



**FACULDADE BATISTA BRASILEIRA
BACHARELADO EM DIREITO**

MARISTELA BRANDÃO LASSE FERREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO**

**Salvador
2024**

MARISTELA BRANDÃO LASSE FERREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO**

Artigo de trabalho de conclusão de Graduação em Bacharel de Direito, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade Batista Brasileira, analisando fenômeno do assédio moral e suas consequências.

Orientador: Yago Nunes

**Salvador
2024.1**

MARISTELA BRANDÃO LASSE FERREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO**

Artigo de trabalho de conclusão de Graduação em Bacharel de Direito, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade Batista Brasileira, analisando fenômeno do assédio moral e suas consequências.

Aprovado ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Professor YAGO NUNES/FBB/Orientador

Professor CORIOLANDO FERNANDES DE ALMEIDA JUNIOR
Membro da Banca

Professor JOÃO MARCELO RIBEIRO DUARTE/FBB
Membro da Banca

Dedicatória

Dedico este meu trabalho a todas as pessoas que passaram por minha vida e que me ajudaram a vencer esta etapa, a minha mãe que muito desejou minha formação, meu filho, amigos. E gostaria de dedicar a todas as pessoas que passaram por situações de assédio moral, constrangimento e síndrome de burnout, e nunca tiveram ajuda.

Siglas Trabalhistas

- AI: Auto de Infração;
- CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho;
- CAEPF: Cadastro de Atividades da Pessoa Física;
- CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados;
- CEI: Cadastro Específico do INSS;
- CD: Comunicação de Dispensa;
- CDE: Comitê Diretivo do eSocial;
- CF: Constituição Federal;
- CND: Certidão Negativa de Débito;
- CNI: Conselho Nacional de Imigração;
- CNIS: Cadastro Nacional de Informações Sociais;
- CNO: Cadastro Nacional de Obras;
- CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica;
- CP: Contribuição Previdenciária;
- CPF: Cadastro de Pessoa Física;
- CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- DAT: Data do Afastamento do Trabalho;
- DCB: Data de Cessação do Benefício;
- DCTF: Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais;
- DER: Data de Entrada de Requerimento;
- DIB: Data do Início do Benefício;
- DIRF: Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte;
- DSR: Descanso Semanal Remunerado;
- EC: Emenda Constitucional;
- eSocial: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas;
- FAP: Fator Acidentário de Prevenção;
- FAT: Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- FNDE: Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional;
- GFIP: Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social;

- GPS: Guia da Previdência Social – substituída pela DARF;
- GRF: Guia de Recolhimento do FGTS;
- GRRF: Guia Recolhimento Rescisório FGTS;
- INSS: Instituto Nacional do Seguro Social;
- IN: Instrução Normativa;
- LRE: Livro de Registro de Empregados;
- MANAD: Manual Normativo de Arquivos Digitais;
- MPS: Ministério da Previdência Social;
- MTE: Ministério do Trabalho e Emprego;
- MEI: Microempreendedor Individual;
- NB: Número do Benefício;
- NFLD: Notificação Fiscal de Lançamento de Débito;
- NIS: Número de Identificação Social, equivalente ao (NIT, PIS ou PASEP) do Trabalhador;
- NIT: Número de Inscrição do Trabalhador;
- OGMO: Órgão Gestor de Mão de Obra;
- PASEP: Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público;
- PAT: Programa de Alimentação do Trabalhador;
- PIS: Programa de Integração Social;
- PPD: Pessoa Portadora de Deficiência;
- PPP: Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- QHT: Quadro de Horário de Trabalho;
- RAIS: Relação Anual de Informações Social;
- RAT: Riscos Ambientais do Trabalho (antigo SAT);
- RET: Registros de Eventos Trabalhistas;
- RG: Registro Geral;
- RGPS: Regime Geral de Previdência Social;
- RPPS: Regime Próprio de Previdência Social;
- RPS: Regulamento da Previdência Social;
- SAT: Seguro contra Acidentes de Trabalho;
- SIMPLES: Sistema de Integração do Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte;
- SRF ou SRP: Secretaria da Receita Federal;
- VBFR: Valor Base para Fins Rescisórios.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	9
2.	CONCEITO DO BULLYING	
2.1	Definição.....	10
2.2	História do Bullying.....	12
3.	ASSÉDIO MORAL	
3.1	Conceito.....	12
3.2	Tipos.....	13
3.3	Assédio Moral E As Formas De Identificar.....	17
4.	COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS AO ASSÉDIO e SOLUÇÕES.....	18
5.	IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	18
6.	NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL	
6.1	As leis criadas.....	19
6.2	O assédio e aplicabilidade da lei.....	20
7.	QUANTO A RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR.....	25
8.	DAS COMPETÊNCIAS SOCIAIS E ASSÉDIO MORAL.....	26
9.	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....	27
9.1	Das Decisões Tomadas	28
10.	CONCLUSÃO.....	32
11.	REFERÊNCIAS.....	33

Resumo: O Assédio moral é uma questão relevante e atual, é fenômeno devastador, e afeta a saúde mental e física dos trabalhadores e tem trazido muitos transtornos nos mais diversos ambientes, inclusive no de trabalho, onde vem impactando e causando sérios problemas a vida pessoal, social, trabalhista e criando indivíduos adoecidos com atitudes e comportamentos abusivos e degradantes, prejudicando de forma retrógrada, a dignidade e a integridade das pessoa.

A crescente incidência de casos e a necessidade de um ambiente de trabalho saudável justificam a importância deste estudo.

Compreender seus aspectos legais e sociais é essencial para desenvolver estratégias eficazes de prevenção e combate. Assim o objetivo desta pesquisa é trazer e demonstrar através de alguns estudos realizados e as alterações na doutrina, no direito e na jurisprudência, bem como promover um ambiente saudável e produtivo.

