

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COMO PODE SER PROVADO.

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: HOW IT CAN BE PROVEN.

LEONARDO FERREIRA DE ABREU

Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

Orientador

WILTON SILVA COSTA - Prof. Esp. em Direito do Trabalho

RESUMO

O assédio moral está presente na vida do homem desde o início das primeiras relações de trabalho, caracterizado por atos abusivos ou hostil, repetidos no ambiente de trabalho. O assediador não tem motivação específica, podendo ser as mais variadas possíveis, tais como a inveja, a ânsia pelo poder, a discriminação, sentimento de ameaça, dentre outros. Temos o assediador na pessoa do superior hierárquico se faz valer dos poderes que lhe são conferidos de forma desmedida e antiquada para apelidar pejorativamente seus empregados, colocá-los em situações que gerem constrangimento. Em situações totalmente atípicas podem ocorrer o contrário: um empregado ou um grupo de empregados, causar constrangimento, por interesses diversos, podendo ser por ações ou omissões com o intuito de ridicularizar, criar uma imagem distorcida de sua posição, em algumas vezes para obtenção de benefício econômico. Assemelhando-se ao Bullying, temos o assédio que acontece entre os próprios empregados de mesma escala hierárquica e há situações em que o ambiente de trabalho se torna totalmente nocivo, isto ocorre quando um superior se une com subordinados para assediar outro subordinado. Esse conjunto de situações acaba por afetar direta ou indiretamente o desempenho profissional e a vida pessoal do empregado. A informatização dos órgãos públicos se tornou mais fácil realizar denúncias no sindicato, no Ministério do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho, boletim de ocorrência em delegacias, dado ao fato destas serem realizadas de forma online. A Consolidação das Leis do Trabalho nos contempla com dispositivos para agir diante dos atos característicos de falta grave que configure assédio moral e por conseguinte rompimento do contrato.

Palavras-chave: Assédio moral, Denúncia e Danos psicológicos.

ABSTRACT

Moral harassment has been present in men's lives since the beginning of their first work relationships, characterized by abusive or hostile acts, repeated in the work environment. The harasser has no specific motivation, which can be as varied as possible, such as envy, the desire for power, discrimination, feelings of threat, among others. We have the harasser in the person of the hierarchical superior who makes use of the powers granted to him in an excessive and outdated way to pejoratively call his employees, place them in situations that create embarrassment, in totally atypical situations the opposite can happen to an employee or a group of an employee, cause embarrassment, due to different interests, which may be through actions or omissions with the intention of ridiculing, creating a distorted image of their position, sometimes to obtain benefits economical. Similar to Bullying, we have harassment that occurs between employees of the same hierarchical level and there are situations in which the work environment becomes totally harmful, this occurs when a superior joins forces with subordinates to harass another subordinate. This set of situations ends up directly or indirectly affecting the employee's professional performance and personal life. The computerization of public bodies has made it easier to file complaints with the union, the Ministry of Labor, the Public Ministry of Labor, police reports, given the fact that these are carried out online. The Consolidation of Labor Laws provides us with devices to act upon acts characteristic of serious misconduct that constitute moral harassment, which may result in termination of the contract.

Keywords: Moral harassment, Complaint, Psychological damage.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral está presente na vida do homem desde o início das primeiras relações de trabalho, estando presente até os dias de hoje e inserido nos mais diversos grupos de trabalho.

O referido tema se tornou comum para os trabalhadores, caracterizado por atos abusivos ou hostil, repetidos no ambiente de trabalho, que podem chegar a atingir a saúde do trabalhador.

Pode, inclusive, ocorrer antes, durante ou depois da jornada de trabalho e no exercício de suas funções, presenciais ou remotas, devendo haver intenção do assediador na realização de práticas hostis, realçando negativamente aspectos culturais, regionalidade, características físicas, com base nesses elementos podemos criar um conceito/cenário do que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que a caracterização do assédio nem sempre se dá pelo que se faz com o trabalhador, mas sim como se faz, com que intenção se faz e em alguns casos atos omissivos, também pode configurar assédio.

A caracterização do assediador muitas vezes está relacionada à figura do superior imediato, contudo, há de se destacar que o assédio no ambiente de trabalho pode ocorrer de todos os lados, ou seja, por colegas de trabalho, subordinados ou até de empregados terceirizados.

