



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

LEONARDO EYNG

**ASSÉDIO MORAL:
O CONHECIMENTO NÃO OCUPA ESPAÇO E A SUA FALTA PREJUDICA O
PRÓXIMO**

Braço do norte

2023

LEONARDO EYNG

**ASSÉDIO MORAL:
O CONHECIMENTO NÃO OCUPA ESPAÇO E A SUA FALTA PREJUDICA O
PRÓXIMO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Viviane Coelho de Séllos-Knoerr

Braço do norte

2023

LEONARDO EYNG

**ASSÉDIO MORAL:
O CONHECIMENTO NÃO OCUPA ESPAÇO E A SUA FALTA PREJUDICA O
PRÓXIMO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Braço do norte, 27 de novembro de 2023.



Professora e orientadora Dra. Viviane Coelho de Séllos-Knoerr,
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Vilson Leonel,
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

ASSÉDIO MORAL: O CONHECIMENTO NÃO OCUPA ESPAÇO E A SUA FALTA PREJUDICA O PRÓXIMO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Braço do norte, 27 de novembro de 2023.



LEONARDO EYNG

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, que acredita em mim independentemente da situação. Mesmo quando penso que não consigo terminar, surge aquela voz que diz: "Vai lá, do seu jeito, que você consegue." Agradeço ao meu pai, um grande homem que me proporcionou todo esse aprendizado, tornando-me uma pessoa melhor. Expresso minha gratidão à minha irmã, que, desde que me entendo por gente, está sempre me incentivando e ajudando com todas as possibilidades ao seu alcance. Agradeço a Deus, que, ao longo desse trajeto, esteve ao meu lado, dando-me força para superar os obstáculos que outros da minha própria raça colocam em meu caminho. Se tudo está acontecendo, é porque Deus está no comando.

Na vida, é como um senhor que conheci disse certa vez: o conhecimento não ocupa espaço e o ato de não aprender faz falta.

E no final das contas vem o agradecimento próprio, na escolha da faculdade me senti pressionado, acabei a seguir uma opção aleatória, acredito que não era pra ser direito, pensando bem, mas ao passado não cabe modificação, acredito que nada é por acaso, valendo salientar que fui um guerreiro por chegar ao fim dessa caminhada, obrigado Deus e vou sim terminar, sendo grato pelo senhor por todo conforto e essa família maravilhosa que tenho.

“Inspiração do tema foi a muito tempo atrás, relação de emprego abusiva, talvez sem esse infeliz acontecimento, não teria chegado tão longe, espero conseguir então a conclusão e aprovação, se Deus desenhou essa caminhada para a minha pessoa é porque um dia tudo fará sentido dentro desse contexto todo” (Leonardo Eyng).

RESUMO

O presente trabalho tem intuito de gerar conhecimento acerca do assédio moral dentre outros que corroboram para o perverso, o aprendizado advém de doutrinas e a própria vivência no cotidiano do bem e mal se destruindo, não é incomum o mal do perverso no ambiente de trabalho e o silêncio da sociedade permanecer e o dia a dia se desenrolar como se nada tivesse acontecendo. O método de abordagem será qualitativo pois o foco da é em conteúdos doutrinários. A pesquisa é bibliográfica advém de diversos entendimentos doutrinários e caminhos que a legislação traz para a resolução de conflitos como por exemplo as jurisprudências. Os resultados apresentados são que as vítimas necessitam de mais apoio porque mesmo com tantas garantias e leis fornecidas, ainda os trabalhadores venham a enfrentar inúmeras dificuldades, ser subordinado é um terror por estar desamparado perante aos empregadores, se encontra obrigado a uma relação de emprego com muita represaria por parte de superiores, se tornando cada vez mais difícil a solução que se encontra no pedido de demissão ou desligamento injusto, ao fim de tudo não se desconhece o assédio moral e não há coragem de buscar justiça, há medo, processar o empregador não é saudável para a vítima, nunca haverá um caminho sem danos psicológicos, com base nessa afirmação é notável que a prevenção é o melhor caminho, prevenção esquecida pelos líderes do nosso país a questão é quantas mais pessoas vão ter que sofrer para haver investimento na prevenção sendo que é para todos os problemas um ato divino salvar o ser humano de ser uma vítima do processo injusto que estamos vivendo.

Palavras-chave: Assédio moral. Perverso. Prevenção.

ABSTRACT

The purpose of this work is to generate knowledge about moral harassment, among other things that corroborate the perverse. The learning comes from doctrines and the daily experience of good and evil destroying each other. It is not uncommon for the evil of the perverse to occur in the workplace and for society to remain silent and for day-to-day life to unfold as if nothing had happened. The approach will be qualitative because the focus is on doctrinal content. The research is bibliographical and comes from various doctrinal understandings and ways that legislation provides for resolving conflicts, such as case law. The results presented are that victims need more support because even with so many guarantees and laws provided, workers still face countless difficulties, being subordinate is a terror because they are helpless in the face of employers, they are forced into an employment relationship with a lot of reprisals from superiors, making it increasingly difficult to find a solution in resignation or unfair dismissal, After all, bullying is not unknown and there is no courage to seek justice, there is fear, suing the employer is not healthy for the victim, there will never be a path without psychological damage, based on this statement it is remarkable that prevention is the best way, prevention forgotten by the leaders of our country the question is how many more people will have to suffer for there to be investment in prevention since it is for all problems a divine act to save the human being from being a victim of the unjust process that we are experiencing.

Keywords: Moral harassment. Perverse. Prevention.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS	12
1.2	JUSTIFICATIVA	13
1.3	HIPÓTESE	13
1.4	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	13
1.5	OBJETIVOS	14
1.5.1	Objetivo Geral	14
1.5.2	Objetivos Específicos	14
1.6	DELINEAMENTO DE PESQUISA	14
1.7	DESENVOLVIMENTO	15
2	ASSÉDIO MORAL	17
2.1	CONCEITO	17
2.1.1	Primeira jurisprudência acerca do assédio moral	18
2.1.2	Assédio moral: Jurisprudências	19
2.1.2.1	Jurisprudência nº1	19
2.1.2.2	Jurisprudência nº 2	19
2.1.2.3	Jurisprudência nº 3	20
2.1.2.4	Jurisprudência nº 4	20
2.1.2.5	Jurisprudência 5	21
2.1.3	Conceito histórico no brasil	21
2.2	A GRAVIDADE DO ASSÉDIO MORAL	22
2.3	SUBMISSÃO A LONGO PRAZO	24
2.4	PREVENÇÃO	25
2.5	VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA	28
2.6	BULLYING	29
2.6.1	Jurisprudências acerca do bullying	31
2.6.1.1	Jurisprudência 1	31
2.6.1.2	Jurisprudência 2	31
2.6.1.3	Jurisprudência 3	32
2.6.1.4	Jurisprudência 4	32
2.7	ASSÉDIO SEXUAL	33
2.7.1	Jurisprudências acerca do assédio sexual	33
2.7.1.1	Jurisprudência 1	33
2.7.1.2	Jurisprudência 2	34
2.8	ASSÉDIO STALKING	34
2.8.1	Jurisprudência acerca do assédio stalking	35
2.8.1.1	Jurisprudência 1	35
2.8.2	Jurisprudência 2	36
2.8.3	Jurisprudência 3	36
2.9	ANSIEDADE	37

2.9.1 O mal a ser enfrentado pelas novas gerações.	37
3 A VÍTIMA.....	38
3.1 EXCLUSÃO DA VÍTIMA.....	39
3.1.1 Exclusão voluntaria	40
3.1.2 Exclusão involuntária	40
3.2 RECUPERAÇÃO.....	41
3.2.1 Recuperação física e mental	42
3.3 ESTRESSE PROFISSIONAL	42
3.4 A AUTOESTIMA	43
3.5 COMO SE AJUDAR.....	44
4 CLASSIFICAÇÃO DOS TIPOS DE ASSÉDIOS MORAIS.....	46
4.1 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL.....	46
4.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	47
4.2.1 Assédio vertical descendente.....	48
4.2.2 Assédio vertical ascendente.....	49
4.2.3 Assédio moral horizontal.....	50
4.2.4 Assédio moral misto	51
5 CONCLUSÃO.....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

1 INTRODUÇÃO

Muitos locais de trabalho enfrentam uma gestão pautada no medo, constrangimento e humilhação, tornando vital abordar o assédio moral no ambiente profissional. Este projeto visa conscientizar sobre esse problema silencioso que se alastra no mercado de trabalho. É crucial proteger os trabalhadores dessas condutas prejudiciais, que decorrem da falta de educação, profissionalismo e ética. Vivemos em uma época marcada por sérios problemas e desrespeito aos direitos humanos, tornando imperativo assegurar um ambiente de trabalho justo para as futuras gerações.

Reintroduzir a discussão sobre o assédio moral no Brasil é um objetivo de grande importância. Enquanto houver vítimas que se culpam, continuaremos enfrentando uma batalha significativa. Ao longo dos anos, conquistamos direitos que regulamentam o assédio moral, mas há um objetivo igualmente crucial: fazer com que a sociedade compreenda que as doenças psicológicas não são caprichos, e que o suicídio não é uma brincadeira, mas a vida de uma pessoa em jogo. Todos são importantes, sem exceção.

É essencial que os funcionários compreendam plenamente o conceito de assédio moral e sejam capazes de reconhecer comportamentos que se enquadram nessa categoria. Saber como se proteger é crucial, pois essa preparação pode salvar vidas, incluindo a sua própria e a de colegas de trabalho. A prevenção é sempre o caminho mais eficaz, embora nem sempre seja seguido.

Existem gestores incompetentes que maltratam e perseguem seus funcionários, demonstrando raiva e hostilidade, mas se consideram líderes vitoriosos. As vítimas muitas vezes não têm noção do impacto que isso pode ter em suas vidas, e as consequências psicológicas geralmente se manifestam a longo prazo.

Os empregadores têm conhecimento de que as atitudes dos líderes em alguns setores, onde o assédio moral persiste, são erradas. No entanto, muitos optam por não intervir e permitem essa conduta prejudicial. A lógica é que não há necessidade de mudar o que está funcionando bem. Eles acreditam que os funcionários são facilmente substituíveis e, se não estiverem satisfeitos, podem simplesmente procurar outro emprego.

Isso cria uma situação em que suportar o assédio psicológico se torna uma obrigação para garantir o sustento próprio e da família. Isso afeta não apenas os adultos, mas também as futuras gerações, que podem enfrentar uma rotina de tristeza repetitiva. Essa é uma das razões pelas quais muitos adolescentes recorrem às drogas como uma forma de evitar o sofrimento, pois muitas vezes não se sentem tão resistentes quanto seus antepassados.

A sociedade, em geral, muitas vezes impõe uma profunda tristeza, e o assédio moral é uma das formas mais dolorosas de abuso. Nem sempre temos a liberdade de escolher onde trabalhar, e essa realidade força muitas pessoas a tolerar situações prejudiciais em busca de sustento.

As pessoas frequentemente enfrentam problemas de saúde no ambiente de trabalho, e isso não é surpreendente. Além do assédio moral, há uma série de outros problemas que também precisam ser reconhecidos. Ignorar o comportamento prejudicial não é uma opção viável. Portanto, é fundamental aumentar a conscientização, alertar e tomar medidas preventivas para combater o terror psicológico.

Os trabalhadores muitas vezes não têm o conhecimento necessário para se protegerem, e os assediadores frequentemente se aproveitam de sua posição de autoridade dentro da empresa. O assédio moral pode ocorrer na presença de várias testemunhas que podem não o reconhecer devido ao medo de represálias, como a demissão.

A falta de compreensão sobre o assédio moral é preocupante e até aterrorizante, pois essa forma de violência psicológica pode potencialmente levar ao suicídio. É urgente buscar mais conhecimento no mercado de trabalho, pois vivemos em um mundo onde algumas pessoas com muito poder desrespeitam a dignidade humana.

1.1 DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS

Neste sentido, a lei 13.772/2018 determina que:

Art. 7º II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause danos emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (BRASIL,2021).

Straining, é uma prática prejudicial adotada por alguns empregadores que leva a um ambiente de trabalho deteriorado devido a medidas degradantes. Dessa forma, é definido por (NASCIMENTO, 2015, P.75), como: “Straining, portanto é uma técnica de gerencia por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade, em virtude de ameaças, humilhação, ridicularização dentre outras práticas.”

1.2 JUSTIFICATIVA

A seleção desse tema se deve ao fato de estarmos em uma época propícia para o surgimento de doenças psicológicas, com muitas pessoas recorrendo às redes sociais como meio de desabafo e exposição.

No ambiente de trabalho, é possível identificar dois cenários: o surgimento inicial de problemas psicológicos e, em seguida, a intensificação desses problemas. Muitos trabalhadores não têm conhecimento do que está ocorrendo, se culpam e sentem-se impotentes diante dos assediadores. Alguns optam por se demitir e não buscam ajuda, nem lutam pelos seus direitos.

O objetivo desta pesquisa é explorar um tema pouco ou quase nunca abordado no ambiente de trabalho, com o propósito de mostrar que uma maneira de prevenir é através da disseminação de conhecimento.

Vivemos em um mundo onde muitas pessoas enfrentam a depressão, e isso é evidente, até mesmo nas redes sociais. Experimentar o assédio moral no ambiente de trabalho agrava a situação para aqueles que já lidam com problemas psicológicos, levando-os a desistir de alcançar grandes objetivos em suas vidas.

1.3 HIPÓTESE

A preservação das futuras gerações frente à prevalência do assédio moral parece depender significativamente da carência de aprendizado ao longo da vida. Este fenômeno pode ser atribuído, em parte, à falta de ênfase e investimentos adequados por parte dos líderes políticos em programas educacionais, iniciativas culturais e campanhas de prevenção. A ausência de uma abordagem mais robusta nessas áreas pode contribuir para a disseminação dos diversos tipos de assédio, destacando a necessidade de uma atenção mais direcionada para proteger as gerações futuras contra essa problemática.

1.4 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Atualmente, torna-se imperativo que as vítimas de assédio moral adquiram consciência sobre as nuances perversas desse fenômeno a fim de desenvolver argumentos sólidos para combatê-lo. A questão central é: a legitimidade da defesa contra o assédio moral está

intrinsecamente ligada ao conhecimento adequado para uma abordagem eficaz, superando assim o silêncio como resposta?

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo Geral

Destacar a importância do tema do assédio moral, tornando relevante algo que, em certos aspectos, é considerado irrelevante e desconhecido por muitos na sociedade contemporânea.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Realizar uma análise do assédio moral com foco nas vítimas;
- Demonstrar a gravidade do assédio moral;
- Conceituar violência psicológica;
- abordar a importância do conhecimento e da aprendizagem sobre violência psicológica e assédio moral.