Palavra-chave: Assédio moral, violência psicológica, dano moral e ao trabalhador.

Abstract: Moral harassment is a relevant and current issue, it is a devastating phenomenon, and affects the mental and physical health of workers and has caused many disorders in the most diverse environments, including work, where it has impacted and caused serious problems in personal life , social, labor and creating individuals sick with abusive and degrading attitudes and behaviors, retrogradely harming the dignity and integrity of people.

The increasing incidence of cases and the need for a healthy work environment justify the importance of this study.

Understanding its legal and social aspects is essential to develop effective prevention and combat strategies. Thus, the objective of this research is to bring and demonstrate through some studies carried out and changes in doctrine, law and jurisprudence, as well as promoting a healthy and productive environment.

Keyword; Moral harassment, psychological violence, moral and worker damage.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é o lugar onde os indivíduos passam a maior parte do seu tempo diário, desempenhando suas funções e interagindo com colegas e superiores.

O crescente mundo globalizado tem trazido muitas mudanças nas empresas e nas áreas de trabalho favorecendo o conhecimento e novas formas de desenvolver suas atividades, no entanto, em muitos casos, esse ambiente nem sempre traz mudanças boas, ainda temos visto pessoas sendo tratadas como meros objetos de uso, podendo se tornar palco de situações e violência psicológica, escravização, máquina de trabalho e torturas onde sofrem o assédio moral sem nem perceber. O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão séria que afeta a saúde mental, o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores, minando sua vida social e saúde mental. Um ato discriminatório e distorcido que pode ser efetuado por colegas e até seus superiores no ambiente laboral que precisa com urgência ser resolvido com leis mais diretas e severas, pois tem ocasionado afastamentos médicos e acometendo indivíduos a doenças e tratamentos que têm ocorrido a longo prazo.

No contexto deste trabalho, será explorado o assédio moral, suas formas de manifestação, suas consequências para as vítimas e para as organizações, bem como as medidas preventivas e punitivas previstas na legislação trabalhista para combater esse problema. Abordar quais as tomadas de cuidado estão sendo feitas, para que essa prática seja acabada. Ao compreendermos melhor o assédio moral e suas implicações, podemos desenvolver estratégias eficazes para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

O assédio moral pode ter consequências graves para a saúde mental e física da vítima, incluindo estresse, ansiedade, depressão e outros problemas psicossomáticos. Além disso, pode levar a prejuízos para a organização, como queda na produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade de funcionários.

No Brasil, o assédio moral é reconhecido como uma prática ilegal e pode ser combatido por meio de denúncias em órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e ações judiciais. As empresas também têm a responsabilidade de criar políticas e ambientes que previnam e combatam o assédio moral.

2. BULLYING

2.1 Definição do Bullying

O bullying é um fenômeno que existe há séculos, mas sua compreensão e reconhecimento como um problema sério começaram a ganhar destaque mais recentemente. A história do bullying moderno pode ser traçada desde os primeiros estudos sobre comportamento agressivo e intimidador entre crianças e adolescentes, na década de 1970.

Nos anos seguintes, pesquisas e relatos de casos aumentaram a conscientização sobre o impacto negativo do bullying na saúde mental e emocional das vítimas. Isso levou a um movimento global de prevenção e combate ao bullying, com a implementação de políticas anti-bullying em escolas e locais de trabalho, bem como a criação de programas de conscientização e intervenção.

O termo bullying passou a descrever a intimidação constante a partir dos estudos de Dan Olweus, professor da Universidade da Noruega.

O pesquisador no ano 1980, começou a investigar esse fenômeno no contexto escolar, ouvindo alunos, pais e professores para classificar as agressões, vendo os comportamentos de cada indivíduo vivenciado por uma sociedade a qual não se qualificava como abuso.

“...Dan Olweus (18 de abril de 1931 - 20 de setembro de 2020) foi um psicólogo sueco-norueguês. Ele foi professor pesquisador de psicologia na Universidade de Bergen, Noruega. Olweus foi amplamente reconhecido como um pioneiro na pesquisa sobre bullying

Olweus nasceu em 18 de abril de 1931, em Nässjö, Suécia. Em 1969, ele obteve um doutorado pela Universidade de Umeå, na Suécia, com uma dissertação sobre comportamento agressivo entre meninos. Ingressou no corpo docente da Universidade de Bergen, na Noruega, em 1970. Foi professor de psicologia de 1970 a 1995 e professor pesquisador de psicologia de 1996 em diante.
<https://edu-bullyingscolar.blogspot.com/2012/12/dr-dan-olweus-pioneiro-em-pesquisas.html>

2.2 HISTÓRIA DO BULLYING

A história do bullying reflete a evolução das percepções sociais sobre agressão, poder, respeito e empatia, e destaca a importância de abordar o problema de maneira proativa para criar ambientes seguros e saudáveis para todos.

O bullying no Brasil tem sido uma preocupação crescente ao longo das últimas décadas. Embora seja difícil determinar exatamente quando o fenômeno começou a ser reconhecido, os relatos e estudos sobre o assunto ganharam mais visibilidade a partir dos anos 2000.

Inicialmente, o bullying era frequentemente considerado como parte inevitável da experiência escolar, mas ao longo do tempo, pesquisas e relatos de casos chamaram a atenção para suas graves consequências para as vítimas. Isso levou a uma maior conscientização pública e ações para combater o problema.

O Brasil implementou legislação específica para lidar com o bullying, como a Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying) em todo o território nacional. Além disso, escolas e organizações têm trabalhado para desenvolver políticas de prevenção e intervenção, e programas educacionais para conscientizar alunos, pais e professores sobre o tema.

O bullying fica caracterizado quando há intimidação contínua, ou seja, vários episódios de piadas, fofocas, isolamento e/ou ameaças a um indivíduo.