A denúncia da referida prática, por mais constrangedora que seja a situação, deve sempre ser formalizada, pois em algumas situações e como forma de defesa da judicialização do fato, as empresas tendem a informar que não teve conhecimento dos fatos, por isso é sempre bom ter um registro com data, local e hora, podendo este ser um protocolo, um e-mail ou até mesmo uma gravação, que nesta situação não é ilegal.

É evidente a relevância do tema quando essas informações são discutidas no campo do Direito Privado, especialmente no que se refere ao Direito do Trabalho e ao processo trabalhista. Além disso, essa discussão pode ter repercussões no âmbito do Direito Público, ao buscar suporte na Constituição e no Direito Civil, permitindo uma perspectiva do Direito Penal na elaboração de uma tipificação que considere o caráter antijurídico e culpável.

O presente artigo, tem o foco convergido para o trato e destaque apresentados pelos juristas e estudiosos do tema, nos últimos anos.

Sendo assim, se dará de forma descritiva, baseada em livros, artigos, decisões que abordo o assédio moral no ambiente de trabalho.

A análise metodológica aqui abordada transcorrerá em formato qualitativo, analisando motivações, comportamentos e o psicológico dos assediados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Observa-se, que o maciço entendimento do conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, que vem sendo propagado por inúmeros estudiosos, juristas e magistrados, não diverge do anteriormente citado, vejamos alguns desses conceitos:

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2013, p.650) conceitua que o assédio moral no trabalho é concretizado quando um sujeito ativo adota e reiteradamente um comportamento que visa comprometer o equilíbrio emocional do trabalhador, por meio de palavras, gestos e desprezo através de silêncio tendo como propósito ferir a autoestima e causando tensão emocional.

Para a Mestra e Doutora em Direito, Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2013, p. 918) O assédio moral se concretiza pelos atos abusivos de forma direta ou indireta praticados no ambiente de trabalho, de forma vertical ou horizontal, que abalem o estado psicológico do empregado.

Segundo o Prof. e Ministro do TST Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2018, p. 66), assédio moral é uma conduta inadequada e ilícita, ocorrida de forma repetitiva gerando constrangimento e humilhação, de natureza psicológica, sejam físicas ou verbais objetivando atingir a dignidade, a personalidade e a integridade do trabalhador em seu local de trabalho.

No dia a dia, o assédio no ambiente de trabalho não é tão fácil de ser identificado, pois geralmente recebe uma “camuflagem” subjetiva do assediador.

Geralmente o assédio tem início de forma sutil, na “camaradagem”, com brincadeiras. Com o passar do tempo acaba ganhando corpo, forma e força passando para atos e gestos de interpretação ambígua, por fim se torna objetivo, deixando claro o

seu propósito.

Entretanto, os autores da obra “Assédio moral no trabalho” dispõem de maneira organizada os atos característicos dos assediadores:

- a) **Temporalidade**: existência do evento desencadeador do processo.
- b) **Intencionalidade**: o assédio visa o isolamento, a exclusão e submissão através de ofensas.
- c) **Direcionalidade**: pode ser cometido subjetivamente de forma individual como coletivo – desencadeando dúvidas como: “por que eu ?, por que faz ?, o que fiz ?, induzindo o coletivo a acreditar que um determinado trabalhador prejudica o ambiente harmônico.
- d) **Repetitividade e habitualidade**: a reiteração do ato várias vezes ao dia, sempre com o mesmo intuito, submissão e subordinação e inferiorização.
- e) **Limites geográficos ou territorialidade**: não há um espaço físico determinado, podendo ser em um espaço comum, como em um setor específico, possibilitando assim a identificação dos agressores e vítimas.
- f) **Degradação deliberada das condições de trabalho**: exposição a risco; gerando alteração na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos degrada as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012, p. 56).

2.2 O ASSÉDIO MORAL EM NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO

A Constituição de 1934, a primeira a tratar sobre os direitos trabalhistas, e dentre os 28 artigos do capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, instituiu a justiça do trabalho. Com a atribuição de solucionar conflitos entre empregados e empregadores.