1.6 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Nesta seção, o propósito é apresentar os métodos de pesquisa empregados no estudo de caso sobre assédio moral no local de trabalho, enfatizando a relevância do aprendizado e destacando que o conhecimento é valioso e não limitado pelo espaço.

Quanto à natureza da pesquisa: este estudo adotará uma abordagem bibliográfica de caráter exploratório, com o objetivo de aprofundar o tema do assédio moral no ambiente de trabalho, enfatizando que a falta de aprendizado é prejudicial, e que o conhecimento é valioso e ilimitado. GIL (2002, P. 44) afirma que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográficas. (GIL, 2002, P. 44).

No que diz respeito à abordagem, este estudo adotará uma abordagem qualitativa, examinando várias perspectivas sobre o tema. A pesquisa terá uma base bibliográfica com o propósito de analisar os posicionamentos doutrinários existentes e oferecer uma perspectiva inovadora sobre o tema em foco, com um enfoque especial na vítima. O objetivo é destacar os problemas enfrentados pelos trabalhadores que são vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho e propor soluções para essas questões cotidianas.

Os procedimentos adotados para a coleta de dados serão baseados em fontes bibliográficas que abordam o tema em questão, incluindo estudos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Os procedimentos empregados para analisar os dados serão fundamentados em doutrinas, com foco na perspectiva da vítima, em conformidade com o subtítulo "o não aprender faz falta e o conhecimento não ocupa espaço". Esta abordagem reflete uma filosofia de vida que leva a grandes realizações, pois o conhecimento não apenas não ocupa espaço, mas também serve como a melhor defesa do ser humano em várias situações, especialmente no enfrentamento do assédio moral.

1.7 DESENVOLVIMENTO

O presente trabalho teve o intuito de analisar o assédio moral com ênfase na vítima, abordar a importância de falar sobre a problemática do assunto que é esquecido por muitas empresas em escala assustadora.

O primeiro capítulo refere-se à introdução contendo informações de como foi coletado os dados da presente pesquisa quanto ao tipo de abordagem, delineamento de pesquisa e objetivos.

Segundo capítulo traz o conceito de assédio moral, sexual, stalking e bullying, todos acompanhados de jurisprudência para corroborar com a importância de combater esse mal dentro da sociedade, pois há inúmeros cidadãos brasileiros que não denunciam seus agressores e não necessita de uma pesquisa para ter o sentimento de veracidade dos fatos, corroborando o conceito de violência psicológica, alternativa de prevenção como melhor caminho para evitar todo esse constrangimento, consequências de uma submissão a longo prazo para reforçar a necessidade da prevenção e a gravidade que de fato é um tema em uma atualidade de grandes crescimento de doenças psicológicas.

Terceiro capítulo é integralmente focado na vítima de assédio moral, o maior objetivo desta pesquisa como lidar com a situação, pois há inúmeras vezes indivíduos sem nenhum

apoio, restando uma única pessoa a ajuda a própria vítima, as instituições hierárquicas infelizmente abandonam o trabalhador em muitas situações uma delas o assédio moral.

O quarto capítulo trata dos tipos de assédios morais existentes, desmontando a importância de identificar o problema que se encontra dentro da empresa para aplicar as medidas necessárias.

Por fim à o quinto capítulo a conclusão o que se espera do nosso país nos próximos anos acerca do tema, pois há muita a carência de proteção aos trabalhadores mesmo havendo muitos direitos e garantias consolidadas.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO

Normalmente, o assédio moral é definido como um comportamento abusivo que está intrinsecamente ligado ao aspecto psicológico, atacando a dignidade do trabalhador. Nesse contexto, a vítima é submetida de maneira contínua e repetitiva a situações que envolvem humilhação e constrangimento. Esses tratamentos degradantes podem ser direcionados a um ou mais indivíduos em um ambiente de trabalho tóxico (NASCIMENTO, 2015).

segundo (GARCIA, 2021, P.23):

O assédio moral no trabalho é a violência psicológica caracterizada por tratamentos abusivos, perseguições, humilhações, discriminações e constrangimentos, de modo reiterado, gerando sofrimento psíquico ao empregado, o que muitas vezes alcança proporções insuportáveis, podendo acarretar o adoecimento, a demissão e até mesmo o suicídio da vítima. (GARCIA, 2021, P.23).

Aqueles que praticam esse tipo de comportamento de assédio moral provavelmente demonstram frieza, e a perpetração de atos cruéis que se enquadram nesse contexto muitas vezes está relacionada a um perfil autoritário e narcisista. Isso sugere uma falta de empatia em relação aos outros. A identificação do assédio moral requer uma análise minuciosa dos fatos, uma vez que existem diversas maneiras de avaliar o comportamento abusivo antes de se chegar a uma conclusão (NASCIMENTO, 2015).

(FIORELLI *ET AL.* 2015), trata da seguinte afirmação:

A questão das consequências nos leva a considerar que a avaliação do assédio moral deve acontecer em um contínuo, admitindo-se diferentes níveis, na proporção em que os danos ao assediado efetivamente aconteçam. Trata-se de estabelecer uma "escala Richter" de assédio moral, por meio da qual se possa avaliar em que extensão esse terremoto inter-relacional destrói as estruturas físicas e mentais do prejudicado, soterrando-o sob a violência do comportamento do assediador. (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.14).

Quando se discute o assédio moral, é importante considerar o conceito de violência psicológica. Nesse contexto, a vítima é alvo de agressões por parte de uma ou mais pessoas, sendo desacreditada, isolada, ameaçada com a possibilidade de desemprego, humilhada e constrangida repetidamente. Esses comportamentos ocorrem em diversos ambientes de trabalho, muitas vezes passando despercebidos pelas autoridades competentes, (FIORELLI *ET AL.* 2015).

Alguns empreendedores têm conhecimento dos casos de assédio, mas em determinadas situações enxergam os assediadores como um mal necessário devido aos rendimentos, qualificações e outros requisitos que mantêm um ciclo lucrativo para a empresa (HIRIGOYEN, 2021).

Os colegas de trabalho muitas vezes continuam suas atividades como se nada estivesse ocorrendo ou até mesmo se unem ao assediador, agravando a situação. Em alguns casos extremos, essa situação pode levar ao suicídio, transformando-se em uma tragédia em que a justiça tem dificuldades de responsabilizar o agressor devido à falta de provas. É raro o envolvimento do Ministério Público, e poucos ao redor se arriscam a ajudar, uma vez que geralmente não estão dispostos a comprometer suas fontes de renda em prol do próximo (HIRIGOYEN, 2021).

De acordo com (FIORELLI *ET AL* 2015, P.11)

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, como reação apresenta um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.11).

Apresentar uma definição fria do termo não é suficiente para compreender a profundidade da gravidade do assédio moral. Talvez, ao analisar o assédio moral apenas com conceitos frios, seja difícil compreender a imensa dor que ele pode causar às vítimas e suas famílias. A vida de uma pessoa é frágil e mexer com sua dignidade é preocupante. Ferir alguém emocionalmente não é algo trivial, pois não se espera que as pessoas saibam lidar com a maldade de alguém que perturba a paz, o sossego, a moralidade e o respeito, enquanto dorme tranquilamente à noite. As consequências são, sim, extremamente graves. O desafio está em fazer com que as pessoas compreendam a gravidade desse problema. Vivemos em uma época em que algumas pessoas aprendem a sofrer, enquanto outras são ensinadas a praticar o mal.

Um gestor ético molda um bom profissional, fornecendo orientação e correção de forma respeitosa, sem recorrer à humilhação. Quando necessário, as advertências devem ser realizadas em particular, enquanto em público, o respeito mútuo deve ser mantido como um requisito mínimo para promover a harmonia necessária à conformidade com as leis trabalhistas no Brasil. Essas leis garantem uma série de direitos aos trabalhadores que atendem aos critérios estabelecidos.

2.1.1 Primeira jurisprudência acerca do assédio moral.

Segundo (NASCIMENTO., 2015, P.59), segue o primeiro precedente legal sobre assédio moral no Brasil:

A primeira decisão brasileira sobre assédio moral de que se tem conhecimento provém do TRT da 17ª Região (101). No caso, tratava-se de funcionário do setor de publicidade e propaganda que havia sido preterido em uma promoção, causando desentendimento com seu gerente e o colega promovido. O conflito foi iniciado pelo primeiro ao anunciar publicamente que a entrada daquele funcionário (reclamante) na biblioteca estava proibida. O detalhe é que este era seu local de trabalho, onde todas as suas atividades eram desenvolvidas. Ainda, por aproximadamente dois meses, ele não teve trabalho algum a realizar, uma vez que nada lhe era solicitado, sendo "transferido" para uma mesa na escada interna do prédio, a qual foi denominada, ironicamente, pelos colegas de "gabinete do Harald" (nome do funcionário), (NASCIMENTO, 2015, P. 59).

2.1.2 Assédio moral: Jurisprudências

Acerca do Assédio moral, cita-se 5 jurisprudências elencadas a seguir.

2.1.2.1 Jurisprudência nº1

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho. Indenização por danos morais, TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019).

2.1.2.2 Jurisprudência nº 2

ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL. SERVIDORA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE CURITIBANOS. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. MODALIDADE SUBJETIVA. "O servidor público que se diz vítima de assédio moral por superior hierárquico não se equipara ao 'terceiro' aludido no § 6º do art. 37 da Constituição Federal. Desse modo, para fins do estabelecimento da obrigação indenizatória, além da comprovação do evento danoso, do dano moral e do nexo de causalidade entre ambos, é indispensável a demonstração da culpa do ente público, em qualquer uma de suas vertentes" (AC n. 2008.025359-5, de Blumenau, rel. Des. Luiz César Medeiros, j. 1º-7-2008). REQUISITOS ENSEJADORES DA REPARAÇÃO COMPROVADOS. SUPERIOR HIERÁRQUICO QUE SUBMETEU A PROFESSORA A EPISÓDIOS VEXATÓRIOS. DESENCADEAMENTO DE DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS.

AUSÊNCIA DE INVESTIGAÇÃO QUANTO AOS PROBLEMAS HAVIDOS NO CENTRO DE ENSINO, MESMO APÓS CIENTIFICAÇÃO DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO. NEGLIGÊNCIA. APELO CONHECIDO E DESPROVIDO. (SANTA CATARINA, Tribunal de justiça, apelação cível nº20140668025 Curitiba 2014.066802-5, Relator: Jorge Luiz de Borba, Data de Julgamento: 29/09/2015, Primeira Câmara de Direito Público).

2.1.2.3 Jurisprudência nº 3

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. PERSEGUIÇÃO. ISOLAMENTO DO EMPREGADO. ÓCIO FORÇADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. "QUANTUM" ARBITRADO. EXCEPCIONAL REDUÇÃO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A jurisprudência desta Corte Superior vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na espécie, conforme o quadro fático delineado no acórdão regional, o reclamante, após décadas de serviços ao reclamado, ocupando cargo de direção, foi submetido a perseguição e isolamento profissional, sendo relegado a setor sem atribuições definidas, sem superiores ou subordinados hierárquicos, sujeitando-se a forçada inação profissional até a efetiva dispensa, vários meses depois. Todavia, em que pese a gravidade da conduta patronal registrada, o patamar indenizatório arbitrado nas instâncias ordinárias, de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), revela-se distanciado dos valores usualmente fixados ou mantidos pelo Tribunal Superior do Trabalho em hipóteses relativamente semelhantes à presente, não observando a extensão do dano, tal como preconiza o art. 944 do Código Civil. Assim, o patamar indenizatório comporta redução para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor mais consentâneo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, e suficiente para satisfazer as finalidades punitiva, reparatória e preventiva da indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (SÃO PAULO, TST - RR: 529001920095020048, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 12/06/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019).

2.1.2.4 Jurisprudência nº 4

APELAÇÕES. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO COMPROVADO. VALOR DA INDENIZAÇÃO MANTIDO. INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA A CONTAR DO ARBITRAMENTO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. RECURSOS DESPROVIDOS. I. Responde o Município, via indenização, pela conduta ilícita de agentes seus, causadora de assédio moral a colega servidor. E os contornos dessa responsabilidade regulam-se pelo modelo ressarcitório lastreado pela noção de culpa lato sensu (responsabilidade civil subjetiva). II. Face às minudências do caso (pouco vulto do dano e curto espaço de tempo de sua duração), mostra-se adequado o valor de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais) sentencialmente arbitrado, não devendo medrar, por isso, o apelo do autor também quanto à majoração desse importe. E o termo inicial de fluência dos juros de mora dessa indenização, conquanto a jurisprudência pátria tenha consolidado a inteligência de que, em se tratando de dano moral, deva corresponder à data do evento danoso, na forma da Súmula 54 do Superior Tribunal de Justiça, a compreensão deste órgão ancilar caminha em direção oposta. Ou seja: o marco inaugural do encargo em tela há de ser a data em que foi judicialmente arbitrado, pois somente nesse momento temporal a obrigação tornou-se líquida e certa, não se podendo, antes disso, cogitar de

mora. (SANTA CATARINA. Tribunal de justiça - AC: 20080223877 Turvo 2008.022387-7, Relator: João Henrique Blasi, Data de Julgamento: 11/10/2011, Segunda Câmara de Direito Público).

2.1.2.5 Jurisprudência 5

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação. Intactos, assim, os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00. A quantia estabelecida como indenizatória guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada, considerando o seu grande porte. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DEFERIMENTO COM BASE APENAS NA SUCUMBÊNCIA. Em se tratando de lide decorrente da relação de trabalho, não há possibilidade de se deferir os honorários advocatícios, com base unicamente no art. 133 da Constituição Federal, sendo necessário o preenchimento dos requisitos da Lei nº 5.584/70, c/c a Súmula 219, I/TST. No caso dos autos, não há assistência pelo sindicato representativo da categoria da reclamante, motivo pelo qual são indevidos os honorários. Recurso de revista conhecido e provido.

(RIO GRANDE DO SUL.TST - RR: 16270920115040231, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014).

2.1.3 Conceito histórico no brasil

Conforme (DOS FILHO ET AL. 2020), o conhecimento sobre o assédio moral teve seu início por volta da década de 1980, com diversos profissionais. É interessante notar que os estudos iniciais abordaram o comportamento de animais. No Brasil, a pesquisa sobre o assédio moral começou a se desenvolver por volta do ano 2000, coincidindo com a tradução de um livro de grande importância de um autor francês. Além disso, em 2001, foi criado um site na internet com o objetivo de divulgar e conscientizar sobre o assédio moral. Além disso, de acordo com (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

O assédio moral laboral, conforme conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar. (DOS FILHO *ET AL.*, 2020, P.52).

