



REDE EDUCAMISSAMI  
**Faculdade  
Santíssimo Sacramento**

**FACULDADE SANTÍSSIMO SACRAMENTO  
BACHARELADO EM DIREITO**

**GEISA PATRÍCIA DE LIMA SOBRINHO**

**A DIFICULDADE DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**

ALAGOINHAS  
2023

**GEISA PATRÍCIA DE LIMA SOBRINHO**

**A DIFICULDADE DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Direito da Faculdade  
Santíssimo Sacramento.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup>(a) Me. Thais de Faro  
Teles Roseira Borges.

ALAGOINHAS  
2023

**GEISA PATRÍCIA DE LIMA SOBRINHO**

**A DIFICULDADE DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito para obtenção de título  
de Bacharel em Direito da Faculdade Santíssimo Sacramento.

Data de Aprovação  
13/12/2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Me. Thais de Faro Teles Roseira Borges  
(Orientadora)  
Faculdade Santíssimo Sacramento

---

Prof.<sup>a</sup> Me. Maria Midlej Bastos  
Faculdade Santíssimo Sacramento

---

Prof. Me. Matheus Arruda Gomes  
Faculdade Santíssimo Sacramento

A Deus, gratidão por trazer-me até aqui, para a concretização de mais um sonho.

A minha mãe e a meu sobrinho Rodrigo, as pessoas mais especiais deste mundo.

Aos amigos que não me permitiram desistir:  
Ariana, Fábio, Leonardo, Luciene, Meirelande,  
Murilo e Ramon.

## RESUMO

Na atual conjuntura do Brasil, de aumento dos casos existentes de assédio moral, que reflete também na presença constante do tema nos tribunais trabalhistas, o presente Trabalho de Conclusão de Curso pesquisou sobre as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio moral para a comprovação dos fatos, a fim de analisar as consequências jurídicas decorrentes desta forma de violência. Para tanto, é necessário identificar quais atos o caracterizam, especificar meios para obtenção de provas e relacionar as medidas de prevenção e intervenção existentes, para isso utilizamos de pesquisa bibliográfica para a coleta de dados e abordagem qualitativa. Desta forma, ainda que tenha havido mudanças recentes na Legislação Brasileira para adequação a esta realidade, que visem a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, verifica-se que a aplicabilidade e fiscalização destas leis no país carecem de efetividade e de uma abrangência maior, além de sanções mais severas que possam minimizar e até mesmo dirimir a prática desta violência e as consequências dela provenientes, donde constatamos que não basta tão somente a criação de leis, mas de um conjunto de ações que contribuam para que os princípios de publicidade, efetividade e controle social sejam cumpridos.

**Palavras-Chave:** Assédio moral. CLT. Prova. Trabalhador. Violência psicológica.

## ABSTRACT

In the current situation in Brazil, with an increase in existing cases of moral harassment, which also reflects the constant presence of the subject in labor courts, this Course Completion Work researched the difficulties faced by victims of moral harassment to prove the facts, in order to analyze the legal consequences resulting from this form of violence. To do so, it is necessary to identify which acts characterize it, specify means to obtain evidence and relate the existing prevention and intervention measures, for this we use bibliographic research for data collection and qualitative approach. Thus, although there have been recent changes in the Brazilian Legislation to adapt to this reality, which aim to prevent and combat moral harassment in the workplace, it is verified that the applicability and supervision of these laws in the country lack effectiveness and greater scope, in addition to more severe sanctions that can minimize and even mitigate the practice of this violence and the consequences arising from it. From this we find that it is not enough just to create laws, but a set of actions that contribute to the fulfillment of the principles of publicity, effectiveness and social control.

**Keywords:** Moral harassment. CLT. Proof. Worker. Psychological violence.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CIPAA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

OAB Ordem dos Advogados do Brasil

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>01</b>
<b>1 O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>03</b>
1.1 Conceito e características do assédio moral .....	07
1.2 Perfil do assediador .....	10
1.3 Aspectos do assédio moral.....	13
1.4 Os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho.....	15
<b>2 A PROVA NO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>17</b>
2.1 As dificuldades de comprovação do assédio moral.....	17
<b>3 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>20</b>
3.1 Penalidades impostas ao empregador em casos de assédio moral.....	23
3.2 A demissão por justa causa em casos de assédio moral.....	24
3.3 Jurisprudências relacionadas aos casos de assédio moral.....	28
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>35</b>

## INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa é o assédio moral no ambiente de trabalho, com o intuito de discutirmos as contribuições do Ordenamento Jurídico Brasileiro – especialmente a CLT – para coibir essa prática, além de orientação para a identificação da violência e a obtenção de provas.