3. ASSÉDIO, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS ;

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. São 4 tipos de assédio mais comum: moral, sexual, stalking e virtual, falaremos de cada um deles.

3.1 TIPOS DE ASSÉDIO

Assédio virtual

O assédio virtual é caracterizado pelo ato de importunar, intimidar, ofender ou hostilizar uma pessoa pela internet. As mais diversas formas que ele se mostra a sociedade, vem sendo englobada em diversos outros tipos de discriminação. Tais conduta como o machismo, a homofobia, a xenofobia e também a importunação sexual são alguns dos tipos de assédio virtual onde chama-se cyberbullying, que é um crime digital. Porém com a possibilidade de se manter desconhecido na internet, para achar seus agressores se torna mais difícil.

BRASIL, Duas leis que tipificam os crimes na internet foram sancionadas em 2012, alterando o Código Penal e instituindo penas para crimes como invasão de computadores, disseminação de vírus ou códigos para roubo de senhas, o uso de dados de cartões de crédito e de débito sem autorização do titular.

A primeira delas é a Lei dos Crimes Cibernéticos (12.737/2012), conhecida como Lei Carolina Dieckmann, que tipifica atos como invadir computadores, violar dados de usuários ou “derrubar” sites. Apesar de ganhar espaço na mídia com o caso da atriz, o texto já era reivindicado pelo sistema financeiro diante do grande volume de golpes e roubos de senhas pela internet.

Os crimes menos graves, como “invasão de dispositivo informático”, podem ser punidos com prisão de três meses a um ano e multa. Condutas mais danosas, como obter, pela invasão, conteúdo de “comunicações eletrônicas privadas, segredos comerciais ou industriais, informações sigilosas” podem ter pena de seis meses a dois anos de prisão, além de multa.”Publicado em 11/01/2024 19h13 Atualizado em 22/04/2024 17h53.

<https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/sedigi/crimes-digitais>

<https://www.telavita.com.br/blog/stalker-stalker/>

<https://casafluminense.org.br/mulheres-negras-sao-as-maiores-vitimas-de-importunacao-sexual-no-tra>

Stalking

Stalking é um termo em inglês que significa “perseguição”. É um tipo de assédio que tem se tornado não menos comum e danoso à vítima. O stalker é obsessivo que persegue a privacidade da vítima completamente, em todos os espaços físicos bem como virtuais.

As mulheres na maioria das vezes são as principais vítimas, como na maior parte dos casos dos assédio relatados. Onde ocorre com pessoas próximas, parceiros, e até colegas de trabalho.

BRASIL, “Foi sancionada a lei 14.132/21, em 31 de março de 2021 que incluiu o artigo 147-A no Código Penal, que ampara a vítima e criminaliza a conduta de stalking. A nova lei, que entrou em vigor em 1º de abril de 2021, após a sua publicação no Diário Oficial da União, revogou a contravenção penal de perturbação à tranquilidade, prevista no artigo 65 do Decreto-Lei 3.688/41.”

Assédio sexual

Assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual indesejado que ocorre em contextos como o local de trabalho, ambientes educacionais ou outros espaços públicos e privados. Esse comportamento pode incluir comentários impróprios, convites impertinentes, avanços físicos não consentidos, gestos sugestivos, insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual, gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido, julgar e falar de forma pejorativa de suas roupas e tocar sem permissão, e qualquer outra conduta que crie um ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo para a vítima. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa e pode afetar sua saúde mental e física, além de comprometer seu desempenho e bem-estar.

Assédio Moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações constrangedoras que acontecem também no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções e atividades. É uma conduta que traz diversos danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde mental, física em risco e prejudicando o ambiente de trabalho de uma pessoa ou de uma equipe inteira. Reiteradamente, minando com toda uma atividade e conduz a afastamentos e saídas antecipadas do setor de trabalho.

3.1 Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio Moral Organizacional: Gestão por estresse, que extrapolam as condições normais de trabalho em razão da pressão para o cumprimento de metas irreais;
Uso de práticas abusivas gerenciais para o aumento de produtividade ou redução de custos;
Exigência de desempenho exagerado além da capacidade do indivíduo.

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. No Assédio moral Institucional, essa cadeia de assediadores demanda um prejuízo grande para todas as áreas da vida para a sociedade.

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

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

Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Temos também um outro conflitos que são as diferenças entre assédio moral e conflitos interpessoais no trabalho; no caso do assédio moral é quando ocorre com uma pessoa específica, ele é bem direcionado sistematicamente para um indivíduo causando os danos já citados, tendo como às suas características a intencionalidade, repetição, desequilíbrio de poder, e o impacto além de comprometer o ambiente de trabalho. Já os conflitos interpessoais são os desentendimentos ou as divergências que ocorrem entre duas ou mais pessoas no ambiente de trabalho. Esses conflitos podem surgir por diversos motivos, como as diferenças de personalidades, opiniões, valores ou interesses. As características dele são a eventualidade, a reciprocidade, equilíbrio de poder e a resolução. Em ambos os casos, quando não há gestão de forma correta eles deterioram o ambiente de trabalho.

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

<https://www.telavita.com.br/blog/stalker-stalkear/>

<https://casafluminense.org.br/mulheres-negras-sao-as-maiores-vitimas-de-importunacao-sexual-no-transporte-do-rio/>

O assédio moral no trabalho é uma realidade presente em diversas organizações e representa uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Neste contexto, a presente monografia busca fornecer uma compreensão aprofundada do fenômeno, suas causas e consequências, bem como apresentar as medidas jurídicas e sociais disponíveis para enfrentar esse problema crescente.

O bullying/assédio moral ocorre de forma violenta e traz grandes traumas psicológicos, e se caracteriza por comportamentos abusivos, humilhantes, intimidantes, repetitivos e persistentes, e vem a prejudicar a saúde mental e emocional da vítima.

