.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

AGRELA, Lucas. Por saúde mental, LinkedIn dá uma semana de folga a todos os funcionários. **Revista Exame**, 03 abr. 2021. Disponível em: <<https://exame.com/tecnologia/por-saude-mental-linkedin-da-uma-semana-de-folga-a-todos-os-funcionarios/>>.

BEZERRA, LARA Pinheiro; MARQUES, Herika J. B. de M. M. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faculdades Cearenses**, v. 7, ano 1, 2014. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>>.

BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003)>.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.593, de 2003. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003)>.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 3.368, de 2015. Introduz artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001)>.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del2848compilado.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Portal do Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>.

\_\_\_\_\_. Presidente do TST e do CSJT institui política de prevenção e combate ao assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-e-do-csjt-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral?inheritRedirect=false)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral, Conceito. Recurso Ordinário nº 01393201115203000 0001393-97.2011.5.03.0152 – MG. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Data de Publicação 07 de novembro de 2012. DEJT. p. 67. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124289255/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1393201115203000-0001393-9720115030152>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral vertical ascendente e horizontal. Inércia da empregadora. Obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado assediado. Recurso Ordinário nº 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142 – MG. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 06 de fevereiro de 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de Revista nº 0001108-44.2012.5.04. 0281, Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de julgamento: 07 de novembro de 2018. Publicado na data de 09 de novembro de 2018. DEJT.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. (8. Turma). Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 0001507-89.2014.5.10.0005, Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 08 de agosto de 2018.

\_\_\_\_\_. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=false)>.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DEMEROUTI, Evangelia. *Strategies used by individual Burnout*. **European Journal of Clinical Investigation**, v. 45, p. 1106-1112, jul. 2015.

DICIONÁRIO MICHAELIS. Assediar. **Portal Uol**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=eOA8>>.

\_\_\_\_\_. Estresse. Portal Uol. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=bYAZ>>.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>.

FERNANDES FILHO, Frederico E. Alguns dos casos mais bizarros de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral>>.

FERRARI, Irany. **Dano Moral: Múltiplos Aspectos nas relações de trabalho**. Editora LTr, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FREUDENBERGER, Herbet J. *Staff burnout*. **Journal of Social Issues**, v. 30, p. 159-165, 1974.

G1 PARANÁ. TRT do Paraná é o 4º com maior número de ações por assédio moral, diz CNJ. **Globo G1**, 08 out. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2019/10/08/casos-de-processos-de-assedio-sexual-e-moral-no-parana-estao-entr-e-os-que-lideram-a-lista-nacional.ghtml>>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPODIVIM, 2017.

GRANATO, Luíza. A aposta da Ambev para o futuro: a nova diretora de saúde mental. **Revista Exame**, 05 dez. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/a-aposta-da-ambev-para-o-futuro-a-nova-diretora-de-saude-mental/>>.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008.

GUI, Roque Tadeu. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, v. 22, n. 4, dec. 2002.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o Assédio Moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LORENZ, Korand apud LIMA, Tássia Donadello Ferreira; SOUZA, Marcos Aguiar de. O Impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 608-630, jul. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&nrm=iso)>.

MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

MARINO, Caroline. O mito da resiliência e o caminho até o Burnout. **Revista VC S/A**, 30 out. 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/o-mito-da-resiliencia-e-o-caminho-ate-o-burnout/>>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, WB.; LEITER, M. P. *Job burnout*. **Annual Revieww Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-57/aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho/>>.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article1>>.

OLIVEIRA, Aluísio Pires. **O direito do trabalho para qualidade e produtividade**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 134, mar. 2013. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20nC2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20nC2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf)>.

PARANÁ. Prevenção ao assédio no ambiente de trabalho do TRT-PR é tema de cartilha. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6839829>>.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>.

PENTEADO, Claudia Asato da Silva. Assédio moral no ambiente de trabalho: breves considerações. **Jus**, ago. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51558/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-breves-consideracoes>>.

PIOVESAN, Patrícia; RODRIGUES, Paulo César apud OLIVEIRA, Ivan de; VENÂNCIO, Venilma Freire. As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas. **Revista Acadêmica Magistro**. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/magistro/article/view/1666/818>>.

POUBEL, Priscilla Paula Fernandes. Assédio moral suportado pelo empregado no ambiente de trabalho frente o princípio da dignidade da pessoa humana. **Jus**, dez. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73237/assedio-moral-suportado-pelo-empregado-no-ambiente-de-trabalho-frente-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>.

PRIMITIVO, Marina dos Santos. Assédio moral no trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27612598\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NO\\_TRABALHO.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27612598_ASSEDIO_MORAL_NO_TRABALHO.aspx)>.

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Assédio moral e sexual**. Brasília. Senado Federal, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>.

SANTOS, Ozéias J. **Dano moral**. Campinas: Vale do Mogi, 2015.

SARRAZIN, Paula Halliny Bárbara Diniz. Assédio Moral no trabalho e reflexos na vida do trabalhador. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://drapaulasarrazin.jusbrasil.com.br/artigos/185414664/assedio-moral-no-trabalho-e-reflexos-na-vida-do-trabalhador>>.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013.

TIME GLASSDOOR. Como a Natura está lidando com os desafios do Covid-19. **Glassdoor**, 31 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.glassdoor.com.br/empresas/blog/como-a-natura-esta-lidando-com-os-desafios-impostos-pelo-covid-19/>>.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de Burnout ou Estafa Profissional e os Transtornos Psiquiátricos. **Rev. Psiquiatr. Clín.**, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

TUCCI, José Rogério Cruz e. Notas sobre os conceitos de jurisprudência, precedente judicial e súmula. **Conjur**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-07/para-doxo-corte-anotacoes-conceitos-jurisprudencia-precedente-judicial-sumula>>.

VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfo otnote30anc>>.

VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez; PRANDI, Luiz Roberto. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências jurídicas e prevenção. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4611, 15 fev. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>>.