



**ASSÉDIO MORAL NO AMBITO LABORAL
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

Joaz Rosa SANTOS
Instituto Educacional Santa Catarina (IESC/FAG)
E-mail: joaz9826@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5538-3485>

Marcos Coelho JARDIM
Instituto Educacional Santa Catarina (IESC/FAG)
E-mail: marcoscoelhojardimadv@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8379-1999>

Nely Ferreira SOARES
Instituto Educacional Santa Catarina (IESC-FAG)
E-mail: nely.soares@iescfag.edu.br
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8677-4853>

235

RESUMO

O escopo do respectivo artigo é analisar o impacto do assédio moral no âmbito laboral, com enfoque precípua em demonstrar quais as consequências jurídicas do assédio moral no âmbito laborativo, tendo em vista no que a vítima venha a sofrer, explanando os conceitos de assédio moral no ambiente de trabalho, os seus elementos configurativos assim como os seus tipos, além da ampla análise no nível legislativo em busca de previsão legal, uma vez sendo de suma importância no atual contexto trabalhista. Destarte, será possível observar que o assédio moral é caracterizado por atos abusivos, que em sua maior parte são perpetrados pelos superiores hierárquicos ou prepostos, ferindo diretamente a dignidade e personalidade da vítima, levando a graves sequelas, tanto físicas quanto psicológicas, emergentes do dano causado.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Direito Trabalhista. Relação Laboral. Legislação Brasileira.

ABSTRACT

The goal of the respective article is to analyze the impact of moral harassment in the labor sphere, with a primary focus on demonstrating the legal consequences of moral harassment in the labor sphere, in view of what the victim will suffer, explaining the concepts of moral harassment in the workplace, its configurative elements as well as

their types, in addition to the broad analysis at the legislative level in search of legal provision, since it is of paramount importance in the current labor context. Thus, it will be possible to observe that moral harassment is characterized by abusive acts, which for the most part are perpetrated by hierarchical superiors or preposed, directly harming the dignity and personality of the victim, leading to serious sequelae, both physical and psychological, arising from the damage caused.

Keywords: Moral harassment. Labor law. Labor relationship. Brazilian legislation.

INTRODUÇÃO

O assédio moral encontra-se principalmente ligado a relação laboral, caracterizada entre a posição das partes que a compõem, empregado e empregador, em que estabelecem vínculo tipicamente firmado por contrato de trabalho, o qual tem por particularidade a subordinação, conforme consubstanciado no (art.3º da Consolidação das Leis Trabalhista). Nesse sentido, o trabalho está presente na vida do homem desde os primórdios, onde o empregador inevitavelmente passou a ter supremacia e poderio sobre a liberdade pessoal do subordinado no ambiente do trabalho (PALMA RAMALHO, 2012).

Nesse aspecto o determinado assunto, apesar de ser tão discutido, é pouco conhecido. Ressalta-se que, no Brasil a legislação acerca da temática, ainda está em processo de evolução, em que pese a ausência de lei específica que trate da matéria como um todo. Entretanto a Carta Magna de 1988 elenca como um dos seus fundamentos o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, juntamente com uma relação de direitos sociais dos trabalhadores, que, coadunado aos aparatos da Legislação Trabalhista, concerne a relevância de primar pela dignidade dos trabalhadores, onde torna-se responsabilidade do empregador o provimento de um ambiente salubre para promoção da atividade laboral.

Essa realidade vem ganhando grandes proporções, uma vez que ao passar do tempo compreendeu-se a necessidade de denunciar tais práticas. Por sua vez como estima-se dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente em 2021 foram ajuizados na Justiça do Trabalho mais de 52 mil casos relacionados ao assédio moral. Em 2023 conforme informações do Ministério Público do trabalho entre janeiro e julho, ocorreu 8.458 denúncias em todo país, sendo a maior parte por assédio moral. Ainda

mais que, tais atos numerosos são cometidos por muita das vezes de forma velada e coerciva no espaço de trabalho.