Trouxe ainda, significativos avanços sociais como: jornada laborativa de 08 horas, repouso hebdomadário, a instituição do salário-mínimo, férias anuais e o reconhecimento dos sindicatos e associações.

A Constituição de 1967 apresentou a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, contudo, foi com a promulgação da CRFB de 1988 que teve como norteador dos direitos e garantias fundamentais dispostos no art 5º. Tal artigo assegura taxativamente, por meio de seus incisos V e X, a indenização por dano moral e/ou material, cabe salientar que sendo o assédio é ato atípico a sua a sua consequência é o dever de indenizar.

Já o código civil de 2002 em seu art 186, esclarece quais os tipos reprováveis de atos que violam direitos e consequente dever de indenizar, como descrito no art 927 do mesmo diploma.

As empresas que conseguiam se eximir de qualquer responsabilidade relacionada a reparação por dano moral oriundo do assédio moral, com fundamento adotavam a teoria da culpa. Como esclarece o art 932, III do Código Civil, juntamente com a SUMULA 341 do STF, Para melhor explicitar, vejamos o R.O abaixo:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Nesse mesmo diapasão o Código Penal Brasileiro também pode ser usado como instrumento de combate ao assédio moral através de vários dispositivos, como o art 129, já que a lesão corporal também atinge a psiquê do assediado e não somente a integridade fisiológica e anatômica.

A calúnia, art 129 e a difamação, art 138, ambos do CP, conseguem por si só enquadrar várias as condutas dos assediadores, imputando-os nos crimes de constrangimento ilegal e ameaça, conforme os respectivos art 146 e 147 do referido código.

E em casos mais extremos no artigo 122, suicídio pois em algumas ocasiões a pressão é tão alta que os assediados acabam tirando a própria vida.

Vale ressaltar que há tramitação do Projeto de Lei 1521/2019, que traz a alteração do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), realizando assim a tipificação do assédio moral, vejamos:

“Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém lhe causando dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.”

Em suma o referido Projeto de lei visa responsabilizar com mais rigor o assediador e proteger o bem tutelado do trabalhador, ou seja, o direito ao bem-estar dentro dos limites no direito do trabalho.

Em janeiro de 2024, foi sancionada a Lei 14.811/24, a qual incluiu no Código Penal o artigo 146-A, que traz o instituto do **BULLYING** e do **CYBERBULLYING**, vejamos:

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho nos contempla com dispositivos para

agir diante dos atos característicos de falta grave, melhor dizendo, contra o abuso do empregador, sendo este limitado pelo próprio contrato laboral.

Diante de qualquer situação que configure assédio moral poderá ocorrer a resolução do contrato por força do art 482 ou 483 ambos da CLT, vale dizer justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, in verbis:

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
(...)
b – for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
(...)
d – não cumprir o empregador as obrigações do contrato”.

Sendo assim, não se faz necessário a comprovação de culpa seja *in vigilando* ou *in eligendo*, a responsabilidade sempre recairá sobre o empregador. (RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*, v. 4, pp. 83-84)

Quando o assédio se dá na modalidade vertical ascendente (de um ou mais subordinados para com seu ou seus superiores) temos a aplicação do art 482, alínea “b”, segunda parte: Mau procedimento e nessa hipótese o empregador poderá demiti-lo por justa causa.

Para ilustrar o mencionado temos a jurisprudência formada pelo TRT-10:

TRT-10 - 8566520125100801 DF
Jurisprudência • Acórdão • Data de publicação: 07/12/2012
JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CARACTERIZAÇÃO. O mau procedimento, enquanto conduta reprovada pelo ordenamento trabalhista, ocorre quando o empregado tem comportamento irregular ou pratica atos incorretos no local de trabalho, seja em relação ao patrimônio, às pessoas ou às atividades funcionais, caracterizando conduta incompatível com a regras que um homem comum deve seguir para um salutar convívio profissional e social. Assim se caracteriza a conduta intimidatória do empregado em relação aos prepostos do empregador, notadamente quando em confronto com os princípios da hierarquia e da disciplina, justificando, portanto, a rescisão contratual motivada.