Os avanços conquistados na sociedade contemporânea resultaram de intensos esforços de diversos profissionais, e é importante reconhecer e agradecer por isso. O assédio

moral se tornou crime após inúmeros trabalhadores terem passado por experiências humilhantes e condições insuportáveis, causando uma dor difícil de mensurar. É verdadeiramente assustador considerar que muitos direitos só foram alcançados após um período de sofrimento, de acordo com, (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

Sempre haverá indivíduos que se atreverão a ultrapassar esses limites novamente, uma vez que, ao longo dos anos, as mesmas situações se repetem em diferentes contextos. Portanto, é fundamental desenvolver novas estratégias para proteger as gerações futuras deste país, de acordo com (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

Uma vez mais, indivíduos enfrentam sofrimento como exemplares para pesquisas que, no futuro, suscitam debates sobre se deveriam ou não se tornar direitos. Pode-se estar negligenciando o fato de que a História não é apenas moldada por eventos antigos, de acordo com (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

A reescrita deste tópico se faz imperativa, fundamentando-se tanto no passado quanto no presente, a fim de resguardar os direitos dos trabalhadores e compreender por que se sentem acuados diante da injustiça. É essencial investigar o motivo pelo qual muitos optam por renunciar ao emprego em vez de buscar justiça. Em um país com tantos estudiosos, é crucial não permitir que o assédio moral seja relegado ao esquecimento ao longo do tempo. Afinal, quando algo não é reconhecido ao longo das eras, sua importância se dilui, e os trabalhadores acabam por desconhecer a dimensão do problema perverso que enfrentam, de acordo com (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

2.2 A GRAVIDADE DO ASSÉDIO MORAL

A importância do assédio moral é um assunto que deve ser investigado com minúcia, utilizando pesquisas rigorosas para entender suas causas, os impactos psicológicos e suas ramificações na vida dos indivíduos que sofrem assédio. Além disso, destaca que é necessário um esforço conjunto das instituições de ensino e pesquisa para avançar nesse campo, de acordo com (DOS FILHO *ET AL.* 2020):

(ASSIM, FIORELLI *ET AL.* 2015), afirma que,

A gravidade do assédio moral constitui um tema a ser estudado em profundidade, por meio de rigorosas pesquisas para identificar nexos casuais, extensão de danos psíquicos e as consequências destes nas diferentes esferas de vida do indivíduo assediado. Há um longo caminho a percorrer e que requer, especialmente, o empenho das instituições de ensino e pesquisa para que isso aconteça. (FIORELLI *ET AL.*, P.124).

O assédio moral representa uma preocupação significativa, incluindo ameaças como risco de suicídio, rompimentos de relacionamentos, desemprego, questões psicológicas, humilhação, constrangimento, perseguição, diminuição da autoestima, ansiedade em relação a futuros empregos e uma série de outras situações que atentam contra a dignidade humana. Garcia (2021). De acordo com a afirmação de (GARCIA 2021, P. 13):

O objetivo é minar a pessoa por completo. Fazendo com que, ao não suportar mais a situação de desespero, peça desligamento do trabalho. Com isso, a crueldade de quem pratica o assédio moral, movido por sentimentos como inveja, além de transtornos de personalidade como sociopatia, acaba alcançando o seu fim, que é arruinar a pessoa, fazê-la perder tudo, em especial a saúde, o empregado, a fonte de subsistência e até mesmo dignidade. (GARCIA, 2021, P.13).

Lidar com o abuso é uma tarefa árdua e dolorosa, pois em certas circunstâncias, os trabalhadores se encontram em uma situação vulnerável, como peixes em meio a tubarões. Muitas vezes, não lhes é permitido expressar sua opinião ou se defender, sendo silenciados. Isso os leva a uma fase da vida em que suportam o sofrimento em busca de momentos de felicidade. A escolha nem sempre está disponível, já que a necessidade de sustentar a si mesmos e suas famílias requer uma fonte de renda constante, mencionado por (GARCIA, 2021). Nesse contexto, (GARCIA 2021, P. 14 -15) observa o seguinte:

Muitos são os aspectos envolvidos, mas merece alerta o cuidado especial que os profissionais, inclusive da área da saúde, precisam ter ao cuidar da vítima dessa prática abusiva. Como o assédio moral normalmente acarreta serias doenças, em especial de ordem psíquica, é preciso se conscientizar de que o paciente não tem, somente, um desajuste emocional, um problema psicológico, de ordem puramente interna, mas sim de que ele está passando, ou passou, por forte violência psíquica, que deixa sequelas profundas em seu ser, afetando o bem-estar e o equilíbrio, necessários para a rigidez física e mental. (GARCIA, 2021, P. 14 - 15).

Isso resulta na criação de inúmeros problemas para toda a sociedade, e os impactos, de certa forma, são incalculáveis. É impossível mensurar o quanto esse malefício afeta a vida de um trabalhador, já que as consequências variam de pessoa para pessoa, mas são invariavelmente dolorosas, como apontado por Carvalho (2009).

Além disso, o empregador também sofre prejuízos, visto que a produtividade tende a diminuir. São poucos aqueles que conseguem manter um desempenho estável em seu trabalho sem que haja algum tipo de dano, conforme observado por Carvalho (2009). De acordo com (GARCIA, 2021, P.16-17), é possível inferir que o assédio moral pode causar cicatrizes mais profundas do que se costuma pensar.

O assédio moral, na verdade, pode deixar cicatrizes mais profundas do que se imagina. Mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa muitas vezes carrega traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências

semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para tarefas do dia a dia. (GARCIA, 2021, P. 16-17).

Existem pesquisas que corroboram a ideia de que o assédio moral tem impactos negativos nas conquistas financeiras das vítimas, contribuindo para o aumento do desemprego, dificultando a aquisição de bens essenciais para a sobrevivência e gerando custos de saúde, que podem resultar em sequelas e a necessidade de tratamento médico, como mencionado por (CARVALHO, 2009).

Adicionalmente, é importante ressaltar que quanto maior a exposição do trabalhador ao assédio moral, mais extensos são os danos psicológicos. Isso pode resultar em problemas familiares, uma vez que nem todos têm relações familiares saudáveis e apoio. Muitos indivíduos enfrentam a luta contra o assédio de forma solitária, vivenciando sentimentos de angústia, medo, culpa, profunda tristeza, ansiedade, depressão, estresse, e uma série de outras dificuldades, conforme apontado por (CARVALHO, 2009).

2.3 SUBMISSÃO A LONGO PRAZO

O processo de tomar consciência é uma experiência dolorosa, desgastante e confusa, muitas vezes acompanhada de sentimento de culpa e uma sensação de impotência. É uma fase marcada por emoções intensas, incluindo tristeza, raiva e uma profunda sensação de injustiça. O tipo de agressão que é rotulado como psicológica pode, em alguns casos, evoluir para agressão física. São momentos indescritíveis que passam pela mente da vítima, muitos dos quais não podem ser totalmente expressos em palavras. Às vezes, o ato de desabafar e expressar essas emoções pode ser mais eficaz para descrever a dor e o colapso emocional que a vítima enfrenta. Em concordância com (HIRIGOYEN, 2021, P.183).

Mais a longo prazo, o medo de enfrentar o agressor e a lembrança da situação traumática levam a um comportamento de desvio, que dá lugar a estratégias para não pensar no acontecimento estressante e para evitar tudo que possa avocar aquela lembrança dolorosa. Esse distanciamento, para tentar escapar a uma parte das lembranças também acarreta, por vezes, uma nítida redução do interesse por atividades antes importantes, ou uma restrição dos afetos. (HIRIGOYEN, 2021, P.183).

As palavras podem ferir profundamente, agindo como golpes que derrubam. Isso pode ser comparado a ficar diante do agressor, suportando os ataques, caindo e se levantando, pois, retaliar não conduz a mudanças, apenas agrava a situação. Conforme observado por (HIRIGOYEN, 2021, P.179):

Em outras vítimas, a resposta é fisiológica: úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doença de pele... vemos algumas emagrecem, tornam-se fracas,

expressando no corpo o dano psíquico de que não tomam consciência e que pode ir até a destruição da própria identidade. As perturbações psicossomáticas não resultam diretamente da agressão, mas do fato do sujeito ser incapaz de reagir. Está errado, faça o que fizer, é culpado. (HIRIGOYEN, 2021, P.179).

À medida que alguém enfrenta o assédio moral por mais tempo, fica mais vulnerável ao sofrimento, o que pode eventualmente levar a distúrbios, incluindo o surgimento de um estado depressivo. O estresse se revela como um inimigo inesperado, levando a um esgotamento persistente e uma sensação interminável de cansaço. A energia necessária para realizar tarefas que costumavam proporcionar felicidade se esvai gradualmente, (HIRIGOYEN, 2021).

Desistir pode parecer como se estivesse provando a própria fraqueza, mas, na realidade, aqueles que optam por continuar são pessoas notavelmente resilientes. As ideias de suicídio muitas vezes surgem de maneira imprevisível, tornando desafiador ajudar alguém sem antecipar suas ações. Algumas pessoas conseguem ocultar seu sofrimento tão eficazmente que até um especialista em mistérios teria dificuldade em perceber o problema, (Hirigoyen, 2021).

No entanto, quando ocorre o suicídio ou uma tentativa, é notável que o agressor raramente assume a culpa, optando por justificar suas próprias ações, rotulando a vítima como alguém fraco e perturbado. (HIRIGOYEN, 2021).

2.4 PREVENÇÃO

Realmente, a prevenção emerge como a abordagem mais eficaz para proteger os trabalhadores, uma vez que as consequências emocionais de vivenciar um terror psicológico são devastadoras e variam amplamente de pessoa para pessoa, dada nossa individualidade e singularidade.

Como observado por (CARVALHO,2009), o terror psicológico frequentemente se instaura quando falta o diálogo e a voz da vítima não é ouvida. Portanto, o estabelecimento de um ambiente de comunicação e respeito emerge como pilares fundamentais no início das medidas de prevenção, as quais deveriam ser obrigatórias e estender-se a todos os membros da empresa, independentemente de seu cargo ou posição.

O estabelecimento de um ambiente de diálogo e respeito constitui uma base essencial para o início das medidas de prevenção, as quais devem ser obrigatórias e abranger todos os membros da empresa, sem considerar o cargo que ocupam, Conforme (CARVALHO, 2009, P. 112-113):

A primeira etapa consiste na informação e sensibilização de todos os empregados sobre a problemática do assédio moral, por meio de campanhas explicativas, nas quais se ensinam os trabalhadores a detectar as atitudes que podem culminar na prática do psicoterror, além de informá-los sobre quais medidas devem ser tomadas. A segunda etapa seria a formação, o treinamento de especialistas internos, isto é, um grupo formado por representantes sindicais, equipe de medicina social ou pessoas que desejem trabalhar na prevenção do assédio moral. Além do referido grupo de especialistas, deve-se criar também um grupo permanente de discussão, cuja finalidade seria a instalação de células de escuta dos trabalhadores. Com relação à terceira etapa, está se inicia com o treinamento dos trabalhadores dos Departamentos de Recursos Humanos no que se refere às providências a serem adotadas para a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como ensiná-los a detectar ou administrar os casos já existentes. (CARVALHO,2009, P. 112-113).

Finalmente, a quarta fase envolve a criação de uma "agenda social" destinada a abordar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho. Esse documento deve ser disponibilizado de forma gratuita e individual a cada trabalhador (CARVALHO, 2009).

Estabelecer diretrizes é de suma importância para definir com clareza o comportamento que a empresa rejeita e não tolera no ambiente de trabalho. No que diz respeito ao Estado, aguardamos com expectativas campanhas de conscientização conduzidas por profissionais especializados na área, bem como a implementação de projetos significativos e um substancial investimento nesse tema, uma vez que estamos lidando com seres humanos, pais, mães e filhos que compõem a família brasileira. Esta família, mesmo enfrentando diversos outros desafios, encontra-se em uma situação de fragilidade, necessitando de apoio. Dependemos dos políticos e de outras figuras que representam o povo para agirem como verdadeiros heróis (CARVALHO, 2009).

É imperativo que sejam desenvolvidos materiais, artigos e campanhas com o propósito de esclarecer as situações que configuram o assédio moral. Mesmo empresários inteligentes podem permanecer cegos para esse problema, apesar de causar prejuízos para a empresa, seus funcionários e, inclusive, para o Estado, que é responsável por financiar a assistência pública à saúde (CARVALHO, 2009).

Colabora para a prevenção, de acordo com (FIORELLI *ET AL.* 2015):

As ações pleiteando indenizações, que tendem a crescer com a conscientização das pessoas a respeito da existência do assédio moral, constituem custo direto para pessoas físicas e jurídicas e, também, um custo indireto representado pelo tempo consumido com elas, que seria muito melhor aproveitado se o fosse em atividades produtivas. (FIORELLI *ET AL.*,2015, P.170).

Nas iniciativas de prevenção, é crucial adotar uma abordagem explicativa, uma vez que a educação no Brasil é desigual e muitos indivíduos têm acesso limitado a ela. Dada essa diversidade de compreensão, torna-se uma tarefa desafiadora, uma vez que as pessoas estão cada vez mais propensas a cultivar sentimentos de hostilidade e, por vezes, carecem de empatia em relação aos outros (CARVALHO, 2009).

Segundo (FIORELLI *ET AL.* 2015), torna-se ineficaz empregar a mesma mensagem, tanto em termos de forma quanto de conteúdo, para cirurgiões e trabalhadores da construção civil, por exemplo. O assédio moral permeia todos os estratos da sociedade, porém, os comportamentos a ele associados estão intimamente ligados aos fatores socioeconômicos e culturais de cada grupo. Cada conjunto homogêneo de indivíduos possui uma linguagem específica e códigos de comunicação que devem ser entendidos e utilizados para garantir a compreensão desejada.

Em relação ao Brasil, onde uma parcela significativa da sociedade é composta por analfabetos funcionais, é necessário utilizar várias formas de representação na linguagem para que ela seja eficaz (FIORELLI *ET AL.*, 2015).