Segundo Freitas (2020, p. 664), o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. Além disso, a comprovação do assédio moral pode ser um desafio, pois muitas vezes as provas são subjetivas e a vítima pode enfrentar dificuldades para coletá-las; o que gera um obstáculo à denúncia ou à judicialização.

Partindo dessa premissa, apresentamos aqui o seguinte questionamento: quais foram as alterações no Ordenamento Jurídico Brasileiro, frente ao contexto atual de aumento dos casos de assédio moral no país? O objetivo geral deste projeto de pesquisa é fazer uma análise das consequências jurídicas decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho e especificamente: identificar quais atos o caracterizam e qualificam; especificar meios para obtenção de provas e relacionar as medidas de prevenção e intervenção existentes.

O trabalho aborda conceitos, características e aspectos do assédio moral, bem como os impactos que provoca ao assediador, ao assediado e à cultura organizacional; as dificuldades da vítima em obter provas e a questão da prevenção e sanções aplicáveis de acordo com o Ordenamento Jurídico Brasileiro, além das políticas internas que podem ser implementadas em cada organização.

Utilizou-se de documentação indireta, com pesquisa bibliográfica de livros, revistas e artigos científicos publicados sobre o tema; após o levantamento destas fontes teóricas seguiu-se com a contextualização da pesquisa e seu embasamento teórico, o qual fará parte deste trabalho na forma de revisão bibliográfica. O método de abordagem utilizado foi o indutivo, a pesquisa qualitativa e em alguns aspectos quantitativa também, com levantamento prévio de dados e questões pelo

pesquisador, com o objetivo de analisar e propor caminhos que auxiliem na tomada de decisão.

Para Lakatos e Marconi (2007, p. 86), indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.

Para a construção desta pesquisa, tomamos como referências os seguintes autores: Alves e Sales (2021), Checchia (2016), Freitas (2020), Hirigoyen (2002), Lora (2012), Simões e Rodrigues (2020), dentre outros.

Tema atual e de alta relevância para estudos acadêmicos, levando-se em consideração as constantes transformações nas relações trabalhistas; ademais, a experiência vivida como funcionária de Instituição Financeira há vinte e um anos.

Trabalho composto de introdução, desenvolvimento de três capítulos, considerações finais sobre o tema e referências. No primeiro capítulo serão abordadas as questões conceituais e características relacionadas ao assédio moral, de forma que sua qualificação o diferencie de outras formas de violência no trabalho, contribuindo para sua correta identificação.

O capítulo seguinte tratará sobre a prova nos casos de assédio moral e as dificuldades que as vítimas têm para comprovação destes atos de violência, muitas vezes sutis e ocultos.

No terceiro e último capítulo buscou-se apresentar medidas de prevenção e combate ao assédio moral; trazendo em seu escopo as penalidades impostas ao empregador e a demissão por justa causa em casos de assédio moral, além de algumas jurisprudências relacionadas.

## 1. O ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal, artigo 225 trata como um direito assegurado e dever do Estado e da coletividade a preservação do meio ambiente. De acordo com a legislação, dentre as classificações existentes encontra-se o meio ambiente do trabalho e a salvaguarda da saúde e da segurança do trabalhador no ambiente laboral.

Sendo assim, inclui todo o espaço onde os colaboradores prestam os seus serviços e a sua proteção exige não somente normas ergonômicas, horários de trabalho e prevenção de acidentes, como também boas condições de saúde mental aos trabalhadores.

Neste sentido, quando se permite a internalização do assédio moral no ambiente laboral, insere-se um “terrorismo psicológico” que potencialmente mancha a honra, a privacidade e a dignidade dos trabalhadores; o que significa tolerar um comportamento nocivo perante os colaboradores.

Entre os atos mais comuns que violam a liberdade e a dignidade dos trabalhadores podemos destacar o assédio moral e o assédio sexual. Pamplona (2011, p. 39) menciona que a diferença entre assédio sexual e assédio moral reside no âmbito dos interesses protegidos, uma vez que o assédio sexual viola o direito à liberdade da sexualidade do indivíduo, enquanto o assédio moral viola a liberdade sexual, individual e a dignidade psicológica da pessoa humana.

Para Leymann (1996, p. 121), o assédio moral é tido como um fenômeno de uma pessoa ou grupo de pessoas cometer violência psicológica extrema, de forma sistemática e repetida, durante um longo período de tempo e ataques com uma frequência média de duas vezes por semana sobre outra pessoa no trabalho, com o objetivo de destruir a rede de comunicação da(s) vítima(s), prejudicar a sua reputação, perturbar o desempenho do seu trabalho e, em última instância, despedir esta ou estas pessoas abandonando o local de trabalho.