Assédio moral é um tipo de assédio, conhecido como mobbing (molestar) nos Estados Unidos, bullying (tiranizar) na Inglaterra, harcèlement (assédio moral) na França, Murahachibu (ostracismo social) no Japão ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico. Gilteman, Sueli Ester; Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, Julho de 2020

Geralmente o assédio tem diversas formas de acontecer, ele se desenvolve e deve ser tratado cada caso e cada pessoa, ainda não temos políticas específicas voltadas para a proteção das pessoas que sofrem essas situações, onde o assediado possa se tratar e se refugiar e o pior de tudo é depender ainda de provas e testemunhas que fica em muitos casos inviável é difícil provar que está sendo assediado, na maioria das vezes o indivíduo adocece, enfraquece pedem demissão e muitos se suicidam por não perceber o que está passando ou até mesmo ter como provar que está sendo assediado.

Ultimamente, dentro dos mais inusitados ambientes ocorre o assédio que se inicia com pequenas críticas e vai se abrangendo até virar um problema sem retorno e em algumas situações encorajadas por amigos nas brincadeiras e também nos lares com os familiares, colegas e superiores sem ao menos se preocupar com tudo que acorrerá na vida de quem sofre assédio. Por ser tão prejudicial e ruim para o indivíduo o assédio deve oneroso e responsabilizado legalmente, inicialmente criar políticas emergenciais de vigilância que leve a uma diminuição de queixas e assim acabar com essa prática que tem sido bem crescente de maneira adoecer as pessoas.

GITELMAN, Sueli. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Sueli Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

As empresas exigem que o colaborador tenha conhecimentos específicos, na área a ser contratado, porém as funções a serem desempenhadas nem sempre são condizentes com o contrato de trabalho, muitas tarefas são feitas por apenas um funcionário em um setor que deveria ter pelo menos uns 3 (Três), funcionários, a exemplo disso tem as franquias da “Natura”, que contrata seus colaboradores para trabalhar em vendas e os mesmos fecham caixa, cuidam do estoque e tem escala bem apertada, ao invés de contratar mais funcionários, utiliza os existentes para todos os serviços.

Quando nas negociações o sindicato patronal conseguiu autorização para abertura dos shoppings direto, a ideia seria contratação e abertura de novas vagas, porém isso não acontece, na escala, muitas vezes o funcionário fica sobrecarregado sem ter folga. Todos esses excessos acabam levando ao comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, gerando ansiedade, depressão, insônia e sentimento de incapacidade, entre outros. Hoje tem empresas que pensam no bem estar de seus colaboradores, e tem as políticas internas voltadas para a melhoria e crescimento funcional.

3.2 Assédio Moral E As Formas De Identificar;

Na maioria das vezes o assediado não percebe que está sendo manipulado, e vai cedendo aos caprichos de uma ou mais pessoas que pode ser um simples colega de setor ou até mesmo um superior hierárquico dentro de suas atividades laborais. As formas de identificar tais condutas e situações serão demonstradas abaixo;

- Sobrecarregar o profissional com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente executava, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.
- Vigilância excessiva;
- Advertir sem justa causa;
- Fomentar desconfiança entre colegas e servidores e desfavorecer a solidariedade entre colegas de trabalho;
- Atribuir tarefas impossíveis de serem cumpridas;

4. COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS AO ASSÉDIO e SOLUÇÕES;

- Isolamento e recusa de Comunicação. Solução; O ambiente deve ser comunicativo em demandas de suas atividades laborais entre seus colaboradores e deve ser bem visto e executado.
- A violação da dignidade. Solução; Às zombarias em geral sobre suas características, desprezos, atribuições de trabalhos degradantes, rumores sobre sua saúde mental, são violações que ocorrem, devem ser evitadas ao máximo.
- Local de Trabalho inadequado.; Solução; Vale ressaltar que o ambiente deve ser salubre, com condições dignas, permitir que o colaborador tenha tempo hábil para a entrega de suas atividades sem as cobranças humilhantes, deboches e sem transmitir de que forma deverá executá-la.

5. IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO;

Com um ambiente desgastado com o assédio, e sem nenhum tipo de direção, os impactos começam a acontecer e todo o trabalhador vai perdendo produtividade e ocorre a queda na qualidade.

- Efeitos psicológicos e emocionais no indivíduo assediado;
- Afastamento do colaborador por determinado tempo;
- Consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores;
- Desempenho profissional e produtividade afetados pelo assédio moral;
- Clima organizacional e relações interpessoais prejudicadas;
- Enquadramento jurídico do assédio moral.

Como denunciar o assédio;

Ser vítima de condutas de assédio é uma situação insustentável. Muitas vezes, as pessoas não sabem como agir ou não percebem e quando descobrem já estão bem doentes, o que ocorre nessa transição e o medo do que possa vir a ocorrer, como a perda do emprego e acabam cedendo ou adoecendo no meio do caminho.

Não pense duas vezes em denunciar a situação, seja você quem for em que órgão seja se for um servidor público, colaborador de empresa privada, prestador de serviço, estagiária ou aprendiz. A vítima de assédio pode comunicar a situação ao setor responsável quando houver um (como ouvidoria ou área de compliance da organização), se tiver um superior hierárquico do assediador ou ao departamento de recursos humanos, quando a empresa tem

tais setores, se ocorrer de seu superior direto, reúna provas documental, de forma clara, pois normalmente a prova testemunhal e um pouco mais difícil, mas se houver será perfeito.

Quando não há sucesso na denúncia, a vítima também pode procurar o sindicato, a associação ou o órgão representativo de classe.

Pode e deve avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais. Neste caso também lembre-se de reunir provas e testemunhas, pois as normas constitucionais e legais que protegem o trabalhador contra o assédio moral, já se encontra em vigor e bem como a análise da legislação específica sobre assédio moral no Brasil contando com a jurisprudência relevante e relacionada ao tema e tem o grande papel do Ministério Público e da Justiça do Trabalho no combate ao assédio moral.

6. LEIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

6.1 As leis criadas

BRASIL, Aqueles direitos fundamentais que vigoram imediatamente em face das normas do direito privado devem ser considerados normativamente, portanto, deontologicamente. E neles fundamentam-se as pretensões que estamos aqui a examinar, fundadas nos princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, da própria segurança jurídica que impõe se faça uma interpretação que conduza à coerência na aplicação do Direito, exatamente porque são princípios constitucionais inclusive de equidade e de justiça que estão a dar substrato a esse direito.(página 113, 114) Fascículo Semanal nº 11 Ano XLII 2008.

Marco Civil [LEI Nº 12.965, DE 23 DE ABRIL DE 2014](#)

BRASIL, O Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) foi sancionado em 2014 e regula os direitos e deveres dos internautas. Ele protege os dados pessoais e a privacidade dos usuários. Dessa forma, somente mediante ordem judicial pode haver quebra de dados e informações particulares existentes em sites ou redes sociais.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm

Código Civil - Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm

Brasília/DF, Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Brasília/DF, Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

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

BRASIL, A Lei nº 13.185 afirma que a prática pode ser classificada em oito tipos:

Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente

Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores

Sexual: assediar, induzir e/ou abusar

Social: ignorar, isolar e excluir

Psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar

Física: socar, chutar, bater

Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem

Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

LEI Nº 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015.

BRASIL, Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (**Bullying**) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, 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. No § 2º O Programa instituído no **caput** poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (**bullying**) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

1

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm

<https://edu-bullyngescolar.blogspot.com/2012/12/dr-dan-olweus-pioneiro-em-pesquisas.html>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (**cyberbullying**), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial. LEI Nº 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015.

6.2 O assédio e aplicabilidade da lei

LEI Nº 14.612 DE 3 DE JULHO DE 2023

BRASIL, Lei 14.612, de 2023 Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

Art. 2º A Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), passa a vigorar com as seguintes alterações, numerando-se o parágrafo único do art. 34 como § 1º:

XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

§ 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;

II - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III - discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator.”(NR)

I - infrações definidas nos incisos XVII a XXV e XXX do caput do art. 34 desta Lei;

Define assédio moral como conduta praticada no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, advogado ou qualquer outro profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, visando excluí-los de suas funções ou desestabilizá-los emocionalmente.

Brasília/DF, O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou nesta terça-feira (12) o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. A proposta será enviada ao Senado.” 12/03/2019 - 21:40; Fonte: Agência Câmara de Notícias

Brasília/DF, Foi aprovada uma emenda da relatora, deputada Margarete Coelho (PP-PI). Segundo a emenda, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.”Fonte: Agência Câmara de Notícias; 57ª Legislatura - 2ª Sessão Legislativa Ordinária;Câmara dos Deputados - Palácio do Congresso Nacional - Praça dos Três Poderes

No estudo "Assédio Moral Trabalhista" de Luciano Martinez, a discussão sobre o processo estrutural é abordada com atenção às dinâmicas organizacionais e à legislação pertinente. Aqui estão algumas partes importantes que ele trata sobre o processo estrutural:

“A abordagem de Martinez tem uma definição e caracteriza o Assédio Moral onde explica que o assédio moral vem como um processo estrutural, onde ações sistemáticas e prolongadas visam desestabilizar emocionalmente o trabalhador. Ele caracteriza o assédio moral como um fenômeno que não ocorre de maneira isolada, mas sim dentro de um contexto organizacional e hierárquico.”

Traz em seu livro que o “Impacto na Estrutura Organizacional” discute de como o assédio moral pode afetar a estrutura organizacional, criando um ambiente de trabalho tóxico. tive como analisar as consequências do assédio moral, tanto para o indivíduo quanto para a organização, incluindo a diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade de funcionários, isso ocorre na maioria das vezes nessas empresas .

A responsabilidade da Empresa é enfatizada em sua responsabilidade onde elas devem prevenir e combater o assédio moral. Neste livro ele detalha os mecanismos que as organizações devem implementar, como políticas internas, treinamentos e canais de denúncia, para assegurar um ambiente de trabalho saudável.

Para Martinez, a Legislação e Jurisprudência no seu livro fornece uma análise detalhada das leis e regulamentos que abordam o assédio moral no trabalho. Martinez explora a evolução da jurisprudência brasileira sobre o tema e como os tribunais têm interpretado e aplicado essas leis em casos específicos.

Nesses estudos de Casos e Decisões Judiciais Martinez inclui diversos estudos de casos e decisões judiciais que ilustram como o assédio moral é tratado no âmbito legal. Esses exemplos ajudam a entender como o processo estrutural do assédio é identificado e quais são as possíveis repercussões legais para os envolvidos.

Essas partes destacam a profundidade com que Martinez aborda o tema do assédio moral no contexto estrutural das organizações, fornecendo uma compreensão abrangente e prática sobre como lidar com essa questão no ambiente de trabalho.

Para o Landial M. Júnior o assédio moral em muitos casos são desencadeados por concorrência interna e até mesmo quando há mais conhecimento de um outro funcionário na área causando comportamentos hostis. Ele nota também que muitos dos pesquisadores acreditam que focar na característica da personalidade dos agressores para avaliar o que ocorre para que o assédio aconteça. Como citado no início deste trabalho as características do assédio eram definidas por tipos específicos que tinham com as vítimas e das atitudes do agressor. Landial enfatiza que o assediado tem na sua maioria aspectos de uma característica que são etnias, religião, grau de instrução e função na sua unidade que trabalha.