A definição legal mais abrangente foi a inserida recentemente pelo Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil em sua alteração pela Lei nº 14.612, de 2023, que apresenta em seu artigo 33, XXX, §2º, I, uma definição concreta de assédio moral, vejamos, *in verbis*:

Art 34. Constitui infração disciplinar:

...
XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação. [\(Incluído pela Lei nº 14.612, de 2023\)](#)

...
§ 2º Para os fins desta Lei, considera-se:
I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

O judiciário vem se esforçando no combate ao assédio moral no Brasil, seja através de leis ou até por Normas Regulamentadoras, vejamos:

- **LEI Nº 11.948 de 16 de junho de 2009** – Veda empréstimo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (**BNDS**) a empresas que tenham prática de assédio moral.
- **PORTARIA Nº 583 de 22 de maio de 2017** – Institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Âmbito do Ministério Público do Trabalho.
- **PROJETO DE LEI Nº 4.326 de 2004** - Dispõe Sobre A Criação Do Dia Nacional De Luta Contra O Assédio Moral A Ser Celebrado Anualmente No Dia 02 De Maio.

2.3 HIPÓTESES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral dentro das empresas tem sido notado sob uma forma de pressão imposta de forma sutil, sorrateira, contínua, imperceptível. Em outros casos se apresenta maquiada de forma cômica, mas sempre com o único objetivo de atingir a moral, o mental e psicológico do trabalhador.

Isso ocorre, porque muitos empregados ainda tinham um conceito arcaico de Assédio moral, levando-os a acreditar que se trata de atitudes truculentas, agressivas e até mesmo violentas, de modo a serem notadas por outros empregados, ou seja, um ato de demonstração de poder, gerando uma grande notoriedade dentro da empresa, e por consequência, ensejando uma dispensa, por óbvio a do subordinado.

2.3.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Segundo Heinz Leymann (*La persécution au travail*, 1996, p. 55-59), esta ação tem um denominador comum, onde o superior hierárquico se faz valer dos poderes que lhe são conferidos de forma desmedida e antiquada para apelidar pejorativamente seus empregados, colocá-los em situações que gerem constrangimento. Motivados pela sensação de que sua autoridade estaria ameaçada, nessas situações acaba por negar ferramentas adequadas e informações essenciais para que o subordinado cumpra suas tarefas de forma eficaz.

Também não é incomum que superiores exponham os subordinados a situações vexatórias na frente de seus pares, com a finalidade de lhe reduzir, mostrar que é inferior aos demais. Para melhor ilustrar destaco um caso concreto ocorrido na cidade de Varginha (MG), onde o Banco HSBC foi proibido de expor seus empregados a situação vexatória, tal como receber o “Troféu Super Star” para os empregados que atingissem as metas, contrapartida premiava os empregados que não atingissem a meta com o “Troféu Mico Estrela”, a referida decisão foi da 6ª vara do Trabalho de Belo Horizonte em relação a ação movida pelo MPT.

Outro caso concreto ocorrido em Pernambuco, onde um superior hierárquico submetia os empregados que não atingissem as metas a desfilar com roupas do sexo oposto, inclusive roupas íntimas na presença de seus colegas de trabalho, além de serem chamados de “irresponsável”, “incompetente”, “fracassado”, dentre outros. (TRT

6ª R. - Proc. 00776- 2002-006-06-00-5 - 1ª T. - Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 03.04.2004)

2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Este cenário não é tão comum de ser visto, pois temos a possibilidade de um empregado ou um grupo de empregado, causar constrangimento, por interesses diversos, podendo ser por ações ou omissões com o intuito de ridicularizar, criar uma imagem distorcida de sua posição e em alguns casos chantagear para a obtenção de benefícios ou promoção (IFMG, Ministério da Educação, 2023).

Geralmente esta situação ocorre quando há a chegada de um superior hierárquico, ou o mais recorrente, quando um colega de trabalho é promovido em uma empresa e seus subordinados agem de modo a desqualificar os esforços do referido superior, podendo ser por meio de pequenos atos de desobediência ou hostilização com o intento de desacreditá-lo e desestabilizá-lo e ele venha a não prosseguir no cargo.