Neste contexto, a expressão assédio moral refere-se à ideia de aterrorizar o estado mental da vítima, com o efeito de desmoralizá-la, destruindo a sua autoestima através de um ato que vai contra o que se espera do comportamento na sociedade. Nesse caminho, o seu principal critério definidor serão as suas características processuais, pois é um processo que evolui e se intensifica com a repetição do

comportamento abusivo, além de ser duradouro: não é um ato isolado, visto que perdura no tempo.

Ademais, quando nos deparamos com comportamentos como a incapacidade de se comunicar adequadamente com as vítimas do abuso, o isolamento, a saúde afetada, a autoestima prejudicada e as condições de trabalho degradantes, certamente estamos diante de um ato digno de punição.

A orientação para alvos específicos também é digna de nota, porque a conduta hostil pode ser dirigida a um ou mais indivíduos ou pequenos grupos, para além da intenção pretendida pelo assediador, mesmo que o objetivo final seja o de não prejudicar a pessoa que está a ser assediada.

Alves (2021) aborda que os humanos, sejam escravos, prisioneiros de guerra ou empregados, sempre enfrentaram o espectro do assédio. Ou seja, vários investigadores sobre este tema são quase unânimes em afirmar que esta não é uma realidade nova, podemos dizer que é tão antiga quanto o trabalho. Portanto, onde quer que existam relações de trabalho, pode coexistir a prática do assédio moral.

Aguiar (2009) explica que há uma divergência entre alguns pesquisadores deste tema quanto ao que constitui assédio moral e assédio organizacional. Segundo ele, o assédio organizacional faz parte da matriz do assédio, mas proporciona uma compreensão mais ampla do nosso dia a dia nas organizações.

Segundo Aguiar, para ser considerado assédio moral é preciso que haja repetição e sistematização do comportamento violento. O autor se refere no livro ao assédio nas organizações, segundo conceito desenvolvido pela advogada trabalhista de Brasília, Adriane Reis de Araújo, como:

Conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (AGUIAR, 2009, p. 29 apud Alves, 2009, p. 5).

Hirigoyen (2002) ressalta que a origem dos procedimentos de assédio não tem explicação clara, é um conjunto de emoções indescritíveis, muitas vezes começando com a rejeição da diferença e expressas através de atos que beiram a discriminação, além disso, afirma que a discriminação pode levar ao assédio moral, que é mais sutil e difícil de identificar, impossibilitando a aplicação de medidas repressivas porque é difícil aceitar um indivíduo com pensamento crítico em relação ao seu grupo.

Andrade (2021, p. 17), explica que o assédio moral, mediante a utilização de mecanismos bárbaros e ultrajantes torna o ambiente de trabalho desconfortável e desarmonioso, fazendo com que o funcionário assediado se sinta desconfortável para a realização de suas atividades e provoca lesões que vão além do ambiente profissional, pois a sua convivência social envolve além das relações trabalhistas, as relações pessoais.

Para compreender essa abordagem, é necessário ressaltar que foi somente na Constituição de 1988 que a Carta de princípios foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro; não há precedentes em Constituições anteriores e daí se extrai a denominação de Constituição Cidadã a ela conferida.

Em termos mais diretos, a juíza baiana Márcia Novaes Guedes afirmou na publicação “Terrorismo Psicológico no Trabalho” que o assédio moral, embora envolva violação da privacidade da pessoa, trabalhista, é algo muito mais grave.

Embora as violações de privacidade sejam resultado do abuso do poder de gestão por parte do empregador, que muitas vezes exagera na utilização de certas práticas destinadas a proteger o patrimônio da empresa, na realidade, o assédio moral é causado pela atitude intencional de um pervertido com objetivos destrutivos de afastá-las do mundo do trabalho (GUEDES, 2003, p. 32). Traduzindo para o mundo do trabalho, Assédio moral ou *Mobbing* – termo utilizado pela primeira vez por Konrad Lorenz –, o famoso etimologista, segundo GUEDES (2003) significa:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003, p. 32).

Para Delgado (2019), o assédio moral é um tema novo e preocupante na teoria e no direito trabalhista, baseado na percepção de dinâmicas ilegais nas relações de trabalho, mas sem a ênfase necessária estabelecida antes da Constituição de 1988.

O assédio moral é definido como um comportamento repetido de um sujeito ativo com o objetivo de prejudicar o equilíbrio emocional de um sujeito passivo, através de ações, palavras, gestos e silêncio perturbadores, o ato tem como objetivo enfraquecer, diminuir a autoestima da vítima, causando-lhe grave desequilíbrio emocional e estresse (DELGADO, 2019).

Ao contrário dos avisos, das diretrizes e, por vezes, até das piadas legítimas na relação de trabalho, estes comportamentos abusivos que constituem assédio moral escapam ao tratamento que merecem.