Landial também explica sobre a responsabilidade do empregador e dos seus limites empregatício, sobre as prerrogativas existentes dentro das obrigações de organizar todo o trabalho bem como cada atribuição definida por funcionário'

No caso de assédio será o empregador, conforme artigo 349 da Lei n.º 6.938/81. Isso porque ele é o responsável pelo exercício da atividade econômica, de acordo com os poderes de gestão (organização, controle e disciplinar) e artigo 2º da CLT (risco do empreendimento). Essa responsabilidade é mantida quando há uma atividade causadora de degradação ambiental, o que pode ocorrer no assédio moral reiterado por metas inatingíveis, ameaças explícitas e veladas no ambiente laboral dos trabalhadores, dentre diversas outras hipóteses já abordadas. Junior, Landial Moreira; Appris Editora Assédio Moral no ambiente do trabalho; 1ª 2021. pag.166

...É interessante observarmos que em épocas passadas, no Brasil, o assédio moral se dava basicamente com o "peão", o serviçal sem maiores qualificações. Hoje, abrange todas as classes, infelizmente "democratizou-se" no mau sentido; juízes, desembargadores, professores universitários, médicos e funcionários de funções diversas, muitas vezes bastante qualificadas, também são atingidos por esse fenômeno.

*...Apesar de a maioria das pesquisas apontarem que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas, pedindo ajuda...**Sena Gabriela**; *assédio-moral-na-relação-de-trabalho*; **O assédio moral na relação de trabalho** 05/01/2014 às 15:19.*

O assédio moral no ambiente de trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos repetitivos e sistemáticos que visam humilhar, desestabilizar ou intimidar um empregado, comprometendo seu desempenho profissional e bem-estar psicológico. Tais comportamentos podem variar desde comentários depreciativos, isolamento social, sobrecarga de tarefas, até a exclusão de atividades importantes.

7. QUANTO A RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

Os empregadores têm a responsabilidade legal e ética de criar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, ter gestores que atuem de forma imparcial e coletiva. Isso inclui a implementação de medidas preventivas contra o assédio moral. Algumas responsabilidades específicas incluem:

- Desenvolvimento de Políticas Claras: Criar e divulgar políticas antiassédio que definam claramente o que constitui assédio moral e as consequências para quem o pratica.
- Treinamento e Sensibilização: Oferecer treinamentos regulares para todos os empregados, incluindo gestores e supervisores, para identificar, prevenir e lidar com o assédio moral.
- Mecanismos de Denúncia: Estabelecer canais seguros e confidenciais para que os empregados possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação.
- Investigações e Ações Corretivas: Realizar investigações imparciais e rigorosas sobre denúncias de assédio e tomar ações corretivas apropriadas, incluindo medidas disciplinares contra os agressores.

As implementações são muito importante testar presentes das Políticas Anti Assédio as quais devem ser providenciadas e bem direcionadas para um melhor discernimento de ações.

Das Políticas antiassédio devem ser bem estruturadas e as mesmas são fundamentais para prevenir o assédio moral veremos aqui as tais políticas devem incluir:

- Definições Claras: Especificar o que constitui assédio moral, com exemplos práticos para facilitar a compreensão.
- Procedimentos de Denúncia: Detalhar os passos que a vítima deve seguir para relatar o assédio e como a empresa responderá.
- Confidencialidade: Garantir que todas as denúncias e investigações serão tratadas com a máxima confidencialidade.
- Proteção contra Retaliação: Assegurar que os empregados que denunciam assédio estarão protegidos contra qualquer forma de retaliação.
- Compliance como Ferramenta de Prevenção: O compliance, ou conformidade, refere-se à adesão a leis, regulamentos e normas internas da empresa. Como ferramenta de prevenção ao assédio moral, o compliance envolve:
 - Auditorias Regulares: Realizar auditorias periódicas para garantir que as políticas antiassédio estão sendo efetivamente implementadas e seguidas.
 - Monitoramento e Avaliação: Monitorar constantemente o ambiente de trabalho e avaliar a eficácia das medidas preventivas.
 - Cultura Organizacional: Promover uma cultura de respeito e integridade, onde o assédio moral é intolerável.

8. DAS COMPETÊNCIAS SOCIAIS E ASSÉDIO MORAL

De acordo com Einarsen e Zapf, a falta de controle emocional, autorreflexão e perspectiva pode levar a comportamentos agressivos, mesmo que os assediadores não estejam cientes do impacto de suas ações. A pouca comunicação entre assediador e vítima e a ausência de feedback sobre o comportamento do agressor podem agravar a situação, fazendo com que ações hostis sejam vistas como reações razoáveis a situações difíceis e tensas.

Junior, Landial Moreira; Appris Editora **Assédio Moral no ambiente do trabalho**; 1ª 2021 “Einarsen, S., & Zapf, D. (2003). International Perspectives in Research and Practice. London: Taylor & Francis”
Micropolítica nas Organizações

O comportamento micropolítico nas organizações, que envolve ações para proteger e melhorar o status pessoal, pode ocasionalmente se transformar em assédio moral. Isso ocorre quando a linha tênue entre o uso aceitável do poder e o assédio é ultrapassada.

A micropolítica visa interesses individuais e a proteção do status, podendo, em algumas situações, levar a comportamentos agressivos e hostis.

...Ao entender a complexidade do assédio moral no ambiente de trabalho e implementar políticas robustas e práticas de compliance, os empregadores podem criar um ambiente de trabalho mais seguro, justo e produtivo para todos os seus empregados.

9. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Ao criar políticas para a prevenção e o combate ao assédio, deve-se envolver a sociedade, setores públicos e privados, visto que as práticas abusivas ocorrem nos mais variados ambientes de trabalho, e será para beneficiar a todos visto que o afastamentos de colaboradores e funcionários públicos vem ocorrendo de maneira bem frequente. Abaixo temos exemplos de soluções a serem tomadas.