É crucial que as empresas forneçam apoio aos funcionários, promovam conscientização e estabeleçam diretrizes claras para lidar com o assédio moral, de modo a garantir que o trabalho não tenha um impacto negativo na vida pessoal dos colaboradores. Os transtornos resultantes desse tipo de assédio são de natureza grave, frequentemente resultando em problemas de saúde tanto psicológicos quanto físicos. Algumas vítimas podem não compreender a situação e acabam se culpando por isso (Sérgio, 2022). Assim (FIORELLI *ET AL.* 2015, P.172), afirma-se:

A pessoa, por ignorância ou ingenuidade, pode simplesmente não perceber o que acontece com ela! Submete-se porque, culturalmente, foi preparada para se submeter, nos moldes do efeito-elefante-de-circo, imobilizada por frágil corda atada à sua perna. Esse tipo de informação também será útil para aqueles assediadores que não percebem o teor do que praticam - aprenderam-no por simples replicação de comportamentos e acreditam que se trata de algo natural ou perfeitamente aceitável (acontece nas empresas, nas escolas e nas famílias). (FIORELLI *ET AL.*,2015, P.172).

A maioria das empresas não está adequadamente preparada para lidar com denúncias de assédio moral. Muitas vezes, essas denúncias são abafadas, as vítimas são silenciadas e, em última instância, enfrentam o risco de demissão. Procurar ajuda nesse contexto pode ser mais difícil do que se imagina, pois o apoio necessário muitas vezes não é oferecido. Uma abordagem altamente eficaz envolve o uso do avanço tecnológico, como gravações, mensagens de WhatsApp, e-mails ou outros meios que possam comprovar o comportamento inadequado, conforme observado por (SÉRGIO, 2022).

Assim, é essencial adotar a implementação de políticas preventivas com o objetivo de erradicar do ambiente de trabalho comportamentos prejudiciais. Isso pode ser motivado não apenas pela compreensão de que o terror psicológico é prejudicial e desumano, afetando a dignidade humana, mas também pelo desejo de manter a integridade da própria organização laboral, de acordo com as observações de (CARVALHO 2009).

É crucial estabelecer um sistema de denúncias interno nas empresas, pois isso incentiva os trabalhadores a comunicarem as situações ao corpo hierárquico. Ignorar as vítimas não deve ser considerada uma opção viável. É importante reconhecer que os casos de assédio raramente se resolvem de maneira simples, e a falta de apoio pode resultar em um ambiente de trabalho aterrorizante. Apenas a existência de leis não é suficiente para garantir a justiça; é necessário contar com profissionais de direito competentes e cidadãos conscientes, (SÉRGIO, 2022).

As consequências severas devem atingir aqueles que optam por ignorar uma vítima, pois a empresa é tão responsável quanto o agressor. Isso está de acordo com o projeto de lei PL 4742/2001, que classifica o assédio moral como um crime passível de pena de detenção de um a dois anos. Cada caso é avaliado com base no tipo de assédio moral e nas circunstâncias em que ocorreu a ação prejudicial em relação ao colaborador da empresa, conforme observado por (SÉRGIO, 2022).

2.5 VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Ao mencionar a violência psicológica, é importante destacar que ela está emergindo como um dos principais problemas deste século, juntamente com vários outros relacionados a esse tipo de violência. No contexto do assédio moral no trabalho, a violência psicológica é uma prática recorrente, geralmente manifestada por meio de ações como perseguição, intimidação, tratamento abusivo, humilhação ou discriminação. Isso pode envolver também insultos verbais, tratamento injusto, comentários desfavoráveis, degradação profissional e a imposição de inatividade e isolamento no ambiente de trabalho (GARCIA, 2021, P. 41).

Os dados relacionados à violência psicológica são alarmantes e perturbadores. As ações que envolvem essa forma de agressão levantam questionamentos e suscitam dúvidas, pois têm um impacto prejudicial na saúde daqueles que são alvos das palavras e perseguições. É difícil compreender como alguém pode ter a coragem de ser tão malévolo em sua essência como ser humano. (GARCIA, 2021, P.30) demonstra tal afirmação:

Ao tomar conhecimento de notícias sobre delitos estarrecedores, muitos questionam como o agressor pode ter a frieza de praticar violências e crueldades físicas, morais e patrimoniais contra, por exemplo, crianças inocentes, idosos fragilizados, animais inofensivos, pessoas sem vigor ou força, debilitadas, ingênuas, vulneráveis, pacíficas, honestas e de bem. (GARCIA, 2021, P. 30).

É uma realidade que o mundo está repleto de indivíduos de caráter questionável. Muitas vezes, os seres humanos alimentam um sentimento de superioridade, acreditando que têm a capacidade de corrigir o comportamento alheio, sem se preocupar com princípios éticos ou legais. Esse tipo de atitude é alarmante, uma vez que a falta de compreensão e conhecimento pode moldar agressores e incentivá-los a transgredir as leis, inclusive cometendo crimes que afetam a vida das pessoas, (GARCIA, 2021).

A verdade é que muitos dos mais graves criminosos, como assassinos, estupradores, pedófilos, sequestradores, fraudadores, ladrões, estelionatários, torturadores e, no contexto deste estudo, os assediadores morais e sexuais que repetem suas ações sem remorso, frequentemente são diagnosticados como psicopatas e sociopatas. São vistos como verdadeiros predadores sociais (GARCIA, 2021).

São esses fatores que contribuem para o aumento alarmante da violência psicológica nos locais de trabalho.

2.6 BULLYING

O bullying, por motivos evidentes, é um tema amplamente reconhecido e de grande relevância, uma vez que tem um impacto profundamente negativo na sociedade, causando prejuízos significativos. Essa forma de agressão envolve tanto danos físicos quanto mentais, afetando as crianças que sofrem constantemente desse mal. É importante ressaltar que não há nada de errado em não ter a capacidade de se defender nesses casos, pois a vítima não deve ser culpabilizada. Para (GARCIA, 2021).

Desse modo, no contexto e para os fins da Lei 13.185/2015, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1º, § 1º)⁴. (GARCIA, 2021, P. 25).

É profundamente injusto que o sistema educacional permita que os filhos da nação brasileira enfrentem tais situações, as quais, no futuro, podem acarretar problemas em suas carreiras e finanças. Além disso, o mercado de trabalho também apresenta falhas ao coexistir com o assédio moral e negligenciar medidas preventivas, (GARCIA, 2021).

Em essência, o que ocorre é que aqueles que não conseguem resistir são considerados fracos, enquanto aqueles que suportam o que não deveria ser tolerado são rotulados como errados. No contexto do assédio moral, o trabalhador muitas vezes é colocado como o culpado, quando, na verdade, são aqueles que o assediam que desempenham o papel de vilões. A conhecida frase "todos são substituíveis ou descartáveis" perpetua essa mentalidade prejudicial, (GARCIA, 2021).

Se o bullying ocorre nas escolas, o perigo reside no fato de que tais comportamentos negativos podem enraizar-se nas crianças e adolescentes, criando um ambiente propício para que o assédio moral se estabeleça nas instituições de trabalho no futuro. É caracterizada a intimidação sistemática, segundo Garcia (2021, p. 30), da seguinte forma:

Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias (art. 2º da Lei 13.185/2015). (GARCIA, 2021, P. 30).

A formação das pessoas tem começado de maneira inadequada desde a infância, e o problema do bullying, que persiste desde o passado até os dias atuais, continua a assombrar as escolas. Alunos chegam ao extremo de tirar suas próprias vidas para escapar da dor. É crucial enfatizar que não é apropriado rotular a nova geração como mimada. Ninguém deve ser compelido a ser forte diante da violência psicológica e suportá-la em silêncio por medo de ser considerado fraco. A dor causada por esse tipo de agressão é incalculável e impossível de mensurar.

É fundamental compreender que os seres humanos não podem se colocar no lugar do outro e simplificar a experiência alheia. Cada indivíduo é único em sua própria maneira, e não há nada de errado em permitir-se expressar tristeza e fraqueza diante da violência psicológica. As vítimas não são culpadas por sofrerem.

Os perpetradores desses atos perversos muitas vezes carecem de compreensão e empatia. Eles são como folhas em branco sendo preenchidas com ódio e violência, enquanto suas ações impõem culpa, dor, isolamento e uma série de problemas à vida das vítimas ao longo do tempo.

As escolas já enfrentam fragilidades em relação à segurança, tornando-se alvos de atentados. Isso indica que o ambiente escolar não está atendendo ao seu propósito de proporcionar um local seguro de aprendizado. É essencial aumentar o número de profissionais

dedicados ao ensino e à segurança, bem como implementar medidas preventivas para evitar conflitos e violência.

2.6.1 Jurisprudências acerca do bullying

Acerca do bullying, cita-se 4 jurisprudências elencadas a seguir.

2.6.1.1 Jurisprudência 1

RECURSO INOMINADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. BULLYING ESCOLAR. PARTE AUTORA QUE DESENVOLVEU FOBIA DE CHUVA APÓS TEMPESTADE OCORRIDA DURANTE O PERÍODO LETIVO NA ESCOLA. PIORA DO QUADRO CLÍNICO APÓS COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS POR PARTE DOS COLEGAS. INEXISTÊNCIA DE PROVA DE QUE AS PROFESSORAS DO RECLAMANTE TENHAM SE REFERIDO A ELE COMO “BEBÊ CHORÃO”. COMENTÁRIOS QUE PARTIRAM DOS DEMAIS ALUNOS. INSTITUIÇÃO DE ENSINO QUE NÃO TOMOU TODAS AS PROVIDÊNCIAS PARA COMBATER A PRÁTICA DO BULLYING. ALUNOS PRATICANTES QUE NÃO FORAM DEVIDAMENTE REPREENDIDOS. EVASÃO ESCOLAR DO RECLAMANTE. DEVER DE INDENIZAR. INAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO QUE IMPLICA ADERÊNCIA DA ESCOLA À PRÁTICA DE BULLYING. DANOS MORAIS ARBITRADOS EM R\$ 10.000,00, EM CONSONÂNCIA COM PRECEDENTE DO TJPR. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. (TJPR - 4ª Turma Recursal - 0018818-29.2017.8.16.0019 - Ponta Grossa - Rel.: Juíza Manuela Tallão Benke - J. 16.09.2019)
(TJ-PR - RI: 00188182920178160019 PR 0018818-29.2017.8.16.0019 (Acórdão), Relator: Juíza Manuela Tallão Benke, Data de Julgamento: 16/09/2019, 4ª Turma Recursal, Data de Publicação: 17/09/2019)

2.6.1.2 Jurisprudência 2

PROCESSUAL CIVIL E CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. OFENSAS PRATICADAS POR COLEGAS DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. ? BULLYING?. NÃO COMPROVAÇÃO DOS FATOS NARRADOS. 1. Apelação interposta em face da sentença que julgou improcedente os pedidos iniciais, que visavam a condenação das réis ao pagamento de danos materiais e morais, em virtude do alegado ?bullying? sofrido na instituição de ensino superior onde cursa veterinária. 2. A Lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, definiu a prática de ?bullying? como sendo ?todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas? (art. 1º, § 2º). 3. A prova coletada em juízo não demonstra a alegada prática de ?bullying?, apenas evidencia ofensas recíprocas entre as partes. Também ficou devidamente comprovado que a instituição de ensino, diante da animosidade entre as alunas, adotou providências suficientes para interromper os conflitos. Em tais circunstâncias, indevida qualquer indenização por dano material ou compensação por dano moral. 4. Apelação da autora conhecida e desprovida.

(TJ-DF 07050071320178070018 DF 0705007-13.2017.8.07.0018, Relator: CESAR LOYOLA, Data de Julgamento: 17/07/2019, 2ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 25/07/2019 . Pág.: Sem Página Cadastrada.)

2.6.1.3 Jurisprudência 3

EMENTA: APELAÇÃO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AGRESSÃO PSÍQUICA A MENOR. BULLYING EM ESTABELECIMENTO ESCOLAR. COMPROVAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SOLIDÁRIA DOS PAIS E COLÉGIO. DANOS MORAIS CONFIGURADOS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. - Observado a teoria da asserção, em princípio a legitimidade das partes deve ser definida de acordo com a narração fática contida na inicial. Apontada a responsabilidade da parte requerida na contratação de financiamento, no âmbito do qual houve falha na prestação de serviço, a sua legitimidade passiva deve ser reconhecida - Nos termos da lei 13.185/2015, a instituição de ensino é responsável pelo dever de guarda e deve proporcionar um ambiente saudável aos seus alunos, perpetrando medidas de conscientização e combate ao bullying - A relação jurídica existente entre a autora e a instituição de ensino é de natureza consumerista, pelo que a responsabilidade do requerido pelos danos oriundos de defeitos na prestação de seus serviços é objetiva, nos moldes do artigo 14 do Código de Defesa do Consumidor - Por força do art. 932, I e 933 do Código Civil, os pais respondem objetivamente por atos ilícitos que venham a ser praticados pelos filhos menores de 18 anos - Os transtornos, frustrações e abalos psicológicos oriundos da prática de bullying nas dependências da escola ultrapassam a esfera do mero aborrecimento e adentram ao campo do dano moral.

(TJ-MG - AC: 10000220291959001 MG, Relator: Luiz Carlos Gomes da Mata, Data de Julgamento: 01/12/2022, Câmaras Cíveis / 13ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 02/12/2022)

2.6.1.4 Jurisprudência 4

APELAÇÕES CÍVEIS. SUBCLASSE RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS. BULLYNG ESCOLAR. COMPROVAÇÃO. RESPONSABILIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO. DIREITO À INDENIZAÇÃO PATRIMONIAL PARCIALMENTE RECONHECIDO. DIREITO À INDENIZAÇÃO EXTRAPATRIMONIAL RECONHECIDO E VALOR ARBITRADO A ESSE TÍTULO MANTIDO. 1. Caso em que o conjunto probatório constante nos autos releva que a ré falhou no dever de cuidado que lhe cabia, decorrente do serviço educacional prestado, ao não ser capaz de adotar as providências necessárias (ferramentas pedagógicas investigativas e inibidoras adequadas) para que o autor, um de seus alunos, não sofresse agressões físicas, verbais e comportamentais de colegas (bullying) e, por conta disso, precisasse trocar de escola para voltar a ter um ambiente escolar saudável e desenvolvedor. 2. Dano moral insito ao próprio mal físico e emocional que o autor, uma criança de dez anos, sofreu ao ser vítima de bullying no ambiente escolar e em tal grau que retirou por completo o desejo do menor de permanecer em escola que já frequentava pelo terceiro ano seguido. Valor da indenização bem dosado em R\$ 6.000,00, sopesado que (I) as agressões não partiram de prepostos da ré, cuja responsabilização decorre por sua conduta omissiva, de não diagnosticar... a prática do bullying diante dos elementos que possuía e de não coibir adequadamente a prática do mesmo a ponto de fazê-lo cessar, e que (II) o autor se adaptou bem à nova escola, evidenciando que o mal sofrido não provocou qualquer trauma ou outras consequências gravosas. 3. Danos materiais caracterizados, consistentes nos valores que precisaram ser gastos com materiais escolares complementares e uniformes exigidos pela escola para a qual o autor precisou ser transferido, bem como nos valores despendidos com o acompanhamento psicológico recebido e as aulas de reforço, do mês subsequente à

transferência de escola, necessárias para compensar a queda de desempenho escolar provocada no período em que o autor sofreu bullying. APELAÇÃO DO RÉU DESPROVIDA E APELAÇÃO DO AUTOR PARCIALMENTE PROVIDA. (Apelação Cível Nº 70072796303, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Eugênio Facchini Neto, Julgado em 28/06/2017). (TJ-RS - AC: 70072796303 RS, Relator: Eugênio Facchini Neto, Data de Julgamento: 28/06/2017, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 05/07/2017)

2.7 ASSÉDIO SEXUAL

O que impulsiona um indivíduo a se levantar todos os dias para trabalhar é a motivação, uma palavra que, infelizmente, está ausente em muitos aspectos do cotidiano. No ambiente de trabalho, a escassez de respeito é tolerada devido à necessidade de sustento, levando os trabalhadores a uma condição de sobrevivência em vez de permitir que vivam plenamente o conceito enriquecedor de vida. É incontestável que as mulheres são verdadeiras guerreiras e mestras, pois enfrentam ousadamente o assédio sexual perpetrado por alguns homens em posições hierárquicas. Esse comportamento busca obter vantagens de natureza sexual sem o consentimento da vítima (NASCIMENTO, 2015).