Aqui estão alguns exemplos desses comportamentos: restringir pausas para ir ao banheiro, excluir trabalhadores, atribuir tarefas complexas com prazos inadequados, ocultar intencionalmente informações necessárias à execução das tarefas, críticas públicas e insistentes, humilhação pública, danos pessoais, revistas e trabalho de escritório, tratamento rude ou sarcástico enfatizando presentes pessoais negativos, insinuações sobre comportamento sexual e social, entre outros tratamentos que degradam o trabalhador em seu ambiente de trabalho (CHECCHIA, 2016).

Sobre o tema, confirma Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado; contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio ... (...). Muitas jurisprudências reconheceram que objetivos a atingir irrealizáveis, ao manter os empregados sob um estado de sujeição permanente, constituem uma forma de assédio que Alain Chirez qualificou como cláusulas.

Não há uma explicação clara sobre o que motiva uma pessoa a praticar o *bullying*, mas sim um conjunto de emoções como ciúme, inveja e rivalidade, por exemplo. Cada caso de assédio deve ser estudado detalhada e individualmente, porque não existe um padrão claro para o fenômeno.

Mas muitas vezes o assédio moral começa com a negação da diferença, com a discriminação contra o outro, com o trabalho e desempenho de funções ou pela conduta, vestimenta, ações, fala, gestos, postura, gênero ou preferência sexual, raça, cor da pele e outros fatores que fazem com que o comportamento do trabalhador seja “aceito” ou não neste ambiente (BURIGO, 2017).

Se o sujeito não for “aceito” pelos demais em seu ambiente de trabalho, se não concordar com a lógica desse grupo específico, poderá ser vítima de assédio moral, visando excluí-lo do grupo, para isolá-lo, fazê-lo perder a identidade, fazê-lo sentir-se deslocado neste ambiente como se não merecesse estar ali (CHECCHIA, 2016).

Quando o assédio ainda é recente, suas consequências são mais leves, semelhantes a sintomas de estresse e ansiedade como cansaço, tensão, dificuldade para dormir, enxaquecas, problemas digestivos, dores de cabeça etc.; mas quando estes se potencializam surgem então sentimento de impotência e humilhação.

No entanto, a condição é reversível e geralmente, uma vez cessado o evento que causou esses sintomas, a vítima retornará a um estado normal e saudável sem consequências. Se o assédio persistir ou se intensificar, pode levar a um estado de

depressão mais estabelecido, levando à expressão de emoções como apatia, tristeza, culpa, obsessão e até desinteresse pelo próprio valor (MATOS, 2013).

Após um certo período de assédio contínuo, a vítima começa a apresentar graves distúrbios psicológicos que progridem muito rapidamente. Podem manifestar-se, por exemplo, pela perda ou ganho rápido e intenso de peso da vítima, distúrbios digestivos, distúrbios endócrinos, aumento da pressão arterial, irritabilidade, tonturas, doenças de pele etc. (ALVES; SALES, 2021).

Este choque físico pode causar danos mentais e vice-versa. Além das consequências dadas, as vítimas também sofrem consequências emocionais específicas do *bullying*, como a vergonha e a humilhação em primeiro lugar; posteriormente, esse trabalho perde o sentido para o assediado, pois com a técnica do assédio, o assediador tenta manipular a vítima fazendo-a acreditar que é incapaz e até a faz duvidar de sua própria saúde mental (CHECCHIA, 2016).

Neste contexto, colegas e testemunhas, quando existem, muitas vezes ignoram o incidente e são cúmplices dos ataques, por vezes por medo de perderem os seus empregos. O assédio destrói a identidade da vítima e afeta o seu temperamento, o que pode levar à neurose traumática e agravar o seu estado depressivo.

Dadas as consequências, é importante ajudar as vítimas a compreenderem a violência que sofrem, porque o assédio, tal como o trauma da violência, pode causar danos irreparáveis à saúde mental da vítima ou mesmo levá-la ao delírio.

Como está comprovado, as consequências do assédio são muito graves, sobretudo no bem-estar físico, mental e emocional da vítima. Portanto, é necessário priorizar um plano de prevenção ao assédio moral, para evitar condições que incentivem qualquer forma de assédio no local de trabalho, protegendo assim a saúde dos trabalhadores e sua dignidade, princípio fundamental da Constituição e da ordem fundamental.

### **1.1 Conceito e características do assédio moral**

Nos estudos de Nunes (2013), o conceito de assédio moral, para o autor, vai além dos aspectos de direcionalidade, repetição, duração e caráter processual, sendo definido, também, por outros critérios.