Portanto, com base em levantamentos de Piai (2023), no Brasil mais da metade dos trabalhadores (52%) já sofreu algum tipo de assédio moral em seu local de labor. Destes, 87,5% não denunciaram o ocorrido, sendo a principal razão o medo de perder o emprego (39,4%). Além do receio de represálias (31,6%), vergonha (11%) e medo de, apesar de ser a vítima, ser considerado o culpado(a) (8,2%), situações essas que estão entre as principais justificativas.

Desta forma a temática é um problema social, o qual não deve ser tratado com ânimos de normalidade, seja pela parte empregadora, e principalmente pelo subordinado. Contudo o presente trabalho tem como intuito, dar resposta a seguinte problemática: quais as consequências jurídicas do assédio moral no âmbito laborativo?

Assim a motivação principal para execução do presente estudo, se deu mediante a ótica da relação de que o assédio moral se intensifica com grande proporção no vínculo trabalhista, o qual é nítido os prejuízos para a vítima assediada. Logo, coibir essa prática é de notável importância, não apenas para garantir a dignidade, mas também pela proteção, seja da saúde física ou psicológica do trabalhador. Para tanto, faz-se indispensável entender como a legislação disciplina o assunto de forma esclarecedora.

A presente pesquisa tem como objetivo geral: analisar as consequências jurídicas do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como os seguintes objetivos específicos: conceituar assédio moral no ambiente de trabalho; demonstrar os elementos que podem configurar o assédio moral no trabalho; abordar sobre o Direito do Trabalho no Brasil e legislação a acerca do assédio moral; identificar quais os tipos de assédio moral no âmbito do trabalho; especificar as consequências jurídicas do assédio moral no âmbito do trabalho.

Na elaboração da presente pesquisa, a proposta metodológica aplicada para materialização do referido estudo, será utilizada pesquisa bibliográfica explorativa e descritiva com base na legislação, doutrina, jurisprudência, bem como artigos científicos para formulação de referências e informações atinentes ao tema. Nesse intuito busca-se estudar a essência do respectivo trabalho com ênfase na legislação trabalhista.

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A figura do assédio moral destaca-se desde os primórdios, vinculando-se na origem histórica do trabalho e do Direito do Trabalho a qual conta com a narrativa de abusos contra o trabalhador. Assim vale-se lembrar dos escravos, indivíduos menosprezados de maneira extrema, cujo labor era ainda mais exigido e exaustivo, onde a palavra trabalho fazia tanto jus quanto hoje, uma espécie de instrumento de tortura como norteia (RENZETTI, 2021).

Nesse sentido, a violência aplicada não era somente física, o açoite não alcançava somente a matéria frágil, mas também a alma daqueles que sofriam. Havia direito de viver com dignidade? Infelizmente não, somente o de permanecer calados, como quem aceitando inerte a constante humilhação sofrida. Com essa ótica a violência escravocrata não se perpetua com a mesma força aplicada na atualidade laboral, mas ressalta-se que a agressão psicológica com o trabalhador não é fato típico atual, mas, primitivo, embora possua nos dias de hoje amplitude global por meio do assédio (BRUGINSKI, 2013).

Desta forma, de acordo com Cassar (2012, p. 40), o assédio é o “termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Já o assédio moral por ela, é caracterizado em face de condutas abusivas que sejam praticadas pelo empregador, de forma direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psíquico. Assim com fulcro na ótica de Vólia Bomfim Cassar, observa-se o aspecto no ambiente laborativo, onde o trabalhador encontra-se numa situação indefesa e desesperada com os seus direitos ofendidos, nomeadamente a sua dignidade.

Segundo leciona Martins (2012, p. 41) o verbo [...] “assediar significa importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna”. Já o assédio moral segundo o autor consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém (MARTINS, 2012, p. 41).

Assim, nota-se que, a conceituação de Martins (2012) relata o trabalhador como vítima do terror psicológico sofrido, porém nada afasta que a violência psíquica seja do trabalhador em face do empregador.

O assédio moral no trabalho é, portanto, uma violência psicológica que tem por configuração conduta abusiva, onde trabalhadores (a) são expostos (a) a situações humilhantes e constrangedoras, afetando a liberdade e a dignidade, bem como os direitos de personalidade inerentes a qualquer cidadão, conforme os ditames da legislação Constitucional (BRUGINSKI, 2013).