Importante reforçar que a mencionada forma de assédio não é tão frequente, porém, isso não a torna impossível como demonstra o julgado a seguir:

“...na verdade já se admite até o assédio moral de inferior hierárquico que ocorreria, por exemplo, quando orientações ou determinações do superior são sistematicamente boicotadas pelos subordinados.” TRT - 6ª Região. RO nº 02489-2004-102-6-00-4. 2ª turma. Juíza Relatora: Patrícia Coelho Brandão Vieira.

2.3.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Pode ser percebido quando empregados do mesmo nível hierárquico, ou seja, “colegas de trabalho”, convivem em um clima de competição excessiva promovida pelo gestor, onde este se vale de uma falsa liderança sobre aqueles que demonstra ter uma influência sobre os mais vulneráveis, assemelhando-se ao *Bullying**.

Segundo o Mestre em direito Jorge L. O Silva, o assédio moral horizontal no

trabalho tem adesão:

porque alguns trabalhadores enxergam na adesão ao assediador, a possibilidade de ganhar destaque perante o chefe. O horizontal advém do fato do assédio partir dos pares do assediado, sem que haja um estímulo dos gestores. (SILVA, Jorge L. Oliveira, 2005. p. 4)

Podemos extrair do julgado do TRT – 3 RO TRABALHISTA XXXXX20205030070 MG XXXXX-22.2020.5.03.0070, entendimento que corrobora com o descrito anteriormente, “...Excepcionalmente, os fatos ensejadores do **assédio moral** podem surgir dos próprios colegas de trabalho (**assédio moral horizontal**) ...”

2.3.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto basicamente é composto por assediador vertical (superior), assediador horizontal (pares) e o assediado. Deste modo o assediado tem o ambiente de trabalho totalmente comprometido, pois não há uma “rota de fuga”, isso torna tal modalidade mais agressiva e com maior velocidade do impacto no bem-estar e na moral do trabalhador, que neste cenário se encontra totalmente desassistido, fragilizado e isolado.

3 CONSEQUENCIAS PARA O ASSEDIADO

A recorrência das mencionadas práticas acaba por banalizar tal conduta e faz com que o trabalhador venha a se nutrir de um sentimento de incapacidade e inferioridade, que o leva a acreditar que está agindo de maneira errada diante de uma situação que não deu causa.

Um Marco ocorreu na esfera trabalhista no ano 2000 no estado do Espírito Santo, no qual o Judiciário analisou e reconheceu o mencionado fenômeno, nos termos do trecho abaixo transcrito:

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

O trabalho por ser fundamental na vida de qualquer pessoa, tem grande participação positiva ou negativa no bem-estar social, mental e psicológico do trabalhador, onde seus reflexos negativos podem ter consequências altamente nocivas para sua vida social e sua saúde.

Diante disso, o índice de empregados adoecidos e insatisfeitos em decorrência dos assédios sofridos no ambiente de trabalho tem tido um crescimento exponencial, onde temos como parâmetro um aumento das reclamações trabalhistas, afastamentos médicos, queixas-crime com a tipificação de *Bullying*, com fulcro na Lei 13.185 de 2015 e em casos extremos até mesmo suicídios.

Contudo, foi através de Heinz Leymann que se deu início aos estudos deste fenômeno mais voltado para as relações de trabalho, sendo este um pioneiro na utilização da denominação *gobinismo**, para se referir a exposição a humilhação e hostilidades na esfera neuropsíquica da pessoa no ambiente de trabalho. (GUEDES, 2003, p.34)

Aprofundando-se nos estudos sobre o Assédio moral no ambiente de trabalho, não há como deixar de mencionar os estudos de **Klaus Niedl, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen**. Além de terem desenvolvidos estudos sobre o assédio moral, também tem em comum o fato de nenhum dos três ser profissional da área do direito, e sim da saúde atuantes na psicologia, psiquiatria e psicoterapia.

Estes profissionais observaram através de estudos que o objetivo principal do assediador é afetar o psicológico do empregado, causando uma devassa na autoestima, uma destruição emocional, a Dr^a Marie-France Hirigoyen em sua participação no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho realizado no

Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, em abril de 2002, apresenta a seguinte constatação:

“O que pude constatar é que o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais penoso, que se exige cada vez mais das pessoas, que se trabalha cada vez mais e em condições que são psicologicamente cada vez mais duras. Talvez, fisicamente o trabalho, hoje, seja mais leve, mas psicologicamente o trabalho é cada vez mais áspero e pesado.”