De acordo com Einarsen, et al (2003) existe uma distinção entre o assédio objetivo e o subjetivo, o conceito subjetivo foi proposto para resolver o problema e

definir quando algo é ou não assédio moral. Compreende-se que o assédio consiste na percepção subjetiva da vítima em relação aos repetidos atos degradantes e intimidadores dirigidos a ela, ou seja, refere-se à consciência do assédio pela vítima.

Noutro ponto, o assédio objetivo refere-se a situações na qual existem evidências claras ou declarações de terceiros que afirmam sobre a ocorrência do assédio. Diante disso, Hirigoyen (2006) preceitua que, quando se fala em agressão psicológica não se pode esquecer a sua intenção, pois a intenção agrava o impacto da agressão. Verifica-se, com isso, que a intencionalidade é tida como critério para a identificação do assédio moral.

Quando se menciona a intencionalidade, existem dois elementos importantes que devem ser apresentados: o primeiro está elencado na vontade de fazer o mal, o segundo, por outro lado, encontra-se na falta de vontade de fazer o mal; porém, tal atitude revela-se maior que a pessoa, permitindo que cometa tais atos contra a vítima.

Na análise dos conceitos utilizados, é necessário salientar a presença de uma série de elementos que caracterizam o assédio moral, nomeadamente: de natureza psicológica, pois constitui um atentado à saúde mental da vítima e pode, no entanto, afetar também a saúde física; comportamento abusivo, incluindo atos cometidos de forma intencional ou negligente pelo agressor contra a vítima, com a intenção de ferir, humilhar, excluir etc. (CHECCHIA, 2016).

O assédio moral pode ter amplas características, sendo que neste capítulo abordaremos, inicialmente, o vertical descendente - que consiste no assédio moral como um ato em que o mandante busca delimitar o espaço desse poder. Em outras palavras, é o assédio moral do superior hierárquico contra seu subordinado, através de atos de difamação, calúnia e insultos, que minam a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador; as condições de trabalho e as relações interpessoais se deterioram (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Guedes (2003, p. 36) ensina que existem duas motivações para o assédio de cima para baixo: "*mobbing* estratégico" e o "*mobbing* por abuso de poder". O assédio moral estratégico ou (*mobbing* estratégico) é onde uma empresa organiza sua estratégia para fazer com que os funcionários que se consideram desconfortáveis se demitam.

Esta é uma estratégia para cortar pessoal, reduzir custos, substituir funcionários por outros mais jovens e, portanto, pagar salários mais baixos. Em termos anglo-saxões, o assédio vertical estratégico é chamado de chefia.

O *mobbing* por abuso de poder, também conhecido como intimidação ou assédio é o comportamento em que um superior, diante de uma ameaça real ou potencial representada por um subordinado, usa a discricção de seu comando, seja por motivação política, diferença de idade, antipatia pessoal, ciúme ou proteção superior de que goza dentro da empresa.

Alkimin (2005, p. 63) enfatiza que o assédio moral por parte de um empregador ou supervisor envolve o descumprimento da obrigação geral e contratual de respeitar a dignidade humana dos trabalhadores. Portanto, esta prática deve ser evitada, sob pena de o empregado alegar a demissão indireta como defesa judicial, nos termos do art. 483 da CLT.

Muito se fala na conduta praticada de um superior hierárquico contra seu subordinado, mas importa mencionar que essa conduta também pode ser praticada de forma inversa, sendo denominado de assédio vertical ascendente.

Este é um caso típico de violência psicológica cometida por um ou mais subordinados contra um superior. É uma espécie muito mais rara, mas embora não seja estatisticamente significativa, a sua crueldade não é menor (GUEDES, 2003).

Geralmente, isso começa quando um estranho é trazido para a empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores subordinados ou porque um deles deseja o cargo (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

O terror psicológico também pode ser desencadeado contra superiores hierárquicos que extrapolam seu comando, se mostram dominadores e arrogantes nas relações interpessoais, com o objetivo de estimular a competitividade e a competição (ALKIMIN, 2005).

A violência também pode ocorrer quando um colega é promovido sem primeiro consultar outros trabalhadores e estes não concordam com a promoção, ou quando uma nova função de gestão envolve um desempenho que os subordinados acreditam que a pessoa promovida não é obrigada a desempenhar (GUEDES, 2003).

Os empregados, sob a obrigação de não o fazer, devem evitar condutas que degradem o meio ambiente, atentem contra a dignidade humana e constituem assédio moral em todos os níveis. Caso contrário, estaria sujeito ao disposto no art. 482 da CLT, não afetando a indenização por danos morais, que é de responsabilidade do empregador (ALKIMIN, 2005).