O ato de denunciar o assédio sexual continua sendo um desafio nos dias de hoje. Essa experiência é profundamente traumática, e aqueles que minimizam a situação e rotulam as vítimas estão desinformados sobre o quão desgastante é. Muitas pessoas mantêm o silêncio por medo de retaliação ou demissão. É importante destacar que o assédio sexual é um crime, e a vergonha deve recair sobre o autor dessas condutas ilícitas. Aqueles que criticam e proferem comentários depreciativos em relação à vítima são indivíduos amargurados e enraizados em preconceitos (NASCIMENTO, 2015).

2.7.1 Jurisprudências acerca do assédio sexual

Acerca do assédio sexual, cita-se 2 jurisprudências elencadas a seguir.

2.7.1.1 Jurisprudência 1

ASSÉDIO SEXUAL. IMPORTUNAÇÃO SEXUAL POR COLEGA DE TRABALHO. CIÊNCIA DOS SUPERIORES. INEXISTÊNCIA. AUSÊNCIA DE PROVAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual, em regra, ocorre quando superior hierárquico ou pessoas com poder de influência na carreira da vítima força contato físico, insinua ou faz convites impertinentes, como uma condição para a manutenção do emprego, obtenção de promoções ou mediante ameaça de prejudicar a carreira, ou mesmo quando se direciona a humilhar, insultar ou intimidar a vítima. O assédio efetuado por quem não tem poder sobre a vítima somente atrai a

responsabilidade do empregador quando este, ciente do fato, não toma nenhuma providência para saná-lo. No caso dos autos, inexistindo prova de que os incidentes relatados não passaram de uma insistência impertinente de um colega de trabalho, desprovido de poder empregatício, para que a reclamante aceitasse se encontrar com ele fora do ambiente laboral, sem que os superiores hierárquicos tivessem conhecimento desse fato, é descabido o pleito de indenização por dano moral a ser paga pelo empregador. Recurso desprovido.

(TRT-13 - ROT: 00001871320215130025 0000187-13.2021.5.13.0025, Data de Julgamento: 08/03/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2022)

2.7.1.2 Jurisprudência 2

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Demonstrado uma possível ofensa ao art. 186 do CCB, deve ser processado o recurso de revista para o reexame da matéria nele ventilada. Agravo de instrumentos conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual, eis que "o empregador dispensou imediatamente o assediador, não se podendo lhe imputar culpa" (fl. 133). Entretanto, o v. acórdão explicitou que, a toda evidência, as provas sobejam a existência do fato assédio sexual por intimidação. Ora, o assédio sexual fere o princípio da dignidade da pessoa humana estabelecida pela Carta Magna em seu art. 1º, inciso III. Este princípio é uma das cláusulas pétreas essenciais para a condição humana de cada cidadão, valor pelo qual é objeto de respeito e proteção garantidos pelo Estado. O assédio, seja moral ou sexual, torna o ambiente de trabalho hostil e provoca enorme constrangimento e até mesmo doenças ao assediado, gerando consequências drásticas nas empresas como a queda da produtividade e a alta rotatividade da mão-de-obra. Na hipótese, constatado o assédio sexual por intimidação, entendo que a dispensa do assediador, por si só, não elide a responsabilização da reclamada, eis que o empregador é também responsável pela reparação civil dos atos de seus prepostos (art. 932, III, do CCB). Assim, é devida a indenização por danos morais quando demonstrado o comportamento absolutamente impróprio do representante legal da reclamada que, em evidente abuso de autoridade e valendo-se de sua posição hierarquicamente superior, intimidava o empregado. Por conseguinte, arbitro o valor de R\$15mil reais a título de indenização por dos morais decorrentes do assédio sexual, eis que atendidos os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10860620125080012, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 03/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2016)

2.8 ASSÉDIO STALKING

Definir essa conduta é desafiador, e é importante destacar que se trata de uma forma de assédio pouco discutida pela doutrina. Pode ser compreendida como uma perseguição na qual o indivíduo se sente desconfortável devido à invasão de sua privacidade, causando prejuízos significativos. Torna-se evidente a necessidade de estabelecer limites formais para cessar as violações dos direitos básicos. Isso reflete que a sociedade ainda não está preparada para conviver harmoniosamente e requer a implementação de restrições adequadas. Tal como cita (DE CASTRO ET AL. 2017, P.69).

Ao fim, alguns stalkers escalam para violência contra a vítima ou seus familiares, consistente em sequestro, cárcere privado, espancamento, tortura, estupro e homicídio ou feminicídio. Outros, assassinos profissionais, predadores, sádicos ou psicopatas, já tem tais objetivos extremos desde o princípio, e as fases da perseguição ou assédio crônicos ou do episódio dramático agudo apenas servem à satisfação pessoal que obtém no exercício de poder e controle. (DE CASTRO, *ET AL*, 2017, P.69).

Definir essa conduta é uma tarefa complicada, mas é essencial. Existem interpretações que variam desde atos considerados leves até comportamentos perigosos, e a culpabilidade depende da situação. A perseguição discreta, que pode culminar em surpresas assustadoras, é difícil de entender, pois a intenção da pessoa por trás dela não é clara. Esse tipo de comportamento pode causar medo e pânico na vítima, frequentemente ocorrendo em situações de separação de casais, caracterizando perseguições tóxicas. No entanto, essa conduta é, em última análise, egoísta, pois coloca a vontade do perseguidor acima da autonomia da vítima. É importante lembrar que ninguém é obrigado a conhecer ou dar atenção a alguém que não deseja, uma vez que cada ser humano é o dono de sua própria vida (DE CASTRO *ET AL*, 2017).

2.8.1 Jurisprudência acerca do assédio stalking

Acerca do assédio *stalking*, cita-se 3 jurisprudências elencadas a seguir.

2.8.1.1 Jurisprudência 1

RECURSO – APELAÇÃO CÍVEL – RESPONSABILIDADE CIVIL EXTRA CONTRATUAL – PERSEGUIÇÃO, OFENSAS E AMEAÇAS ("STALKING" _) – AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER CUMULADA REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS – MATÉRIA PRELIMINAR. Cerceamento de defesa. Inocorrência. Existência de elementos de instrução suficientes para solução da controvérsia. Nulidade do julgado por falta de fundamentação (negativa de prestação jurisdicional). Não caracterização. Decisão recorrida que diante do conjunto probatório coligido, de forma lógica e coerente apontou a solução da lide. Fundamentação sucinta, porém, suficiente com as referências que se impunham à hipótese. Matéria preliminar afastada. RECURSO – APELAÇÃO CÍVEL – RESPONSABILIDADE CIVIL EXTRA CONTRATUAL – PERSEGUIÇÃO, OFENSAS E AMEAÇAS ("STALKING") – AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER CUMULADA COM REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS – MÉRITO. Autora que, na qualidade de advogada, atuou defendendo interesses do requerido em demanda trabalhista. Após rompimento da relação negocial passou a ser seguida pessoal e virtualmente sofrendo com perseguições ("stalking"), ligações, mensagens escritas e gravadas e ameaças contra sua vida. Xingamentos, ofensas e irregular postura violenta adotada pelo requerido bem comprovada. Situações registradas em diversos boletins de ocorrência. Revelia do demandado. Presunção dos elementos fáticos constantes na inicial, que revelam verossimilhança. Ação principal julgada procedente, para condenar o requerido a se abster de realizar ligações telefônicas, enviar para a autora qualquer tipo de "e-mail" ou mensagem por meio eletrônico, mídia social ou aplicativo, bem como de realizar qualquer forma de contato ou tipo de perseguição (obrigação de não fazer), além de indicar devida indenização por danos

morais arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Regularidade. Montante que observa o princípio e proporcionalidade, bem como as peculiaridades do caso concreto e gravidade da situação vivida pela autora. Procedência na origem. Sentença mantida. Recurso de apelação do requerido não provido, majorada a honorária sucumbencial atento ao conteúdo do parágrafo 11 do artigo 85 do atual Código de Processo Civil. (TJ-SP - AC: 10035809620218260127 SP 1003580-96.2021.8.26.0127, Relator: Marcondes D'Angelo, Data de Julgamento: 01/09/2022, 25ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 01/09/2022).

2.8.2 Jurisprudência 2

RESPONSABILIDADE CIVIL.STALKING. DANO MORAL. 1.- A conduta da parte ré permite a caracterização de STALKING. Intromissão indevida na vida íntima da autora. 2.- Dano moral passível de caracterização e a na sua fixação se deva observar além de outros elementos a extensão da perda de privacidade por parte da autora e a condição econômica do réu. Recurso de apelação provido. (Apelação Cível Nº 70074154501, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Eduardo Kraemer, Julgado em 30/08/2017). (TJ-RS - AC: 70074154501 RS, Relator: Eduardo Kraemer, Data de Julgamento: 30/08/2017, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 08/09/2017)

2.8.3 Jurisprudência 3

CONFLITO NEGATIVO DE JURISDIÇÃO. CRIMES DE PERSEGUIÇÃO (STALKING) E AMEAÇA PRATICADOS POR MEIO TELEFÔNICO E MENSAGENS EM APLICATIVOS. CONSUMAÇÃO COM O RECEBIMENTO DAS MENSAGENS NO APARELHO CELULAR DA VÍTIMA. REGRA DA PREVENÇÃO. CONFLITO ADMITIDO PARA DECLARAR COMPETENTE O JUÍZO SUSCITADO. 1. O verbo nuclear do tipo penal do artigo 147-A, do Código Penal, consiste em?perseguir?, ou seja, ir ao enalço de, atormentar, importunar, aborrecer. A ação criminosa deve ocorrer de forma reiterada e gerar ameaça à integridade física ou psicológica, com restrição de locomoção ou, de qualquer forma, invadir ou perturbar a esfera de liberdade ou privacidade da vítima. É crime de natureza formal à semelhança do crime do artigo 147, do Código Penal. Assim consuma-se no momento em que a vítima toma conhecimento das ameaças, pois, do contrário, a conduta não produziria violação à integridade física ou psicológica do sujeito passivo. 2. Os supostos crimes de perseguição e ameaça, no caso dos autos, se consumaram quando chegaram ao conhecimento da vítima, inicialmente, de modo presencial em seu local de trabalho, Brasília Shopping, prosseguindo por meio de telefonemas e mensagens em aplicativos quando ela se mudou para o Estado da Bahia e, depois, retornou a residir no Distrito Federal na cidade satélite de São Sebastião. 3. Assim, a competência deve ser fixada pela regra da prevenção. Como os primeiros atos criminosos foram praticados na Circunscrição Judiciária de Brasília-DF, a competência para processar e julgar os supostos crimes será da 5ª Vara Criminal de Brasília. 4. Conflito negativo de jurisdição admitido e declarada a competência do Juízo suscitado, qual seja, 5ª Vara Criminal de Brasília-DF. (TJ-DF 07099704520228070000 1437716, Relator: DEMETRIUS GOMES CAVALCANTI, Data de Julgamento: 13/07/2022, Câmara Criminal, Data de Publicação: 25/07/2022)

2.9 ANSIEDADE

2.9.1 O mal a ser enfrentado pelas novas gerações.

A ansiedade é um tema amplamente discutido em diversas camadas sociais e entre pessoas de diferentes estilos. A síndrome do pensamento acelerado tem afetado uma parte significativa da população, abrangendo desde adultos até crianças. Infelizmente, o mundo contemporâneo não tem se mostrado um lugar saudável. Lidar com pessoas, especialmente no ambiente de trabalho, tem se tornado cada vez mais desafiador. As empresas muitas vezes não proporcionam condições adequadas aos trabalhadores. (AUGUSTO CURY; 2014)

Em alguns momentos, as pessoas se veem sem escolhas para enfrentar os diversos problemas, sendo obrigadas a ignorá-los e conviver com eles. Contudo, essa estratégia pode não ser viável a longo prazo, pois o corpo humano tem seus limites e pode adoecer. Infelizmente, muitos líderes e visionários negligenciam esse assunto, e a falta de conhecimento prevalece. (AUGUSTO CURY; 2014)

Apesar de estarmos em uma era de grande desenvolvimento, as relações humanas parecem estar estagnadas na Idade das Pedras. Observa-se uma grande toxicidade nas interações entre as pessoas, com falta de amor ao próximo, respeito, admiração, paciência e outras virtudes fundamentais. A sociedade frequentemente demonstra frieza, e muitos indivíduos vivem na expectativa de elogios, aprovação e amor, embora o mundo nem sempre funcione dessa forma. (AUGUSTO CURY; 2014)

Embora as leis existam para regular as relações no mercado de trabalho, muitas vezes são ignoradas, e os empresários são frequentemente vistos como predadores, enquanto os trabalhadores são tratados como presas vulneráveis em um mar impiedoso. (AUGUSTO CURY; 2014)

3 A VÍTIMA

Existem indivíduos que enfrentam o assédio moral, mas optam por não procurar um advogado para tomar as medidas legais cabíveis contra a empresa e o agressor. Isso ocorre em parte devido ao receio de tomar essa decisão, uma vez que a falta de conscientização sobre o assunto é evidente. Em uma reflexão breve, percebe-se que a população pode não compreender completamente o conceito de assédio moral, pois os empresários frequentemente temem que os trabalhadores adquiram conhecimento sobre seus direitos. O conhecimento é a chave inicial para fazer valer tais direitos, sendo essencial para a busca por justiça. Sem o conhecimento necessário, é como ter um motor sem um dispositivo de partida; torna-se inútil e não serve para seu propósito, transformando-se em pouco mais que sucata, (HIRIGOYEN, 2021).