ELEMENTOS CONFIGURATIVOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral se resume em diversas formas práticas, como o comportamento ofensivo, desencadeado por meio de brincadeiras maliciosas, exposição a situações vexatórias, bem como o desprezo ao empregado, deixando-o isolado no ambiente laborativo, imposição de situações impossíveis de serem cumpridas, levando ao descrédito pessoal, ou mesmo a inatividade forçada, como meio de reprimenda (RAMOS, 2012). Entretanto nem todo estresse ou situação de conflito vivenciado pelo empregado, configura-se assédio moral, havendo deste modo a importância cautelar para a correta caracterização do evento em questão, uma vez haver variados eventos casuísticos (BRUGINSKI, 2013).

Nessa concepção, destaca-se a análise cautelar do Judiciário em eventos concretos, da diferença da coerção psicológica no ambiente laboral entre meros dissabores, no que concerne:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A **natureza psicológica**, o **caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante**, a **finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico**- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. **Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral.** (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175). (Grifo nosso).

Contudo, mediante a diversidade de elementos configurativos mencionados pela doutrina, há pontos delineadores do assédio moral que são apresentados com mais frequência. Aponta Martins (2012) que a composição do assédio moral demanda: “conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional”.

Já para Nascimento (2004, p 929), o assédio moral se caracteriza:

[...] por ser uma **conduta abusiva**, de natureza psicológica, que atenta contra a **dignidade psíquica**, de **forma repetitiva e prolongada**, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar **ofensa à personalidade**, à **dignidade ou à integridade psíquica**, e que tenha por **efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho**, durante a jornada de labor e no exercício de suas funções (Grifo nosso)

Desta maneira, define Nascimento (2004), o assédio moral não se origina através de apenas um momento, mas por períodos repetitivos e prolongados.

Por fim, nota-se que o assédio para sua constituição ainda que exista divergência literal, de modo geral, tenciona-se a consensualidade de que sua conduta seja abusiva, vexatória e agressiva, em que predomina o constrangimento do agente passivo e a afetação negativa de sua autoestima seja de forma velada ou coerciva.

TIPOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBITO TRABALHISTA

Assédio Moral quanto ao Nível Hierárquico, Assédio Moral Horizontal, Assédio Moral Vertical

No ambiente laboral, o assédio moral pode ser classificado a partir da consideração do nível hierárquico dos assediadores e dos assediados. Neste diapasão cabe considerar que, quando cometido por indivíduos do mesmo nível hierárquico, o mesmo denomina-se como assédio moral horizontal, em contrapartida, quando os sujeitos se encontram alocados em níveis hierárquicos distintos, denomina-se como assédio moral vertical (SILVA, 2019).

Pode ser classificado como assédio moral horizontal, os casos de assédio que ocorrem entre indivíduos com o mesmo nível hierárquico dentro de uma organização, ou seja, neste caso não há uma relação de superioridade em relação aos cargos ocupados pela vítima e pelo assediador.

De acordo com os ensinamentos de Guedes (2008) acerca do assédio moral horizontal, pode-se observar que o assédio moral horizontal nada mais é do que a perseguição praticada pelos colegas de trabalho, segundo a autora as causas mais comuns que resultam neste tipo de ação consistem em inveja do cargo ou salário ocupado, preconceito dos mais diversos ou simplesmente pelo fato da vítima ter pensamento ou comportamento distinto do assediador.

Cabe assim salientar que esta modalidade de violência, em diversas ocasiões é fomentada pela permissividade dos superiores hierárquicos, que de uma certa forma, tornam-se coniventes com seus funcionários, isto porque, esses consideram que as disputas e enfrentamentos entre os funcionários agregam mais valores e mais resultados positivos para a empresa (ANDRADE, 2018).

Em suma, pode-se dizer, portanto, que o assédio moral é desencadeado pelos próprios colegas motivados por brincadeiras de mal gosto, comentários ofensivos e /ou difusão de boatos da vida pessoal das vítimas, que pode ainda ser ensejado devido a algumas características como aspectos religiosos, raciais, políticos dentre outros (CARVALHO, 2009).