Mas o assédio também pode ocorrer entre colegas de trabalho, recebendo a nomenclatura de assédio horizontal. Este tipo de assédio moral ocorre nas relações

entre colegas do mesmo nível, a hostilidade entre colegas surge de conflitos pessoais, tais como: qualidades pessoais ou profissionais, habilidades, dificuldades de relacionamento, falta de cooperação, ênfase na gestão, discriminação de gênero, este tipo também está habilitado de decadência moral devido à competitividade.

A empresa, para estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, incentiva a concorrência entre colegas, levando a comportamentos individualistas que dificultam a organização do trabalho, prejudicando os bons relacionamentos e o coletivismo (ALKIMIN, 2005).

Não há dúvidas de que o assédio moral cometido nestas condições viola os direitos pessoais e a dignidade do trabalhador assediado. Nesse sentido, o empregado assediador deverá responder pelas perdas e danos decorrentes de sua conduta antissocial e ilícita, além de estar sujeito à ação disciplinar do empregador, que poderá requerer demissão por justa causa, conforme art. 482, alínea b e alínea j da CLT.

Além disso, a empresa poderá ser responsabilizada por perdas e danos morais nos termos da teoria da responsabilidade objetiva adotada pelo Código Civil Brasileiro para responsabilizar o empregador.

## **1.2 Perfil do assediador**

Traçar o perfil de um assediador é uma tarefa mais difícil, porque faz parte da natureza humana “escravizar os mais vulneráveis”. O assediador sempre busca desestabilizar a vítima, utilizando maneiras de colocá-la em situações humilhantes; mas suas ações são sempre sutis, não exibem suas reais intenções, porque são veladas.

Segundo Hirigoyen (2002), o perfil do assediador é narcisista e destaca certas características, tais como: ter um senso incomum de autoimportância e considerar-se superior aos outros e utilizar-se do poder como sua principal arma, e ele o utiliza sem hesitação.

Para Silva (2006), o assédio moral traz repercussões negativas para o indivíduo, uma vez que repercutem na seara física, psicológica, social e econômica. Trazer os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta, nos leva a caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral, que age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de

caráter; revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade.

Barros (2005, p. 879), aponta o perfil do assediador:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar todos os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se “de um tom doutoral, dá a impressão de saber”, “usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido”, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes. Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram ao seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que o cercam é remota. Ao agirmos assim, no entanto, tornamo-nos cúmplices do assediador pela indiferença, pelo medo ou pela covardia. A meta do “perverso”, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização; é controlar os outros.

Guedes (2003, p. 68), assim como outros autores, apresenta uma classificação das vítimas. Entre os inúmeros tipos ideais estão: pessoa distraída, prisioneira, paranoica, rígida, presunçosa, passivamente dependente, jogador, hipócrita, verdadeiro colega, ambicioso, autoconfiante, companheiro de equipe e escravo.

Como visto, os “pervertidos” procuram nas suas vítimas os seus pontos fracos para que o perfil da vítima corresponda ao tipo do agressor, o verdadeiro tipo de colega é caracterizado pela honestidade, eficiência e um forte sentido de justiça. Porém, seu ponto fraco está na capacidade de resolver problemas e apontar falhas da empresa, podendo gerar ciúme e inveja, independentemente do progresso do assediador, chefe ou colega de trabalho (ALVES; SALES, 2021).

Uma pessoa confiante, como o nome sugere, é alguém que tem muita certeza do que busca e do que faz, o que pode despertar o ciúme dos colegas, tornando-se vítima de pessoas más; na verdade, o assediador revela-se na vítima e destrói-a para justificar a sua fraqueza.

Hirigoyen (2006, p. 139) ensina que qualquer pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos falhos de autodefesa. Às vezes, quando se sentem magoados, ou com vontade de vingança.

Mas o que nos distingue de um indivíduo mesquinho é que esses comportamentos e emoções nada mais são do que reações simples e ocasionais, seguidas de reações simples como o arrependimento ou remorso. Em contraste, a perversão envolve uma estratégia de exploração e destruição de outros sem qualquer sentimento de culpa.

O perfil do atacante é claramente descrito por Hirigoyen (2006, pp. 140-152). A partir de sua experiência, o autor conclui que todo abusador pervertido tem uma personalidade narcisista. O autor enfatiza ainda que um narcisista pervertido é um sujeito egocêntrico com um elevado senso de grandiosidade, que tem ilusões de sucesso e poder ilimitado e acredita que é especial e único. Nas relações interpessoais, tiram vantagem e não têm empatia pelos outros, embora necessitem de elogios e reconhecimento dos outros.