A referida constatação, pode ser perfeitamente complementada com o que o psicólogo Roberto Heloani (2012,p.10-17) relata:

Os casos de assédio moral, por sua vez, não atingem apenas a vítima. Criam um ambiente de medo e servem para controlar os outros trabalhadores, pois no dia seguinte qualquer um pode ser a vítima. Tudo isso acontece com o respaldo das organizações devido à forma como o trabalho vem sendo organizado.

Diante da diversidade de danos que o assédio moral causa para o assediado, podemos exemplificar os mais recorrentes:

- Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;
- Sociais: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar;
- Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 25, DE 27 DE SETEMBRO DE 2022

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) ET AL. | 29 SET. 2022.

RECOMENDA PRIORIDADE AO PROCESSAMENTO E AO JULGAMENTO DAS AÇÕES EM TRAMITAÇÃO NA JUSTIÇA DO

TRABALHO QUE ENVOLVAM VIOLÊNCIA NO TRABALHO; EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; APRENDIZAGEM; PRECONCEITO DE ORIGEM, RAÇA, SEXO, COR, IDADE, GÊNERO E QUAISQUER OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO; **ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL**; TRABALHO DEGRADANTE, FORÇADO OU EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO.

4 O ASSEDIADOR

O assediador não tem motivação específica, podendo as mais variadas possíveis, tais como a inveja, a ânsia pelo poder, a discriminação, sentimento de ameaça, dentre outros. O fato é que o agressor age de forma inconsequente, sem medo, sem ética e sem caráter, tendo apenas o único objetivo, que o prazer e a satisfação na destruição de suas vítimas dentro do ambiente de trabalho.

O assediador pode ser identificado por atitudes bem peculiares, tais como:

- **HUMILHAÇÃO PÚBLICA** - o assediador expõe a vítima a situações constrangedoras diante de outras pessoas, como fazer comentários depreciativos, fazendo piadas maldosas ou criticar publicamente o trabalho da vítima.
- **ISOLAMENTO SOCIAL** - O assediador faz com que a vítima se sentir excluída e isolada do grupo, rejeitando sua presença ou ignorando suas contribuições.
- **SOBRECARGA DE TRABALHO** - O assediador impõe uma carga de trabalho excessiva ou tarefas sem sentido, com o objetivo de sobrecarregar e desestabilizar a vítima.
- **AMEAÇAS E INTIMIDAÇÕES** - O assediador usa ameaças verbais ou gestuais para intimidar ou aterrorizar a vítima, como fazer comentários sobre sua aparência, ameaçar com demissão ou rebaixamento, ou ameaçar com violência física.
- **DISCRIMINAÇÃO** - O assediador discrimina a vítima com base em características pessoais, como etnia, gênero, idade ou orientação sexual, fazendo comentários preconceituosos ou dando tratamento desigual.
- **MANIPULAÇÃO OU CHANTAGEM** - O assediador usa táticas manipulativas ou chantagem emocional para controlar a vítima, como ameaçar prejudicar sua carreira ou difamar sua reputação.

5 COMO DENUNCIAR

Os assediados em sua grande maioria desconhecem os meios que podem ser utilizados para denunciar o assediador, e quando tem conhecimento não os utilizam com medo de represália e até mesmo demissões.

Os meios mais utilizados para denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho são: denúncias internas, denúncias do sindicato, denúncias no Ministério do Trabalho, denúncias no Ministério Público do Trabalho, boletim de ocorrência em delegacias.

As denúncias internas, em sua grande maioria das vezes é o primeiro meio que o assediado tende a utilizar, consistindo em relatar os fatos ocorridos para setores específicos (RH, DP, Compliance, Jurídico), que visam em realizar a apuração dos fatos narrados e se necessário for é dotado de autonomia para tomar as medidas cabíveis para que seja coibida tal prática abusiva.

Mas, devemos sempre nos atentar sobre a formalização deste tipo de denúncias, pois muitas vezes, quando a situação é judicializada, as empresas tendem a informar que nunca teve conhecimento dos fatos, por isso é sempre bom ter um registro com data, local e hora, podendo este ser um protocolo, um e-mail ou até mesmo uma gravação, que nesta situação não é ilegal.