Ainda sobre o assédio moral horizontal, pode-se auferir que o mesmo consiste em um fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, a maioria das vezes relacionados a competitividade, discrepância salarial, inveja da tarefa desempenhada pela vítima, desempenho das atividades por eles desempenhadas, dentre outros aspectos (HIRIGOYEN, 2012).

Mesmo não sendo diretamente responsável, nos casos de assédio moral horizontal, pode haver a corresponsabilização do empregador, uma vez que este é considerado como o principal responsável pela manutenção de um ambiente de trabalho salutar, assegurando a integridade física e moral dos seus colaboradores, sendo, portanto, o considerado como principal responsável pelos atos de seus colaboradores dentro da organização.

Ao contrário do assédio moral horizontal, o assédio moral vertical é aquele que tem uma relação direta com níveis hierárquicos de subordinação, sendo, portanto, realizados por indivíduos de níveis hierárquicos distintos, sendo o subtipo de assédio moral mais prevalente no ambiente laboral.

Este manifesta-se de duas maneiras distintas, sendo elas, o assédio moral descendente, ou seja, o assédio é praticado por superiores hierárquicos em detrimento

de funcionários alocados em níveis hierárquicos inferiores; e assédio moral ascendente, que como o próprio nome sugere, é realizado do inferior hierárquico para o superior (embora esta subclassificação seja de ocorrência mais rara) (SILVA, 2022).

Logo, entende-se que dentre a subclassificação do assédio moral vertical, o mais prevalente, é o assédio moral vertical, em que o terror psicológico é prática de superiores hierárquicos (“chefes”), em relação aos seus funcionários. Neste tipo de relação, o grau de superioridade não é algo relevante para a configuração do assédio moral vertical descendente (GUEDES, 2008).

Esta subclassificação de assédio, é reconhecida popularmente como “mobbing” estratégico, visto que consiste em uma forma dos superiores hierárquicos de forma indireta, fazer com que os seus colaboradores sejam afastados do seu emprego, seja a pedido de desligamento ou em detrimento de adoecimento por parte da pressão psicológica sofrida. Além disso, cabe destacar que o assédio moral descendente se encontra intimamente associado ao abuso de poder dos superiores hierárquicos.

Insta salientar que nos últimos anos, o mobbing estratégicos, teve uma grande prevalência nas empresas e instituições, principalmente nas instituições financeiras. De acordo com Guedes (2008) isso ocorreu devido a necessidade de “eliminar” funcionários de forma não onerosa para as organizações, nos quais já eram considerados como inadequados para o novo modelo de produção flexível

Neste diapasão, pode-se auferir que a subordinação e a necessidade de manutenção de emprego e renda são consideradas como um dos grandes obstáculos para que as vítimas deste tipo de problema denunciem seus assediadores, o que não é feito também por medo de represália, além disso, muitos colaboradores não entendem de fato quais condutas podem ou não.

Cabe ainda salientar que é imprescindível que a prática do assédio moral no ambiente laboral seja evitada, visto que, o descumprimento de uma obrigação firmada em contrato (principalmente por parte do empregador), que no ambiente laboral é o principal responsável por proteger os seus colaboradores, pode resultar no desrespeito à dignidade da pessoa humana e conseqüentemente, pode acarretar conseqüências jurídicas (CARVALHO, 2009).

Ainda acerca do descumprimento das obrigações trabalhistas, cabe dizer que, pode resultar em um pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e danos morais em relação ao empregado assediado.

No que concerne ao assédio moral ascendente, apesar de ser bastante incomum na prática, possui os mesmos aspectos e impactos. Trata-se de uma conduta cometida por um ou mais funcionários em relação ao seu superior hierárquico, que ocorre devido a uma postura autoritária e arrogante do superior hierárquico, sendo julgado que este não é o profissional mais adequado a ocupar ao cargo exercido. Tem como objetivo excluir um colega que porventura tenha recebido uma promoção ou cargo de chefia (CARVALHO, 2009).

ASSÉDIO MORAL E A PREVISÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No ordenamento jurídico pátrio, em termos de legislação trabalhista, encontra-se limitada somente a órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, na esfera municipal e estadual.