É comum a inveja que ele sente dos outros, seja porque eles têm algo que o “perverso” não tem, ou simplesmente porque sabem extrair alegria da própria vida. Ele está emocional e emocionalmente liberado e é incapaz de experimentar emoções depressivas, como a tristeza. Quando abandonado ou decepcionado, ele parece deprimido, mas na verdade sente raiva, ressentimento e vingança (HIRIGOYEN, 2006).

É interessante copiar a definição de “narcisismo” de Ovídio para explicar o significado atribuído a um narcisista pervertido (apud Hirigoyen, 2006, p. 143).

O narcisista é alguém que crê encontrar-se olhando-se no espelho. Sua vida consiste em procurar seu reflexo, apenas enquanto espelho. Um Narcisista é uma casca vazia, que não tem existência própria, é um “pseudo” que busca iludir para mascarar seu vazio. Seu destino é uma tentativa de evitar a morte. É alguém que jamais foi reconhecido como ser humano e que foi obrigado a construir para si um jogo de espelhos para dar-se a ilusão de existir, como num caleidoscópio, nesse jogo de espelhos, por mais que se repita e se multiplique, o indivíduo permanece construído sobre o vazio.

Os narcisistas pervertidos são “vampiros emocionais” que se alimentam da energia daqueles que são seduzidos por seus encantos para preencher o próprio vazio. Por ser vazio e nada em si, um narcisista começa a parasitar o outro, tentando usurpar a vida do outro comendo a matéria do outro como uma sanguessuga, e se isso não for possível, no próximo tentará isso.

Para esconder esse vazio (para não resistir, pois lutar significa curar o maligno), ele se desvia do vazio, assumindo o corpo e a substância dos outros para se satisfazer, mas se torna uma pessoa que nunca parece vazio.

A realização que ele busca é porque a mesma substância de outro não é suficiente para alimentar sua existência vazia, e ele é incapaz de aceitar, capturar e

tornar sua a substância de outro. Pelo contrário, esta substância acaba por ser o maior inimigo, pois revela o seu próprio vazio (HIRIGOYEN, 2006).

A força motriz por trás dos atos malignos é a inveja, e o propósito é o peculato, o narcisista pervertido é movido por sentimentos de inveja dos outros, seja porque eles têm algo que o pervertido não tem, ou simplesmente porque sabem como obter prazer em suas próprias vidas.

Acima de tudo, as pessoas más invejam a vida que os outros levam, o sucesso dos outros inspira a pessoa a enfrentar seus próprios fracassos, os desejos e a vitalidade dos outros revelam suas próprias falhas. E com a intenção de forçar o oponente a um mecanismo deprimente e censurá-lo, ele impõe sua própria visão de mundo depravada, a insatisfação com a vida.

Silva (2005) destaca que os perpetradores de assédio moral são motivados por múltiplos fatores, desde o simples ciúme até o desejo de poder, sendo a discriminação o motivo mais consistente. O fato é que qualquer que seja o motivo, revela uma distorção de caráter. Deixam de praticar certos comportamentos éticos e morais na busca de fins triviais, não temos conteúdos nobres e nos afastamos da busca e realização do bem.

### **1.3 Aspectos do assédio moral**

A conduta assediadora, ou seja, o comportamento potencialmente ofensivo destinado a humilhar a vítima, deve ser contínua e repetida para que possa ser qualificada como assédio moral.

As agressões que caracterizam o assédio moral têm o objetivo claro de prejudicar, de lesionar a autoestima e é um verdadeiro atentado à sua dignidade. Observa-se nessa relação que há uma necessidade do assediador em fazer com que o assediado perca sua própria identidade, e quando esta situação se resolve, o que predomina é a relação de dependência, de poder legitimado, que possibilita e facilita a dominação da vítima.

Mesmo quando o assédio é horizontal, ou seja, entre colegas do mesmo nível de natureza hierárquica, precede sempre a dominação psicológica do agressor e a subjugação da vítima.

Como visto, as consequências do assédio são muito graves, sobretudo no bem-estar físico, mental e emocional da vítima. Por isso, é necessário priorizar um plano

de prevenção do assédio moral, que vise evitar condições que incentivem qualquer forma de assédio no local de trabalho, protegendo assim, a saúde e a dignidade dos trabalhadores, que estão elencados pelos princípios constitucionais.

Aqui estão alguns exemplos desses comportamentos: restringir pausas para ir ao banheiro, excluir trabalhadores, atribuir tarefas complexas com prazos inadequados, ocultar intencionalmente informações necessárias para executar adequadamente as tarefas, críticas públicas e insistentes aos trabalhadores, humilhação pública, tratamentos rudes ou sarcásticos que enfatizam qualidades negativas do indivíduo, insinuações sobre comportamento sexual e social e outros tratamentos que degradam o trabalhador no seu ambiente de trabalho.