Com a informatização dos órgãos públicos se tornou mais fácil realizar denúncias no Ministério do Trabalho, dado ao fato destas serem realizadas de forma online, através do site <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/home>.

Do mesmo modo se dá MPT é <https://mpt.mp.br/>, ao acessar o site basta realizar os 5 passos e o MPT poderá instaurar uma investigação ou em alguns casos uma Ação Civil Pública.

Através dos sindicatos, dado ao fato de que muitos empregados se sentem mais

à vontade e mais bem acolhidos. Nota-se que muitos sindicatos acabam por notificar as empresas, fazem fiscalizações e possuem mesa de negociações.

Contudo, a maneira mais habitual utilizada como métrica do assédio moral no ambiente de trabalho é através das **RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS**.

A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. No âmbito do 1º e 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 23. 673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos. (Tribunal Superior do Trabalho, Justiça do Trabalho, 2023)

Infelizmente existem situações que nenhuma das alternativas anteriores atendem as expectativas do assediado, nestes casos resta a denúncia em uma delegacia de polícia denunciando o assediador por **crime contra a honra**, por não haver artigo no código penal com definição para crime de assédio moral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assediador ganha mais força quando deixa de ser denunciado, acreditando e demonstrando para os demais que a sua conduta não é punida.

Quando o assediado denuncia ajuda a punir os responsáveis, ajuda as empresas a mapear e traçar uma linha de combate para reprimir tal fato, demonstra para outros assediados que vale a pena denunciar e ajuda a dar visibilidade para este mal que vem se espalhando cada vez mais dentro do ambiente de trabalho.

A denúncia se faz necessária até mesmo para o processo de recuperação para qualquer tipo de doença que o assediado possa ter desenvolvido com o passar do

tempo. Ademais os traumas causados pelo assédio sofrido podem afetar os parentes e familiares.

Graças as denúncias e o combate por parte das autoridades competentes já ocorreram grandes avanços por parte das empresas, seja com a implementação do **Compliance Trabalhista**, bem como a inserção das doenças psicossociais na NR-01 que aprovada em agosto de 2024 entrará em vigor a partir de maio de 2025.

Atualmente as empresas têm investido cada vez mais em ambientes de trabalhos mais saudáveis para os trabalhadores, seja por políticas de saúde, bem-estar, incentivo a diversidade, ambiente de trabalho ergonomicamente adequado, para que assim consiga estimular o empregado e aumentar a sua produtividade.

7 REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

CHIARELLI, Carlos Alberto. O trabalho e o sindicato: evolução e desafios. São Paulo: Ltr, p. 30-32, 2005.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no ambiente de trabalho. Justiça do Trabalho, a.22, n. 262, p. 24-33, out. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2012

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, p.34-50, Dezembro de 2003

HIRIGOYEN,Marie-France. I seminário internacional sobre assédio moral no trabalho. 2016. Disponível em assediomoral.org.br.

LEYMANN, Heinz. La persécution au travail. Paris: Éditions du Sueil, 1996, pg. 55-59

LORENZ, Konrad. Sobre la agresión: el pretendido mal. 2. ed. Madrid: Siglo XXI, 1963

MARTINS. Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 5º ed. Saraiva, 2018.

RODRIGUES, Silvio. Direito civil. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Volume 4. Responsabilidade civil.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, RJ. 2005. p. 4.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho - ebook. p.70

<https://hdl.handle.net/20.500.12178/207214>

Tribunal Superior do Trabalho, Justiça do Trabalho, tst.jus.br. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>> Acesso em: 15 maio.2024.

<https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/assedio-moral-conhecer-para-prevenir>

<https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20foi%20apontado,que%20significa%20horda%2C%20bando%20ou>

<http://assediomoral.org.br/category/eventos/i-seminario-internacional-sobre-assedio-moral-no-trabalho/>

<https://protecao.com.br/destaques-da-revista-protecao/jose-roberto-heloani-doutor-em-psicologia-fala-sobre-estresse-saude-mental-e-assedio-moral-relacionados-ao-trabalho/>

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

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20sem%20justa%20causa.>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais/785978531>