Desta forma, a legislação pátria é considerada ainda muito insipiente no que concerne a definição dos critérios que direcionam para a configuração do assédio moral e ainda que, efetivamente criem penas ante a sua prática. Neste passo, não há uma legislação unificada cujo objetivo seja combater o assédio moral nas relações jus trabalhista, ou seja, não existe ainda uma lei federal que verse sobre a temática.

A positivação destes instrumentos de repressão é encontrada somente de forma empírica em dispositivos estaduais e municipais, restritas ao funcionalismo público, não mencionando em nenhum momento, empresas pertencentes a esfera privada (SOARES; DUARTE, 2014).

Neste passo, Estados e Municípios vêm legislando acerca da matéria em comento, buscando exterminar ou dirimir a existência do assédio moral na esfera pública, através da implementação de medidas de cunho punitivo e preventivo, assim como observado em algumas poucas empresas da esfera privada, que se preocupam com os possíveis efeitos trazidos pelo assédio moral, buscando assim, por estratégias internas que evitem tal tipo de violência no interior da organização.

Sob a ótica trabalhista, o assédio moral nas relações laborais pode ser julgado principalmente com base em condutas positivas no artigo 483 da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), conforme observado in verbis:

[...] o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores

hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (incluído pela Lei 4.825, de 05 de novembro de 1965 (BRASIL, 1943, on line, s/p).

Nesse sentido, decisão:

DO RECURSO DA RÉ. RESCISÃO INDIRETA E DANO MORAL. TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. **ASSÉDIO MORAL**. CUMPRIMENTO DE METAS. ART. 483, ALÍNEA "b" da CLT. CONFIGURAÇÃO. Não existem dúvidas quanto ao assédio moral sofrido pela autora no ambiente de trabalho, decorrente do excessivamente rigoroso tratamento que lhe era dispensado, em virtude da cobrança desmedida de metas, que respingou na sua saúde com consequências nefastas, inviabilizando, assim, a continuidade da prestação de serviços e atraindo a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos exatos moldes do art. 483, "b", da CLT, bem como indenização por dano moral. Nega-se provimento. DO INTERVALO INTRAJORNADA. A testemunha convidada pela autora, confirmou a impossibilidade de tirar 1h de almoço em todos os dias da semana, em razão de cobranças de metas ou interrupções por parte da Sra. Roseane. Dessa forma, impugnados os controles cabia à autora comprovar a inidoneidade das anotações de intervalos intrajornada, encargo do qual desincumbiu-se com êxito, motivo pelo qual a sentença deve ser mantida. Nega-se provimento. IMPUGNAÇÃO À GRATUIDADE DE JUSTIÇA. PESSOA FÍSICA. HIPOSSUFICIÊNCIA COMPROVADA. Os requisitos estabelecidos nos §§3º e 4º do art. 790 da CLT não são cumulativos. A declaração de hipossuficiência pela pessoa natural é hábil para comprovar a insuficiência de recursos, ensejando a concessão da gratuidade de Justiça, nos termos do §3º do art. 99 do CPC. Nega-se provimento. Data de publicação 08/07/2022 Data de julgamento 08/06/2022 Desembargador/Juiz do Trabalho EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH (on line, s/p).

Nesse diapasão a partir da interpretação do dispositivo citado anteriormente, pode-se dizer que se trata de uma rescisão de contrato do tipo indireta, que permite ao empregado deixar o ambiente de trabalho diante de situações que os exponham ao assédio moral, principalmente praticado pelo seu superior hierárquico.

Cabe ainda salientar que, nestas condições, a rescisão assegura todos os direitos trabalhistas do empregado, tais como saldo do salário e de férias, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, multa de 40 % sobre o

Fundo de Garantia e seguro desemprego, associado a todas estas verbas encontra-se a possibilidade de reparação pecuniária em decorrência da responsabilização civil do empregador, e o ressarcimento de possíveis gastos que ocorreram devido ao assédio (SILVA, 2022).