Conforme observado por (HIRIGOYEN, 2021, P.152):

A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, de sua agressão. (HIRIGOYEN, 2021, P.152).

Aquele que é alvo de assédio se encontra cercado por indivíduos que, de forma perversa, encontram diversão no sofrimento alheio. Essa pessoa se sente menosprezada devido à função que desempenha, o que gera um sentimento de culpa, desencadeando assim um processo autodestrutivo. (HIRIGOYEN, 2021).

O autor (HIRIGOYEN, 2021) destaca que um ataque perverso tem como alvo as partes vulneráveis do indivíduo, ou seja, aquelas áreas onde há debilidade ou patologia. Em sua análise, ressalta que todo ser humano possui um ponto fraco, que se torna o alvo do perverso. A autora utiliza a analogia de um alpinista que se agarra às cordas ao subir uma encosta rochosa para ilustrar como os perversos exploram as fraquezas do outro.

É claro que os seres humanos têm imperfeições, e muitos deles não estão adequadamente preparados para viver em sociedade. É fundamental que esses indivíduos sejam reeducados no sentido de aprender a respeitar o próximo. Portanto, é necessário ter coragem para buscar a justiça e prevenir que novos trabalhadores sofram com o assédio moral, de modo a proporcionar um ambiente mais favorável para as gerações futuras.

(HIRIGOYEN, 2021, P.159) comenta:

As vítimas assumem, de fato, a culpa do outro. Interiorizaram aquilo que as agride: o olhar, os gestos e as palavras. Por um fenômeno de projeção, os perversos narcisistas despejam sua culpa sobre sua vítima. Por ocasião de uma agressão, basta que os perversos neguem para que as vítimas duvidem. É por isso que certas vítimas recorrem a estratégias para verificar posteriormente a realidade da violência. (HIRIGOYEN, 2021, P.159).

O sentimento de culpa atormenta as vítimas, uma vez que o agressor distorce um erro simples em uma oportunidade para destruir psicologicamente o inocente, que erroneamente se considera culpado. A falta de compreensão da situação é um desafio, e a maneira como as advertências são aplicadas revela malícia. O funcionário que sofre assédio moral não está isento de cometer erros em suas funções. Quando menos se espera, o agressor está à espreita, procurando por falhas para atacar novamente, criando assim um ciclo interminável de abuso psicológico. Esse ciclo perdura até que a vítima se esgote e opte por uma demissão voluntária, marcando o fim desse psicoterror, conforme observado por (HIRIGOYEN,2021).

3.1 EXCLUSÃO DA VÍTIMA

Chega um momento em que todas as oportunidades parecem se fechar diante do indivíduo, deixando-o sem alternativas. A organização para a qual ele dedicou muito esforço vira as costas em busca de lucro, e é irônico que um funcionário que buscou o sucesso seja abandonado nessas circunstâncias. Nesse cenário, podem ocorrer demissões injustas ou pedidos de demissão devido à falta de compreensão na estrutura hierárquica da organização, conforme observado por (FIORELLI *ET AL.* 2015, P.77):

Nas organizações, a baixa autoestima contribui para tornar a pessoa ainda mais dedicada ao trabalho, porém, sem criatividade (porque a criatividade inclui o risco de ousar); ela cumpre cuidadosamente as normas e obedece aos padrões, achando que, com isso, assegura o reconhecimento de colegas e superiores e a permanência no emprego. Essa maneira de trabalhar chega a propiciar o desenvolvimento da percepção, em superiores e colegas, de que ela postula benefícios, vantagens e melhores posições na hierarquia da organização, ainda que isso não seja realidade. Caso percebida como concorrente, facilmente deixa-se dominar; com essa estratégia, evita a progressão formal tão temida e escapa das humilhações e agressões do assediador, às quais não saberia revidar. Provavelmente, não perceberá que foi usada no processo de assédio moral. Convidará o concorrente para a ceia de Natal e serão felizes até que a demissão os separe. (FIORELLI *ET AL.*,2015, P.77).

A baixa autoestima marca o momento em que o assédio moral começa a se intensificar, dando início a um possível processo de isolamento da vítima. Muitas vezes, a vítima pode perder o controle e confrontar o assediador de forma agressiva, pois sente a necessidade de expressar todo o sofrimento, especialmente quando não recebe o apoio adequado da empresa. Nessas situações, o trabalhador pode expor-se de maneira negativa, afetando sua imagem perante os colegas de trabalho, (FIORELLI *ET AL.*,20).

3.1.1 Exclusão voluntária

Nessa situação, acredita-se que se atinja o ponto máximo do desgaste mental, levando à opção de pedir demissão. A saúde mental do indivíduo se deteriora a tal ponto que não se trata mais de uma escolha, mas de uma necessidade. A dor é impressionante, insuportável e difícil de medir. Manter um bom desempenho no trabalho é uma demonstração de força, uma vez que as chances de provar ou descobrir o assédio moral são escassas. (FIORELLI *ET AL.* 2015).

3.1.2 Exclusão involuntária

Em meio a inúmeras confusões ao longo de uma extensa jornada de trabalho, o assediador consegue alcançar seu objetivo e, de maneira cruel, anuncia a demissão da vítima, encontrando satisfação na tristeza que causou. Essa situação é degradante, mas infelizmente real. A hierarquia da organização ou os proprietários da empresa muitas vezes fecham os olhos para esse problema, pois o consideram um fardo que poderia gerar despesas. Empresários visionários optam por cortar gastos considerados dispensáveis. (FIORELLI *ET AL.* 2015). No que diz respeito à exclusão involuntária, (FIORELLI *ET AL.* 2015) afirmam que:

Na organização, a demissão ocorre com ou sem alegação de justa causa. Há o assediador que faz absoluta questão de dar a notícia ao assediado, para praticar o teatro da dor. Frases do tipo "Você não imagina como isto é doloroso para nós...", ditas com voz embargada, confirmam ainda mais a crueldade da situação. Outros preferem a solução asséptica, livre de contato pessoal, apreciando o sabor do sofrimento à distância, por meio de duas alternativas: (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.96).

Primeira alternativa: "à exclusão por carta, em que o empregado é simplesmente notificado de que deve se dirigir ao setor de pessoal para receber seus 'direitos';" (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.96). E a segunda alternativa:

e, a pior de todas: a exclusão pelo vigilante, uma estratégia de desmonte do psiquismo dotada do que há de mais torpe nas relações interpessoais. A pessoa vê-se reduzida, de um momento para outro, a um estranho, indigno de qualquer explicação, ainda que esta não ultrapasse a frágil barreira do óbvio. (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.96).

Os caminhos percorridos que só trazem sofrimento ao trabalhador de bem são situações em que a instituição geralmente tem conhecimento, mas age de forma omissa. São casos de omissão em que a organização está ciente do problema, mas não toma medidas efetivas e, em alguns casos, até contribui para a saída do funcionário. Essa situação encerra uma jornada

de trabalho, mas dá início a outra, sem amparo psicológico adequado. Isso faz com que muitos trabalhadores passem a cogitar o suicídio.

Além disso, não há suporte psicológico adequado nas cidades para tratar problemas graves. O próprio trabalhador muitas vezes assume o papel de psicólogo em sua vida, pois seu salário não lhe permite pagar por tratamento particular. Muitas empresas também não oferecem suporte psicológico adequado, optando pela demissão involuntária. Isso pode ocorrer devido às ações do agressor ou a um sistema cruel que não prioriza a saúde mental dos funcionários (FIORELLI *ET AL*, 2015).

3.2 RECUPERAÇÃO

Segundo (GARCIA 2021, P.17), afirma-se que “As vítimas do assédio moral perdem a autoestima, esperança, força, confiança, capacidade de seguir em frente e somente um acompanhamento cuidadoso pode ajudar na recuperação.”

Após o término do processo, as consequências recaem sobre o assediador, enquanto para a vítima inicia-se uma longa jornada de aprendizado para lidar com a dor emocional e os gastos que a possível indenização talvez não consiga cobrir completamente. As lembranças desse trauma perdurarão, e a tentativa de seguir em frente pode ser marcada por dificuldades no presente e no futuro. Muitas vezes, a vítima permanece presa ao passado, comprometendo sua busca pela felicidade. Isso reflete a triste realidade em que todos, inclusive os trabalhadores, são considerados facilmente dispensáveis e substituíveis no ambiente corporativo (FIORELLI *ET AL*, 2015).

Dependendo do local em que reside a vítima, pode ser difícil localizar o profissional qualificado para lhe dar o suporte psicoterapêutico. Nas grandes cidades há significativa oferta de especialistas em saúde mental, porém, nas pequenas, distantes dos grandes centros, o tratamento de saúde pode estar nas mãos de um único e heroico clínico geral e os medicamentos psiquiátricos nem mesmo se encontram disponíveis nas imediações. (FIORELLI *ET AL*, 2015, P.164).

O assédio moral acarreta diversos tipos de danos, incluindo danos morais, físicos, psíquicos, funcionais e patrimoniais. Portanto, pode-se concluir que, diante desse comportamento perverso, o trabalhador sofre um impacto significativo em seu bem-estar emocional. Isso pode resultar em transtornos mentais e outros problemas relacionados, tornando a recuperação um processo desafiador. Não é possível estabelecer um prazo definido para a superação, uma vez que a recuperação é um caminho longo e gradual. Vale ressaltar que a vítima enfrenta uma jornada árdua para se recuperar plenamente (FIORELLI *ET AL*, 2015).

3.2.1 Recuperação física e mental

Um aspecto crucial a ser destacado é a gravidade do assédio moral, um processo que pode levar o ser humano à exaustão e torná-lo incapaz de se defender em determinadas situações. Ser diferente não se limita à aparência, mas também diz respeito aos sentimentos. Não estar preparado para enfrentar tal situação não é uma falha ou fraqueza; a maldade reside naqueles que praticam o assédio moral. Não há limites em curto ou longo prazo; o objetivo relevante é causar danos, inclusive físicos, à vítima (FIORELLI *ET AL.* 2015).

Aqueles que sofrem assédio tendem a se isolar como mecanismo de defesa, muitas vezes se encontrando sozinhos e incapazes de compreender a situação. Acreditam erroneamente que a automedicação é eficaz. No entanto, a recuperação requer um esforço conjunto, uma vez que existe a tendência de se render, evitando buscar justiça ou tratamento adequado. Pedir demissão e se isolar são soluções que não resolvem o problema subjacente, apenas prolongam o sofrimento, e, em casos extremos, podem levar à tragédia (FIORELLI *ET AL.* 2015).

Após o trauma, é imperativo que se enxergue o mercado de trabalho sob uma perspectiva diferente e se aceite que algumas pessoas podem ser mal-intencionadas, causando sofrimento. Infelizmente, a preparação psicológica muitas vezes recai sobre o cidadão de bem. A recuperação física geralmente deve ser acompanhada pela recuperação mental para obter resultados positivos. Simplesmente restaurar o corpo sem abordar a saúde mental pode expor a pessoa aos mesmos danos no futuro. Portanto, buscar ajuda psicológica é essencial para uma recuperação completa (FIORELLI *ET AL.* 2015).

3.3 ESTRESSE PROFISSIONAL

As empresas muitas vezes buscam lucros exorbitantes, o que acaba resultando no esgotamento dos funcionários, para (CARVALHO,2009, P. 85):

 Todavia, cumpre notar que se a gestão sob pressão é praticada com a intenção de degradar o ambiente de trabalho a fim de eliminar o empregado, seja porque não apresenta a produtividade desejada, seja porque incomoda de alguma maneira, o estresse profissional pode servir de "via de acesso" para o assédio moral, passando-se de uma causa corriqueira da moderna organização do trabalho para uma típica agressão psicológica. (CARVALHO,2009, P.85).

O mercado de trabalho atual é altamente exigente, demandando um desempenho de profissionais qualificados, embora muitas vezes não ofereça as oportunidades de aprendizado necessárias. O foco predominante parece estar na busca por mão de obra barata e altamente competente, levando a situações em que os quadros de funcionários podem não corresponder

adequadamente às demandas das empresas. Isso frequentemente resulta em um ambiente de trabalho sob pressão, que, como apontado por de (CARVALHO, 2009), gera um desgaste extremo nos colaboradores. Além disso, em alguns casos, gestores ainda acreditam que a gestão por pressão é uma abordagem viável em 2023, o que pode agravar os problemas de estresse e desgaste profissional. Vale ressaltar que o estresse, embora não seja, por si só, classificado como assédio moral, contribui para um ambiente tóxico de trabalho que afeta negativamente a saúde dos trabalhadores.

3.4 A AUTOESTIMA

Ao longo da vida, nos deparamos com muitas incertezas, especialmente em relação aos nossos objetivos futuros e ao que nos tornaremos. No entanto, não devemos permitir que a maldade de um assediador interfira em nossos caminhos. Recuar quando não há alternativas se torna imperativo, pois ninguém deve arrogar para si o poder de deter nossos sonhos, diminuir nosso valor e nos impedir de realizar nossos propósitos. A perda da autoestima é uma questão grave, que deixa qualquer pessoa incapaz e aprisionada por um ciclo vicioso e degradante, acarretando sérios prejuízos financeiros (FIORELLI ET AL. 2015).

O reconhecimento de um trabalhador costuma gerar inveja entre colegas e superiores, resultando na sombra que muitas vezes paira sobre os indivíduos mais destacados. O ato de atacar alguém pode interromper uma trajetória de lutas e sacrifícios, deixando a vítima paralisada, sem evolução ao longo dos anos, enquanto sua produtividade permanece inalterada. A criatividade não prospera em ambientes tóxicos ou sob tratamentos inadequados, já que é extremamente desafiador manter a saúde mental intacta. Em muitos casos, não há argumentos convincentes para reagir, pois todos os caminhos são obstruídos na busca por respeito e justiça dentro da empresa. Nas organizações onde os assediadores são tolerados, eles se tornam intocáveis, restando apenas desculpas hierárquicas esfarrapadas, que conseguem persuadir aqueles que detêm o poder (FIORELLI ET AL. 2015).