- Políticas organizacionais de prevenção e combate ao assédio moral.
- Procedimentos internos para lidar com denúncias e investigações.
- Responsabilidade dos empregadores na prevenção e reparação do assédio moral.
- Papel dos sindicatos e das entidades de classe na proteção dos trabalhadores.
- Desafios na comprovação e punição do assédio moral.
- Importância da conscientização e educação sobre o tema.

9.1 Das Decisões Tomadas

Iremos reportar adiante algumas decisões tomadas e qual por sua notória atitude conseguiu vislumbrar uma ação que traz êxito não só para quem sofreu o assédio bem como também para os demais funcionários a posterior.

“Santander é condenado a R\$ 1,5 mi por descumprir leis de proteção ao trabalhador

..O juiz da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, condenou o Banco Santander (Brasil) S/A a pagar R\$ 1,5 milhão a título de indenização por dano moral coletivo por descumprimento da legislação de proteção à saúde dos seus trabalhadores. A decisão foi arbitrada na Ação Civil Coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que acusou a instituição financeira pela falta de emissão de Atestado de Saúde Ocupacional com conteúdo mínimo previsto na NR-7 (incluindo riscos ergonômicos e psicossociais), e por não adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. O Juízo condenou o banco ainda a pagar, em caso de descumprimento da obrigação de fazer, multa diária (astreinte) no valor de R\$ 50 mil, acrescida de R\$ 5 mil por trabalhador prejudicado, quantia a ser revertida a algum fundo ou entidade de destinação social a ser definido pelo Juízo e pelas partes, no momento oportuno.”

Nesta decisão o Juiz concluiu que a entidade privada abusou de sua situação e causou dano emocional e físico ao seu colaborador, por sua ação teve que arcar com o erro e indenizar o funcionário, e esta decisão foi acertada no que tange a lei.

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-e-condenada-a-indenizar-empregada-vitima-de-assedio-moral-organizacional>
<https://trt15.jus.br/noticia/2024/santander-e-condenado-r-15-mi-por-descumprir-leis-de-protecao-ao-trabalhad>
<https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm

9.1 Empresa é condenada a indenizar empregada vítima de assédio moral organizacional

“Os julgadores da Sétima TRT-MG, por maioria de votos, reconheceram a uma empregada vítima de assédio moral organizacional o direito de receber da empresa indenização por danos morais, no valor de R\$ 5 mil.

A empregada executava atividades de limpeza e afirmou que era “perseguida” no trabalho, “ouvindo coisas que a deixavam sempre pra baixo” Requereu a condenação da empregadora ao pagamento de indenização, ao argumento de ter sido vítima de assédio moral.

Sentença oriunda da Vara do Trabalho de Três Corações havia negado o pedido da trabalhadora. De acordo com o entendimento adotado na decisão de primeiro grau, ficou comprovado que o tratamento inadequado por parte do superior hierárquico era dirigido a vários empregados, e não apenas à trabalhadora, o que exclui a configuração do assédio moral.

Abuso de poder

Mas, ao examinar o recurso da empregada, o relator, desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho, ressaltou que o fato reconhecido na sentença configura assédio moral organizacional e não retira o direito da empregada à reparação pelo dano por ela experimentado. O entendimento do relator foi acolhido pela maioria dos julgadores que compõem o colegiado.

Ficou provado que o superior tratava os empregados de forma desrespeitosa. Testemunha relatou que ele “desacatava, desrespeitava todo mundo”.

“O fato de o superior hierárquico praticar atos reprováveis em face de vários empregados, como demonstrou a prova oral, não afasta a figura do assédio, antes caracteriza assédio moral organizacional, o que afronta à dignidade da pessoa humana, com abuso do poder diretivo (artigo 187 do CC) e violação ao direito a um meio ambiente de trabalho hígido (artigos 200, VIII, e 225, da CR)”, destacou o relator.

Segundo pontuou o desembargador, a situação verificada ultrapassou os limites do poder diretivo do empregador e o dano moral sofrido pela empregada em razão do assédio praticado é presumido, ou seja, decorre da própria ofensa à dignidade da trabalhadora, dispensando prova do prejuízo.

Para a fixação do valor da indenização em R\$5 mil, foram consideradas a natureza e gravidade do ato ofensivo, o sofrimento da ofendida, o grau de culpa do ofensor e as condições financeiras da trabalhadora e da empregadora. PJe: 0010010-12.2021.5.03.0147.

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-e-condenada-a-indenizar-empregada-vitima-de-assedio-moral-organizacional>

<https://trt15.jus.br/noticia/2024/santander-e-condenado-r-15-mi-por-descumprir-leis-de-protecao-ao-trabalhador>

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

"Assédio moral é resultado de cultura empresarial perversa", diz professor José Roberto

...O professor titular na Unicamp José Roberto Montes Heloani abriu as atividades do I Simpósio sobre Transtornos Mentais no Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesta terça-feira (13), com a palestra 'Violência laboral e transtornos mentais Violência nos locais de trabalho, assédio moral, repercussões na saúde mental, Burn out'.

...A questão do assédio nas relações de trabalho tem gerado muitas discussões no meio jurídico e é motivo de reclamações trabalhistas, principalmente nos casos em que o patrão extrapola os limites do poder, juntamente com a pressão pela cobrança de metas. Para o professor, assédio não é uma questão patológica, mas gera transtorno, doenças, às vezes até de forma deliberada, dentro de uma estrutura de gestão baseada em cobranças e metas humanamente impraticáveis....Segundo Heloani, o assédio moral é intencional, porque é direcionado e tem um objetivo específico. Para ele, a intencionalidade se dá pela forma constante em que ocorre e continua acontecendo nas empresas.

*...'É claro que não posso saber o que passa na cabeça de quem assedia, mas dá para saber, pela própria frequência, que está voltado para alguém, com a intenção de ferir, de humilhar, que não é um simples conflito, um simples desentendimento', afirma Heloani. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** Fonte: TST - 14/12/2016.*

Na sua fala o professor José Roberto Montes, deixa bem claro de que culturalmente os empresários atuais e os de muitos anos atrás o assédio não como regra, mas com ocorrência frequente e vem extrapolando os limites de suas governanças mal elaboradas e maltratando seu colaborador.