Ao discorrer sobre a responsabilidade civil do empregador pelos atos oriundos do assédio moral, observa-se que o artigo 186 do Código Civil de 2002, salienta que pratica o ato ilícito aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (ANDRADE, 2018). Ademais, conforme o artigo 927 do código civil de 2002 dispõe que aquele por ato ilícito do artigo 186 e 187 do mesmo diploma legal, causar dano a outro, ficará obrigado a repará-lo (BRASIL, 2002).

Desta forma, mesmo não havendo uma legislação específica, a proteção contra o assédio moral na esfera da responsabilidade civil encontra-se resguardada por força da cláusula *neminem laedere*, e do princípio abrangente do artigo 5º inciso X da Constituição Federal. Além disso, configura-se numa responsabilidade civil do tipo objetiva do empregador, em detrimento dos atos praticados por seus prepostos, isto é, quando o assédio moral é do tipo horizontal (praticado por colaterais), o empregador será também responsabilizado e obrigado a ressarcir a vítima civilmente, por meio da indenização (ALVARENGA, 2017).

Nesse sentido, decisão da justiça do trabalho, conforme abaixo:

CONDUTA ANTISSINDICAL. **ASSÉDIO MORAL**. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O empregador tem o dever de fornecer aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável, inclusive em termos psicológicos. O empregador que permite que seus prepostos atuem de modo hostil e desrespeitoso com seus subordinados, praticando evidente assédio moral, deve ser responsabilizado pelas desordens emocionais provocadas nos trabalhadores e decorrentes da violência perversa, mormente quando tais condutas constituem atos antissindiciais com o objetivo de desmobilizar a categoria na proteção de seus interesses. A prática de atos antissindiciais extrapola o dano individual, alcança a categoria e a própria sociedade. A intimidação e a perseguição de dirigentes sindicais, prática autoritária e ilícita, viola a própria noção de democracia e deve ser duramente repudiada. Data de publicação 21/06/2022, Data de julgamento 08/06/2022, Desembargador/Juiz do Trabalho GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO (on line, s/p).

Diante do exposto, o assédio moral, ao resultar em implicações jurídicas, resulta na reparação do dano causado ao empregado no âmbito laboral. Assim, tais penalidades possuem como objetivo reparar o dano gerado, assim como punir o

empregador e tentar coibir quaisquer tipos de ascendência inerente ao exercício do cargo ou função.

Associado a isso, o empregador tem como obrigação fornecer todas as condições essenciais para que o empregado exerça suas atividades de forma salutar, proporcionando um ambiente de trabalho tranquilo, bem como a obrigação de introduzir práticas educativas que sejam capazes de prevenir o assédio moral, como proporcionar um local de trabalho digno.

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inicialmente, far-se-á necessário apresentar natureza jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, busca-se demonstrar sua verdadeira essência, sua base e seus fundamentos, de forma a enquadrá-lo em algumas das características das ciências jurídicas, com o objetivo de determinar as normas e princípios que lhes são aplicáveis. Neste passo, apesar dos inúmeros entraves observados na construção de um conceito acerca da natureza jurídica do assédio moral, nota-se que a doutrina pátria, insere o instituto no âmbito do “dano moral” ou ainda “discriminação (SIMÕES; RODRIGUES, 2020).

Neste diapasão, a conduta ilícita praticada pelo empregador, repetitivamente e de forma contínua, que porventura venha a prejudicar, humilhar, constranger ou ofender a personalidade ou integridade de seu funcionário ou grupo de funcionários, assim como o ato de discriminação ou preconceito, acerca da condição do empregado ou atividade por ele realizada, configura-se como dano moral (SILVA, 2019).

Com base neste entendimento, o dano moral resultante da prática do assédio moral, tem natureza imaterial, e devido a este motivo, é compensando com pagamento, não de uma indenização no sentido estrito, mas de uma reparação pecuniária que tem como intuito atenuar os prejuízos inerentes à lesão a um patrimônio imaterial, que é personalíssima da pessoa e que atinge, ou ainda pode atingir direitos da personalidade positivados constitucionalmente, à honra, intimidade, vida privada, saúde, imagem, dignidade e a sua própria integridade física e moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2020).