A consolidação das leis trabalhistas, juntamente com uma série de leis específicas que se aplicam a cada situação, representa muitas vezes a única defesa viável para os trabalhadores. Nem todos os níveis hierárquicos estão dispostos a proteger seus funcionários, e lamentavelmente essa é uma realidade que perdura há muito tempo. A autoestima é frequentemente minada pela forma como os gestores tratam seus subordinados, optando por rebaixar um colega em vez de colaborar para seu aprendizado e crescimento conjunto.

Infelizmente, esse é o cenário que prevalece em grande parte do mercado de trabalho, caracterizado por uma atmosfera degradante e pela imposição de limitações aos funcionários que se destacam. Essas restrições muitas vezes surgem não por falta de capacidade, mas como uma estratégia para evitar que outros prosperem dentro da empresa. Parece que a crença geral é que só há espaço para um indivíduo brilhar (FIORELLI *ET AL.* 2015).

3.5 COMO SE AJUDAR

Para identificar a situação, é essencial adotar uma abordagem cuidadosa. Inicialmente, é necessário exercer a paciência e conduzir uma investigação detalhada para compreender a natureza do problema em questão. Isso requer também um processo de autoavaliação para reconhecer quais são as consequências dessa situação, incluindo seus potenciais impactos na saúde mental e possíveis danos físicos. Trata-se de um processo extremamente delicado, porém absolutamente necessário e crucial.

É importante ressaltar que o assédio moral é considerado um crime, abrangendo qualquer conduta hostil com intenções maliciosas. Tais comportamentos são inadequados e devem ser passíveis de punição para evitar a perpetuação de um ambiente de trabalho tóxico, conforme destacado por HIRIGOYEN (2021, P.191)

ANTES DE MAIS NADA, É IMPORTANTE OBSERVAR BEM o processo de assédio e, se possível, analisá-lo. Se se tem a sensação de estar sendo ameaçada a própria dignidade ou a própria integridade psíquica em virtude da atitude hostil de uma ou de várias pessoas, e isso acontecer regularmente e por um longo período, pode-se pensar que se trata efetivamente de um assédio moral. (HIRIGOYEN, 2021, p.191).

Muitas vezes, os trabalhadores enfrentam situações em que o medo de deixar a empresa os mantém presos, mas chega um ponto em que a situação se torna insustentável, e é mais benéfico buscar outro emprego. A prioridade deve ser a saúde mental e física, se possível. No entanto, comprovar assédio moral não é uma tarefa simples, pois as testemunhas frequentemente relutam em depor, uma vez que geralmente são colegas de trabalho que testemunham as práticas maliciosas. Esses trabalhadores têm a responsabilidade de prover sustento para suas famílias, e a grande conclusão é que, muitas vezes, o mercado de trabalho não é justo, como cita HIRIGOYEN, (2021, P.186).

A fim de defender-se, é grande a tentação, para a vítima, de recorrer aos mesmos procedimentos que o agressor. No entanto, quando alguém se encontra na posição de vítima, é por ser o menos perverso dos dois. E não vemos bem como isto poderia ser invertido. Utilizar as mesmas armas que o adversário é totalmente desaconselhado. A lei é, realmente, o único recurso. (HIRIGOYEN, 2021, p.186).

Responder com retaliação nunca será a solução adequada, pois isso apenas prejudica sua imagem e concede ao agressor a vantagem de esconder suas ações. O praticante do assédio moral muitas vezes age sorrateiramente, atacando sem deixar rastros claros. A melhor abordagem é buscar proteção na lei, pois é a única ferramenta eficaz de defesa, como menciona HIRIGOYEN, (2021, P.187).

Uma regra essencial, quando se é acossado por um perverso moral, é parar de justificar-se. A tentação é grande, pois o discurso do perverso é recheado de mentiras proferidas com a maior má-fé. Toda explicação ou justificação só pode levar a vítima a mergulhar ainda mais num pântano. Qualquer imprecisão ou erro de sua parte, mesmo de boa-fé, poderá ser utilizada contra ela. A partir do momento em que se está na alça de mira de um perverso, tudo pode ser voltado contra. É melhor calar-se. (HIRIGOYEN, 2021, P.187).

A importância dos ensinamentos antes de enfrentar o assédio moral não pode ser subestimada, pois ajuda a evitar os danos que podem resultar desse processo. No entanto, muitas vezes, as pessoas só buscam ajuda quando já é tarde demais ou quando o assédio já começou. A prevenção, como uma espécie de vacina, poderia reduzir significativamente a incidência da doença do perverso conhecida como assédio moral. Este é um perigo que persiste do passado e continua assombrando o presente. As situações que surgem durante esses casos variam amplamente e demonstram até que ponto a crueldade e a frieza humana podem chegar (HIRIGOYEN, 2021).

4 CLASSIFICAÇÃO DOS TIPOS DE ASSÉDIOS MORAIS

Conforme GARCIA (2021, P.26), é importante observar que o assédio moral pode manifestar-se:

O assédio moral, ademais, pode ser individual (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) ou coletivo, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como *organizacional* ou *institucional*⁶, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial⁷. (GARCIA, 2021, P. 26).

4.1 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Com a crescente influência da "era digital", é cada vez mais comum que as empresas implementem novas estratégias de gestão empresarial. Essas estratégias visam a ajustar as empresas à competitividade do mercado, que requer maior produtividade, alta qualidade, agilidade e menor custo possível. Isso impõe aos trabalhadores a necessidade de aprimorar suas habilidades técnicas e profissionais, bem como um alto grau de comprometimento para se adaptar às mudanças nas estruturas de produção e organizacionais, incluindo as inovações resultantes das medidas que flexibilizam as condições de trabalho (NASCIMENTO, 2015).

O assédio institucional pode ser denominado também de assédio corporativo ou organizacional, afetando mais de um indivíduo dentro da mesma empresa. As humilhações podem atingir membros do grupo, embora nem todos sejam alvo, e muitas vezes têm o propósito de obter vantagens. Isso pode ocorrer devido a questões políticas e até mesmo envolver temas que normalmente não associaríamos ao extremo absurdo de gerar assédio moral (CALVO, 2020). Segundo NASCIMENTO (2015, P.75):

Nesse contexto surge uma nova modalidade de pressão e constrangimento no ambiente de trabalho: o assédio moral institucional. Assim, além do assédio moral individual, cujo objetivo é destruição do indivíduo, excluindo trabalhador do meio ambiente laboral e discriminando-o face ao grupo, passa-se a encontrar também o assédio institucional, chamado ainda de *Straining*, gestão por stress, assédio moral coletivo, assédio moral organizacional ou gestão assediadora. (NASCIMENTO, 2015, P.75).

É lamentável que toda a estrutura corporativa crie defesas para o assediador, apresentando justificativas infundadas para manipular os trabalhadores a acreditar que a gestão está correta, como observado por CALVO (2020). Tudo parece girar em torno da empresa, e os líderes idealizam tanto o trabalho que os funcionários são levados a sentir que deveriam expressar gratidão profunda, fazer sacrifícios e se submeter para serem considerados dignos de permanecer. De certa forma, os funcionários são coagidos a refletir sobre quem realmente é responsável por seu sustento e pelo funcionamento da empresa, mantendo o foco no

capitalismo, o que leva a uma aceitação normalizada de todos os malefícios que o assédio moral traz a um trabalhador (CALVO, 2020).

Os empregadores deveriam cuidar da classe trabalhadora, não contribuir para seu adoecimento. No entanto, tudo depende da prática adequada da lei por parte dos empregadores em relação aos trabalhadores. À medida que se avança na vida adulta, torna-se evidente que os danos psicológicos nem sempre podem ser revertidos, e nem todos os problemas precisam ser resolvidos por meio de processos trabalhistas demorados e exaustivos. A humanidade deve buscar justiça e evolução, lembrando-se do compromisso e da responsabilidade de reconhecer e corrigir os erros. Nesse contexto, é importante destacar que por trás da pessoa jurídica da empresa existem padrões que são apreciados pelos funcionários, mas que também têm conhecimento das atitudes desumanas tomadas pelos líderes. Ao priorizar o lucro, eles acabam compactuando com essas decisões, perpetuando um ambiente de medo e humilhação. Isso é angustiante, pois muitas vezes culpamos a nós mesmos ou o assediador, deixando de fora o sujeito que tem o poder de interromper o conflito (CALVO, 2020).

4.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é prejudicial em qualquer uma de suas formas e deve ser tratado com seriedade, independentemente de quem seja o agressor ou a vítima. Ele pode ser classificado em 4 tipos, os quais iremos detalhar em seguida:

1. Assédio Moral Vertical: Refere-se ao assédio praticado por superiores hierárquicos contra seus subordinados no ambiente de trabalho. Envolve abusos de poder, humilhações e intimidações de cima para baixo, (CARVALHO, 2009).
2. Assédio Moral Horizontal: Neste caso, o assédio ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico. Pode envolver rivalidades, competições prejudiciais e hostilidades entre pares, (CARVALHO, 2009).
3. Assédio Moral Descendente: É quando os subordinados assediam moralmente seus superiores hierárquicos. Embora menos comum, isso pode ocorrer e incluir desrespeito, insubordinação e desqualificação dos líderes, (CARVALHO, 2009).
4. Assédio Moral Ascendente: Ao contrário do anterior, aqui os superiores são alvo de assédio por parte de seus subordinados. Isso pode incluir resistência, boicote e descredibilização das figuras de autoridade. (CARVALHO, 2009).

Dessa forma, Garcia (2021, P.25) corrobora:

Deve-se notar que o assédio moral no trabalho, entretanto, pode ser praticado não apenas por superior hierárquico, em casos de relações assimétricas, isto é, de modo vertical descendente, mas também por colegas de trabalho (de forma horizontal) ou mesmo por empregados de hierarquia inferior (assédio moral vertical ascendente)⁵. (GARCIA, 2021, P. 25).

4.2.1 Assédio vertical descendente

O tipo mais frequente no contexto profissional ocorre quando um superior hierárquico ou empregador, muitas vezes os líderes da empresa, pratica o assédio moral. Em alguns casos, essas pessoas podem não estar cientes do assédio que ocorre em sua empresa ou optam por ignorá-lo. O assediado, por sua vez, encontra-se em uma posição de vulnerabilidade que facilita a ocorrência do assédio moral (CARVALHO, 2009).

FIORELLI *ET AL*, (2009, P.43), acrescenta:

O assédio vertical descendente, a situação a respeito da qual existe maior quantidade de relatos, notadamente nas organizações, e que absorve as maiores atenções, ocorre quando os subordinados são constrangidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a acreditar que têm de aceitar tudo o que lhes é imposto se quiserem manter seus empregos. (FIORELLI *ET AL*, 2009, P.43).

O superior hierárquico não possui o direito de desrespeitar um funcionário, e recorrer a tais métodos para atingir suas metas é inaceitável. Isso levanta a questão até onde uma pessoa está disposta a ir por dinheiro ou para agradar um empregador (CARVALHO, 2009).

O assédio vertical descendente é ainda mais facilitado naquelas empresas onde o espírito de equipe mostra-se tênue, frágil ou incipiente. Esta areia movediça de relacionamentos constitui o terreno fértil para favorecer pessoas que o utilizam para se valorizar perante o superior, demonstrando mais do que simples concordância, como também assumindo comportamentos reforçadores do assédio moral praticado. Assim, elas passam a sonegar informações para o colega, deixam de cumprimentá-lo e praticam inúmeros pequenos atos que agravam o seu sofrimento psíquico. (FIORELLI *ET AL*, 2009, P.45).

Essa prática se resume ao exercício do poder, onde um superior hierárquico ou empregador não apenas busca forçar o funcionário a pedir demissão, mas também a humilhá-lo, deixando claro que sua presença não faz diferença (CARVALHO, 2009).

O assediador procura demonstrar ao assediado que, sem o emprego, ele não é nada, enfatizando que deve ser grato à empresa por sua remuneração, mesmo que o trabalho esteja causando danos à sua saúde (CARVALHO, 2009).

A competitividade no ambiente de trabalho pode dar origem a diversas situações, uma vez que a competência muitas vezes desperta inveja entre os colegas. Infelizmente, aqueles

que têm maior proximidade com empregadores e superiores frequentemente obtêm promoções, possivelmente porque alguém sem a competência necessária não representa uma ameaça futura (CARVALHO, 2009).

Segundo (FIORELLI *ET AL*, 2009, P.43) “A experiência sugere que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem, potencialmente, consequências muito mais graves sobre a saúde do assediado do que o assédio horizontal.”

É fundamental destacar que o assédio moral representa uma séria falta de profissionalismo, resultando no desrespeito ao contrato de trabalho que incorpora o princípio da dignidade da pessoa humana, um valor que deve ser integralmente preservado.

Práticas como essa contribuem para o aumento das doenças psicológicas no país, uma vez que uma gestão caracterizada pelo estresse, iniciada com hostilidade e violência verbal, só pode culminar em consequências negativas para a saúde dos indivíduos. Comentários como "tem muitos currículos" são lamentáveis e não reconhecem o valor de cada ser humano. (CARVALHO, 2009).

4.2.2 Assédio vertical ascendente

Também é possível observar esse tipo de assédio moral quando o superior hierárquico, devido à insegurança ou inexperiência, não consegue manter o controle sobre os empregados, o que resulta em pressões ou no descumprimento ou deturpação de suas ordens. Essa situação pode fortalecer os agentes perversos que desejam se livrar do superior hierárquico indesejado, de acordo com (CARVALHO, 2009).

Uma modalidade de assédio moral que envolve empregados coletivamente direcionados ao superior hierárquico, embora menos comum, não deixa de ser tão malévola quanto os outros tipos de assédio moral, de acordo com (CARVALHO, 2009). Fiorelli *et al.* (2015, p.43), também comenta sobre essa modalidade:

É uma modalidade de assédio relativamente fácil de ser praticada e a nossa observação sugere que há pessoas com notável prazer em colocar os superiores - especialmente se os percebem retraídos ou hesitantes - em situações difíceis. No esporte, isso se manifesta com notáveis resultados: quando os jogadores se unem contra o técnico, dificilmente este se sustenta no comando - ou se demite, ou é demitido. (FIORELLI *et al.*, 2015, p.43).

Costuma ocorrer devido às práticas de gestão do superior que provocaram indignação na equipe, levando-os a se voltarem contra ele de maneira maliciosa, o que pode ter um impacto significativo na saúde mental de qualquer indivíduo, como explicado por (CARVALHO, 2009).