Porém para Gabriela Sena, o assédio moral é silencioso e contínuo, vem das ações perpetuadas e inconsequentes que infelizmente com o passar do tempo tudo vem à tona, e as doenças surgem desestabilizando completamente a vítima, trazendo prejuízos físicos e mentais.

...A importância do estudo acerca do assédio moral se fundamenta pela valorização do ser humano, no contexto organizacional, procurando distinguir os motivos pelos quais tais práticas reacionais continuam na atualidade. Propõe-se, outrossim, a reaver o valor do bem-estar do trabalhador da mesma forma que elemento principal na relação de trabalho e configurar o local tranquilo e harmônico como indispensável ao bom desempenho do trabalho. Tendo em vista que, a importância do assunto tem natureza

vinculada ao esclarecimento do que seja, realmente, assédio moral para chefatura e subordinados, com implicações na produtividade, nos resultados da operação, na reputação da imagem social da empresa. Sena, Gabriela de Campos **O assédio moral na relação de trabalho** 05/01/2014 às 15:19'

Como Heinz Leymann foi o grande responsável pelos primeiros estudos sobre o assédio moral, já a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, Marie-France Hirigoyen foi uma das primeiras a realizar um trabalho sobre o assunto, em 1988, na França, sob o título *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Sena, Gabriela de Campos; **O assédio moral na relação de trabalho**; In 05/01/2014 às 15:19. <https://jus.com.br/artigos/26324/o-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho>

Conclusão: O assédio moral no trabalho é uma questão complexa que exige atenção e ação de diversos atores sociais. A legislação avançou no sentido de proteger os trabalhadores, mas ainda há desafios significativos na prevenção e combate a esse problema. É fundamental que empresas, Nos mais diversos estudos já realizados, e de maneira unânime as formas explícitas e implícitas de como o assédio se apresenta há empresas preocupadas com a situação do assédio e seus colaboradores, onde busca-se minimizar essas ocorrências bem como trazer ambientes saudáveis e profissionais habilitados para tratar e acabar com essas práticas, visto que nessas situações todo o fluxo do trabalho fica comprometido e acaba trazendo prejuízos para todos no trabalho na vida social.

Embora o bullying/Assédio ainda seja um desafio em muitas escolas e comunidades brasileiras e por continuar a acontecer e trazer grandes prejuízos aos que passam por isso, inclusive com suicídios, queda de produção e abandono de estudos e trabalhos, os esforços contínuos para enfrentá-lo têm contribuído para criar ambientes mais seguros e acolhedores não só para os estudantes bem como para todos aqueles que passam por tais situações.

Nas últimas décadas o Bullying/Assédio tem sido motivos de aumento de evasão escolar e trazendo grandes prejuízos à sociedade, que hoje luta também contra os ataques digitais que tem crescido de uma forma assustadora, aumentando casos de doenças psicossomáticas e suicídios entre crianças e adolescentes de maneira a não ser observadas por seus responsáveis, as medidas devem ser urgente pelas escolas e entidades privadas e particulares, para acabar com essa tal “ Brincadeira” tomada por grupos que se dizem colegas.

Infelizmente a crescente demanda só tem aumentado e hoje ganhou nova visibilidade digital, uma nova forma de manobrar e manipular um grande grupo que chamam de “ Cancelamento” onde os que se julgam com direito o fazem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral>
- <https://nosporelas.com/o-que-saber-para-lidar-com-assedio-moral-no-trabalho/>
- <https://www.migalhas.com.br>
- <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>
- <https://edu-bullyingescolar.blogspot.com/2012/12/dr-dan-olweus-pioneiro-em-pesquisas.html>
- <https://fia.com.br/blog/bullying-no-trabalho/>
<https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-p-roteger-no-ambiente-de-trabalho/>
<https://www.ecycle.com.br/assedio/>
[https://www.coad.com.br/\(página 114\) In: Doutrina e Jurisprudencia; Fascículo Semanal nº 11 Ano XLII 2008.](https://www.coad.com.br/(pagina+114)+In:+Doutrina+e+Jurisprudencia;+Fasciculo+Semanal+n%C3%B0+11+Ano+XLII+2008.)
- <https://www.scielo.br/j/raee>. Heloani, Roberto; Professor e pesquisador na FGV-EAESP, UNICAMP e USM;
- <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/sedigi/crimes-digitais>
<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-e-cond-enada-a-indenizar-empregada-vitima-de-assedio-moral-organizacional>
<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-sem-anal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>
<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho>
<https://www.cut.org.br/noticias/assedio-moral-e-crime-segundo-lei-aprovada-pela-camara-dos-deputados-f42d>
<https://www.trt5.jus.br/noticias/assedio-moral-resultado-cultura-empresarial-perversa-diz-prof-essor>.
- <https://jus.com.br/artigos/26324/o-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho>
Ações Coletivas, In: Martinez, Luciano Carvalho.; Pedro Lino.; **Livro Assédio Moral Trabalhista - Ações Coletivas E proCesso Estrutural**; 1ª ed: Rio de Janeiro: Saraiva: **2023**
Junior, Landial Moreira; Appris Editora **Assédio Moral no ambiente do trabalho**; 1ª 2021 Curitiba-PR
Gestão de Recursos Humanos e Bullying; **Parte do problema ou parte da solução In; Salin , Denise Livro Intimidação e assédio no local de trabalho**
- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm
GITELMAN, Suely. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>
<https://www.telavita.com.br/blog/stalker-stalkear/>

<https://casafluminense.org.br/mulheres-negras-sao-as-maiores-vitimas-de-importunacao-sexual-no-tra>