Ao passo de que sob a ótica trabalhista no artigo 223-b da CLT, elenca a situação em que o empregador será responsabilizado em razão de causar dano que ofenda a esfera moral ou existencial do empregado, mesmo por ação ou omissão.

Nesse sentido, o dano moral sofrido pelo assediado atinge os direitos de sua personalidade, como sua honra, integridade psíquica, seu bem-estar íntimo e suas virtudes, provocando desgosto ou adoecimento de natureza espiritual, danos provocados estes são irreversíveis, tão somente que exige uma reparação pecuniária como forma de compensar, de modo que o desgosto não tem preço (RIBEIRO; LANDIM, 2022).

No mesmo diploma legal, ou seja, na própria CLT estabelece no artigo 223-C que são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física (BRASIL, 1943).

Por outro lado, o assediante além responder pelos danos morais e materiais suportado pela vítima, poderá a depender do caso, responder criminalmente pelos crimes previstos no Código Penal Brasileiro, sendo os crimes contra a honra (Calúnia, Difamação, Injúria) e os crimes contra liberdade pessoal (Perseguição).

Pois, os crimes previstos pelos artigos 138 a 140 do Código Penal, a proteção estabelecida em lei recai sobre a honra, entendida esta como um conjunto de qualidades morais, intelectuais e físicas em relação a determinada pessoa (ADREUCCI, 2021). Nesse sentido, o empregador que atribuir ao empregado um fato definido como crime, será punido criminalmente por Calúnia, tipificado no artigo 138 do Código Penal.

Além disso, quando a Vítima sofre um fato ofensivo contra sua reputação, que seja verdadeiro ou falso, o agressor será punido em razão dessa prática, caracterizando assim o crime de difamação, tipificado no artigo 139 do Código Penal.

Em situação mais calorosa, onde a ofensa afeta a honra subjetiva da vítima, ou seja, dignidade e decoro, atingindo atributos morais, físicos, sociais, e intelectuais da pessoa, o agressor será punido pelo crime de injúria, previsto no artigo 140 do código penal.

Em situações mais graves, quando superior hierárquico começa a perseguir reiteradamente os seus subordinados, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade, estará praticando crime contra liberdade pessoal do empregado, com isso, sujeitar-se-á as penas previstas do artigo 147-A do Código Penal, caracterizando assim, o crime de ameaça (BRASIL, 1940).

Enfim, o assédio moral, ao resultar em implicações jurídicas, incide na reparação do dano causado ao empregado no âmbito laboral. Assim, tais penalidades possuem como objetivo reparar o dano gerado, bem como punir o empregador e tentar coibir quaisquer tipos de ascendência inerente ao exercício do cargo ou função.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma conduta em que a humanidade vivência desde os primórdios, contudo teve ânimos de problema social a partir do século passado Aguiar (2006) figurado por sua ilicitude, como visto no exposto dos tópicos acima.

Assim, com o presente estudo, foi possível notar que o respectivo comportamento tornou-se comum, bem como habitual nas relações jus trabalhistas, o que é lamentável, em vista de que esse ambiente de labor deveria de ser saudável e propício para boa desenvoltura de trabalho, entretanto para muitos se tornou um espaço de tormento.

Nessa perspectiva, embora o assunto seja um problema comum na sociedade, a legislação pátria é ausente quando se trata de definir o assédio moral e instituir penas ante a sua prática. Há carência de uma legislação unificada com ótica a rechaçar a violência moral nas empresas. Nesse sentido, encontra-se somente leis esparsas, englobando apenas o funcionalismo público, pouco manifestando a ocorrência do assédio moral nas empresas privadas.

Deste modo, é necessário que as empresas adotem políticas de prevenção no âmbito laboral, com ênfase em frustrar a prática do assédio moral, seja por parte do superior hierárquico, como dos subordinados, mediante ações educativas, e plano de gestão que favoreça a saúde do trabalhador, em vista dos malefícios provenientes da ilicitude, uma vez que o assédio pode causar adoecimento da vítima, que ficará ausente de suas atividades. Assim a empresa poderá incorrer em indenização por danos morais, pois é de sua responsabilidade primar por um ambiente seguro e sadio para o desenvolvimento da atividade laboral.