FIORELLI *ET AL.* (2015, P. 40 - 41) também observa que "Quando o tempero de uma liderança é o sal do suor de grandes batalhas, será difícil substituí-lo. As equipes chegam a sabotar as atividades, demonstrando sua insatisfação com a política de recursos humanos"

Em geral, os conflitos surgem devido à inexperiência do superior hierárquico e à falta de obediência por parte dos funcionários, o que resulta em uma série de desentendimentos que, em certos casos, só podem ser resolvidos com a remoção do superior hierárquico, como destacado por (CARVALHO, 2009).

De acordo com FIORELLI *ET AL.* (2015), a substituição de um líder carismático em relação à equipe pode ser um desafio para o substituto, especialmente se ele adotar um estilo menos exuberante e conquistador. Essa situação se torna ainda mais complexa quando a pessoa substituída era reconhecida por sua perícia e experiência, além de ter participado ativamente, junto com a equipe, de situações difíceis no passado, o que criou laços emocionais fortes entre ela e seus liderados.

Essa modalidade pode ocorrer em situações em que ocorre a substituição de um líder que era adorado por sua equipe. Nesse cenário, é comum que a equipe rejeite os métodos e abordagens do novo líder, uma vez que ao longo do tempo, foram estabelecidos laços de amizade e conexões emocionais com o líder anterior. A mudança nesse contexto tende a ser drástica, pois envolve a chegada de um indivíduo completamente diferente para ocupar o cargo de liderança (FIORELLI *ET AL.*, 2015).

4.2.3 Assédio moral horizontal

Nessa modalidade de assédio moral, o assédio é praticado por colegas de trabalho que possuem um nível hierárquico semelhante ou igual. Isso ocorre por meio de brincadeiras maldosas, apelidos pejorativos, piadas ofensivas e outras formas de assédio verbal e comportamental (CARVALHO, 2009).

FIORELLI *ET AL.* (2015, P. 36 - 37) comenta a relação entre assediador e assediado:

Assediador e assediado são colegas de trabalho. Diversos motivos podem dar causa a esse comportamento, como já foi citado em item anterior. O ciúme profissional, possivelmente, constitui um dos mais frequentes, especialmente se o processo de reconhecimento de competências da organização contribui para a disputa de cargos promoções ao arripio da ética. (FIORELLI *ET AL.*, 2015, P.36 - 37).

Nessa modalidade de assédio moral, ocorre por parte de colegas de trabalho com níveis hierárquicos iguais ou semelhantes e se manifesta por meio de brincadeiras maldosas,

apelidos pejorativos, piadas ofensivas, entre outras formas de comportamento inadequado (Carvalho, 2009).

Uma das situações em que o assédio moral pode ocorrer está relacionada às dificuldades enfrentadas pelo funcionário no desempenho de suas funções. Por exemplo, um novo contratado pode ser submetido às mesmas cobranças de um colega com anos de experiência, o que cria um ambiente de trabalho desafiador, no qual os funcionários não recebem o apoio necessário para executar suas tarefas com sucesso ou para aprender adequadamente. Isso pode levar a um cenário onde o não cumprimento das expectativas resulta em xingamentos e hostilidades, contribuindo para um ambiente de trabalho negativo, (CARVALHO, 2009, P.67), comenta também:

O assédio moral nesta hipótese decorre, em geral, de conflitos interpessoais, tais como: atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência pessoal do chefe gozada pela vítima, racismo, xenofobia, razões políticas ou religiosas, entre outras, que causam dificuldades no relacionamento profissional. (CARVALHO, 2009, p.67).

A dignidade da pessoa humana é totalmente desconsiderada nesses casos, uma vez que a importância dada a ela é praticamente nula. As agressões psicológicas deixam marcas profundas que perduram por longos períodos, e algumas delas talvez nunca sejam completamente esquecidas. O assédio moral pode manifestar-se tanto de forma individual quanto coletiva, sendo que, no contexto coletivo, é raro encontrar alguém disposto a apoiar a vítima devido à falta de compreensão sobre o comportamento prejudicial que está ocorrendo (CARVALHO, 2009).

É relevante destacar que a carência de investimentos na educação brasileira contribui para o surgimento de conflitos como o assédio moral, entre outras questões. Essas são questões que deveriam ser abordadas nas escolas como parte da preparação dos alunos antes de ingressarem no mercado de trabalho.

4.2.4 Assédio moral misto

O assédio misto é considerado uma das formas mais severas do assédio moral, caracterizado pela presença de um indivíduo que enfrenta uma situação extremamente desafiadora em sua vida, sem qualquer ajuda ou apoio. Nessa circunstância, a pessoa encontra-se sobrecarregada com uma quantidade significativa de tarefas, incluindo aquelas que são praticamente impossíveis de serem realizadas, resultando em um intenso e prejudicial nível de estresse. FIORELLI *ET AL.* (2015, P. 45) nos traz o seguinte:

No assédio misto encontramos a situação mais grave, do ponto de vista do assediado, porque ele se encontra desamparado, solitário entre seus pares, sem ter com quem dividir suas preocupações. Locais onde os superiores adotam as técnicas de gestão por estresse, por meio das quais estabelecem níveis elevadíssimos de exigências; rigorosos controles de comportamento e de desempenho; individualismo e competitividade; alta rotatividade; nenhuma possibilidade de progressão funcional e absoluta subserviência aos superiores hierárquicos favorecem o surgimento do assédio misto; afinal, ninguém tem algo a perder pelo fato de não manter boas relações interpessoais com os colegas de trabalho, percebidos como transitórios e meros coadjuvantes em um processo empregatício que todos procurarão esquecer assim que se encerrarem os contratos de trabalho. Encontramos tais tipos de locais com frequência inusitada, a despeito de todas as teorias administrativas e motivacionais apreoadas em inúmeros cursos de especialização e formação de gestores. (FIORELLI *ET AL*, 2015, P.45).

O assédio misto é considerado uma das formas mais graves do assédio moral, surgindo quando um indivíduo se encontra em uma intensa batalha em sua vida, sem receber qualquer ajuda ou apoio. Essa pessoa acaba sobrecarregada com uma série de tarefas, incluindo aquelas que parecem impossíveis de serem realizadas, resultando em um verdadeiro tsunami de estresse, (FIORELLI *ET AL*, 2015,)

A gestão por estresse, também conhecida como *mobbing*, é uma abordagem questionável que alguns profissionais ainda adotam nos dias de hoje. Eles deixaram de estudar há muito tempo e acreditam que a pressão e o estresse são eficazes para aumentar a produtividade. No entanto, a verdadeira produtividade emerge de um ambiente de trabalho que promove alegria, bondade e respeito, liderado por profissionais qualificados que compartilham conhecimento em vez de amargura e hostilidade, (GARCIA, 2021).

Muitas empresas não exigem qualificação durante a contratação e, no dia a dia, não oferecem o suporte necessário para o desempenho das funções, gerando cobranças desmedidas. Colegas de trabalho acabam se alinhando ao lado mais forte, que é o do agressor, para praticar o comportamento errado e desacreditar a verdadeira narrativa. Dependendo do narrador, os papéis entre bem e mal podem se inverter. Em algumas situações, há um único praticante do assédio moral e várias vítimas, ou múltiplos agressores afetando muitos indivíduos dentro do ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Em meio à era de avanços tecnológicos significativos, constatamos que, infelizmente, a preparação mental, especialmente nos ambientes de trabalho, não acompanhou esse progresso. O ser humano, sujeito a jornadas de oito horas diárias ou até mais, dedica uma parcela expressiva de sua vida para conquistar qualidade e garantir um futuro promissor. Contudo, ao refletirmos sobre o impacto dessas horas, percebemos que, se vivenciadas em contextos marcados por humilhações, degradações, estresse e tristeza, tornam-se longos períodos de insignificância em nossas vidas.

EXPECTATIVA: Um trabalho maravilhoso, capaz de promover qualidade de vida e estimular o crescimento profissional, REALIDADE: se deparar com um monte de limitações que minam a produtividade e sufocam a criatividade, transformando o trabalhador em um escravo contemporâneo, impedido de prosperar e atormentado psicologicamente

Nesse cenário, percebemos por parte dos empregadores a prevalência de uma mentalidade voltada para a busca incessante pelo lucro, mesmo que isso resulte em tristeza, ansiedade, depressão e até mesmo suicídio. A falta de adequado suporte psicológico em diversas empresas no país é notória e, lamentavelmente, políticos eleitos fecham os olhos diante desse cenário perverso.

A diversidade de formas de assédio contrasta com a escassa divulgação e propagação de conhecimento sobre o tema. Nas redes sociais, que têm papel crucial na disseminação de informações, falta espaço adequado para esse tipo de educação. Este déficit não se limita a crianças e adolescentes; o público adulto e idoso também carece de educação para promover a harmonia no convívio social. O desafio que se coloca diante de nós é, portanto, o de superar essas barreiras, promovendo não apenas a conscientização sobre o assédio, mas também a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e o desenvolvimento de uma sociedade mais educada, empática e justa.

O amor de deus ao longo dos anos fortaleceu para a criação desse projeto, para o sempre vai estar registrado um trabalho de conclusão com palavras de uma vítima do assédio moral, que não teve o amparo devido, que no futuro nossos filhos não tenham que sentir a dor do perverso.

vivemos em sociedade, o processo de conviver lhe cria limitações, lhe deixa sem saídas ou ilude que não há esperança, sempre haverá, somos calados e silenciados, mas deus de alguma forma nos fornece voz e notoriedade, a falta de amor é a culpada de todos os males.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUGUSTO CURY; EDITORA SARAIVA. **Ansiedade: como enfrentar o mal do século: a Síndrome do Pensamento Acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos.** São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

BRASIL. Tribunal regional do trabalho de São Paulo. Indenização por danos morais, TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895/inteiro-teor-753716916>. acesso em: 11 jun..2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de Santa Catarina, apelação cível nº20140668025 Curitibanos 2014.066802-5, Relator: Jorge Luiz de Borba, Data de Julgamento: 29/09/2015, Primeira Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/944456362>. Acesso em: 11 jun..2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho de São Paulo - RR: 529001920095020048, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 12/06/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/721771382>. Acesso em: 11 jun..2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de Santa Catarina - AC: 20080223877 Turvo 2008.022387-7, Relator: João Henrique Blasi, Data de Julgamento: 11/10/2011, Segunda Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/1103106318>. Acesso em: 11 jun..2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho do Rio Grande do Sul. TST - RR: 16270920115040231, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/121818859>. Acesso em: 11 jun..2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de Minas Gerais - AC: XXXXX20291959001 MG, Relator: Luiz Carlos Gomes da Mata, Data de Julgamento: 01/12/2022, Câmaras Cíveis / 13ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 02/12/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-mg/1715382264>. Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de São Paulo - AC: 10035809620218260127 SP 1003580-96.2021.8.26.0127, Relator: Marcondes D'Angelo, Data de Julgamento: 01/09/2022, 25ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 01/09/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1629903179> Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça do Paraná. - RI: 00188182920178160019 PR 0018818-29.2017.8.16.0019 (Acórdão), Relator: Juíza Manuela Tallão Benke, Data de Julgamento: 16/09/2019, 4ª Turma Recursal, Data de Publicação: 17/09/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-pr/919324502> acesso em: 17 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça do Distrito Federal. 07050071320178070018 DF 0705007-13.2017.8.07.0018, Relator: CESAR LOYOLA, Data de Julgamento: 17/07/2019, 2ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 25/07/2019 . Pág.: Sem Página Cadastrada.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-df/900738525> acesso em: 17 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho do Rio Grande do Sul.: 16270920115040231, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/121818859>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal regional do trabalho de São Paulo. Indenização por danos morais, TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895/inteiro-teor-753716916>. acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho de São Paulo- RR: 529001920095020048, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 12/06/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/721771382>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de Santa Catarina, apelação cível nº20140668025 Curitibanos 2014.066802-5, Relator: Jorge Luiz de Borba, Data de Julgamento: 29/09/2015, Primeira Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/944456362>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça de Santa Catarina, - AC: 20080223877 Turvo 2008.022387-7, Relator: João Henrique Blasi, Data de Julgamento: 11/10/2011, Segunda Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/1103106318>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de justiça do Distrito Federal. 07099704520228070000 1437716, Relator: DEMETRIUS GOMES CAVALCANTI, Data de Julgamento: 13/07/2022, Câmara Criminal, Data de Publicação: 25/07/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-df/1588522567> Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho do Rio Grande do Sul. TJ-RS - AC: 70072796303 RS, Relator: Eugênio Facchini Neto, Data de Julgamento: 28/06/2017, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 05/07/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/475347972> acesso em: 17 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho do Rio Grande do Sul. TJ-RS - AC: 70074154501 RS, Relator: Eduardo Kraemer, Data de Julgamento: 30/08/2017, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 08/09/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/496900420> Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Tribunal regional do trabalho. TRT-13 - ROT: 00001871320215130025 0000187-13.2021.5.13.0025, Data de Julgamento: 08/03/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1444112619> acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal regional do trabalho. TST - RR: 10860620125080012, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 03/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/373092954> acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. Lei 13.772/2018, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018. Novo conceito de violência psicológica da lei maria da penha. BRASIL, acesso em 20 mar 2021.

CARVALHO, N.G. **Assédio moral: na ralação de trabalho**. São Paulo: editora Rideel, 2009.

DE CASTRO, A.L. C; STDOW, S.T. **Stalking e Cyberstalking obsessão, internet, amedrontamento**. Belo Horizonte: D' Placido, 2019.

DOS FILHO, R.M.V.P.; SANTOS, C.M.P.G. **Assédio moral organizacional**. Editora Saraiva, 2020. 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PUCSP. Enciclopédia Jurídica. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional#:~:text=ambiente%20de%20trabalho.->>. Acesso em: 15 dez. 2022.

FIGLIOLI, J.O.; FIGLIOLI, M.R.; JUNIOR, M.J.O.M **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GARCIA, G.F.B. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 5. ed. Salvador-Bahia: jusPODIVM, 2021.

GIL, A.C, **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 4 ed. ATLAS S.A. 2002.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

MENDES, T.C; NASCIMENTO, M.P. **Assédio moral no trabalho: um mal silencioso ou silenciado**. Rio de Janeiro: Gramma, 2018.

NASCIMENTO, S.M. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. São Paulo, Sp, Brasil: Ltr, 2015.

SÉRGIO. **Assédio moral no trabalho, como provar e como combater? Santo Caos**. Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/assedio-moral-no-trabalho-como-provar-e-como-combater/>. Acesso em: 02 jan. 2023