Por conseguinte, conclui-se que a coibição e punição não são suficientes, visto que, além de uma legislação específica, deve ocorrer uma mudança cultural por parte das instituições privadas, no sentido de assumir a responsabilidade de criar estratégias para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e favorável ao desempenho profissional de seus colaboradores. Bem como, o empregador precisar ter a

compreensão de que um trabalhador que labora satisfeito, em um local de trabalho sadio, terá melhor desempenho, em relação àquele que sofre assédio moral para atingir a máxima produtividade desejada.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: O direito a indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

ALVARENGA, Leidyane. As consequências jurídicas do assédio moral. **Jus Navigandi**, 2017.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 43, 2018.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Manual de Direito Penal**. 15. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Constituição Federal 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19/02/2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23/10/2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Planalto, 2017. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 05 de fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Planalto, 2002. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 05 de fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui Código Penal. Brasília, DF: planalto, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 25 de fev. 2024.

BRASIL. MPT. **Manual sobre Assédio moral**. Brasília, 2008. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 23/10/2023.

Joaz Rosa SANTOS; Marcos Coelho JARDIM; Nely Ferreira SOARES. ASSÉDIO MORAL NO AMBITO LABORAL. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – FEVEREIRO-MARÇO. Ed. 49. Vol. 1. Págs. 235-251. .ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

BRUGINSKI, Marcia. **Assédio Moral no Trabalho** - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Assédio Moral e Assédio Sexual, revista eletrônica, vol. 1, pag. 1-13, março de 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/SAMSUNG/Downloads/assedio%20maoral%20e%20sua%20preve ncao%20-%20trilho%201%20_2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/SAMSUNG/Downloads/assedio%20maoral%20e%20sua%20preve ncao%20-%20trilho%201%20_2%20(1).pdf). Acesso em: 22/10/2023.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

DINIZ Karla. **Assédio Moral – jurisprudências – TRT1**. 2022. Disponível em: <https://meudireitotrabalhista.net/assedio-moral-jurisprudencias-trt1/>. Acesso em: 12 de fev. 2024

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2020.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LEITE, Isabela. **Denúncias por assédio moral crescem 51,4% na pandemia na Grande SP e na Baixada Santista, segundo MPT**. São Paulo: Globo News, 2022. Disponível em < <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/02/16/denuncias-por-assedio-moral-crescem-514percent-na-pandemia-na-grande-sp-e-na-baixada-santista-segundo-mpt.ghtml> > Acesso em: 30/08/2023.

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

MODESTO, Celia. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. João Pessoa: Assessoria de Comunicação Social TRT-13, 2022. Disponível em < <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil> > Acesso em: 01/09/2023.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922- 930, ago. 2004.

PALMA, Ramalho. **Tratado de Direito do Trabalho**, Parte I, Dogmática Geral, 3.^a ed., Almedina, 2012, p. 455.

PIAI, Bruno. Rh pra você. **Mais da metade dos brasileiros já sofreu assédio moral no trabalho**. São Paulo, 02/05/2023. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 30/08/2023.

Joaz Rosa SANTOS; Marcos Coelho JARDIM; Nely Ferreira SOARES. ASSÉDIO MORAL NO AMBITO LABORAL. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – FEVEREIRO-MARÇO. Ed. 49. Vol. 1. Págs. 235-251. .ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RENZETTI, Rogerio. **Manual de Direito do Trabalho**, 6ª ed. Gen, 2021, pag. 20.

RIBEIRO, Ana Paula Alves; LANDIM, Deize Pereira. Assédio moral nas relações de trabalho e suas consequências jurídicas. **Revista jurídica do Nordeste Mineiro**, [s. l.], v. 1, 2022.

SILVA, Alda Karoline Lima da et al. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 44, 2019.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022.

SIMÕES, Raquel Costa Silva; RODRIGUES, Paula Corrêa. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista jurídica do Nordeste Mineiro**, [s. l.], v. 1, 2020.

SOARES, F. de C.; DUARTE, B. H. Assédio moral no ordenamento jurídico. **R. Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

TRT 3ª R.; **RO 2155-70.2011.5.03.0134**; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175.