O assédio moral não pode ser confundido com decisões legítimas relativas à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, caso estejam de acordo com o contrato de trabalho. Assim como, as críticas construtivas e a avaliação do trabalho realizado, desde que não utilizadas para fins de retaliação, não se caracterizam como assédio.

A repetição dos ataques, a sua repetição ao longo do tempo, é essencial para a descrição do assédio moral. São atitudes, palavras, olhares e comportamentos que parecem inofensivos quando analisados isoladamente, mas que se tornam desagradáveis quando repetidos.

Cada caso de assédio deve ser estudado detalhada e individualmente porque não existe um padrão claro para o fenômeno. Mas muitas vezes, o assédio moral começa com a rejeição da diferença, com a discriminação contra o outro, contra a forma de trabalhar e de desempenhar os deveres como colaborador, ou pela forma de se vestir, de agir, falar, os gestos, a postura, o gênero ou preferência sexual, raça, cor da pele e outros fatores que tornam um trabalhador “aceitável” ou não neste ambiente.

Quando o assédio ainda é recente, suas consequências são mais leves, semelhantes a sintomas de estresse e ansiedade como cansaço, tensão, dificuldade para dormir, enxaquecas, problemas digestivos, dores de cabeça, dentre outros. Há um sentimento de impotência e humilhação, entretanto, a condição é reversível e geralmente, uma vez cessado o evento que causou esses sintomas, a vítima retornará a um estado normal e saudável sem consequências.

Se o assédio persistir ou se intensificar, pode levar a um estado de depressão mais estabelecido, levando à expressão de emoções como apatia, tristeza, culpa, obsessão e até desinteresse pelo próprio valor (CHECCHIA, 2016).

Após um certo período de assédio contínuo, a vítima começa a apresentar graves distúrbios psicológicos que progridem muito rapidamente. Podem manifestar-se, por exemplo, na perda ou ganho rápido e intenso de peso da vítima, distúrbios digestivos, distúrbios endócrinos, aumento da pressão arterial, irritabilidade, tonturas, doenças de pele etc. Este choque físico pode causar danos mentais e vice-versa.

Além das consequências dadas, as vítimas também sofrem consequências emocionais específicas do *bullying*, como a vergonha e a humilhação em primeiro lugar; posteriormente, esse trabalho perde o sentido para o assediado, pois com a técnica do assédio, o assediador tenta manipular a vítima fazendo-a acreditar que é incapaz e até mesmo, a faz duvidar de sua própria saúde mental. Neste contexto, colegas e testemunhas muitas vezes ignoram o incidente e são cúmplices dos ataques, por vezes por medo de perderem os seus empregos.

#### **1.4 Os impactos do assédio moral no trabalho**

O assédio moral pode ter diversos impactos negativos tanto para a pessoa que sofre quanto para o ambiente de trabalho, os efeitos deste tipo de comportamento podem ser emocionais, psicológicos e físicos, algumas das consequências comuns do assédio moral incluem problemas de saúde mental, depois o assédio moral pode levar a problemas como estresse crônico, ansiedade e depressão, levando a vítima a ter baixa autoestima e perda de confiança (CHECCHIA, 2016).

A consequência do assédio moral também pode estar em volta da baixa produtividade do funcionário, depois o clima de trabalho tóxico causado pelo assédio pode afetar negativamente o desempenho dos funcionários, fazendo com que a vítima tenha dificuldades em se concentrar, sentindo-se desmotivada e tendo um menor engajamento com as tarefas do cotidiano.

O assédio moral pode criar tensões e conflitos entre os colegas de trabalho, podendo prejudicar a colaboração e a comunicação nas relações. Não obstante, esse tipo de comportamento também traz danos à empresa pois, se os casos de assédio moral não forem tratados de forma adequada, a reputação da organização pode ser

prejudicada, no que tange às percepções dos clientes e parceiros negociais em potencial.

Desta forma, é necessário que as empresas produzam políticas claras contra o assédio moral, tendo como principal objetivo um ambiente de trabalho seguro que incentive os funcionários a relatarem qualquer forma de abuso. A conscientização, prevenção e adequação são necessários para lidar com os impactos negativos do assédio moral no trabalho.

Para as organizações, as consequências do assédio são desastrosas em termos de eficiência organizacional, produtividade e rentabilidade. Aliado a isso, dois aspectos ainda merecem atenção: os custos associados ao processo de assédio moral e o impacto negativo na imagem da organização devido à publicidade negativa em relação aos casos. Essa imagem negativa pode dificultar o recrutamento de funcionários e o relacionamento com os clientes. Assim, para as organizações, o assédio também é um desastre, que ainda é subestimado pelos líderes organizacionais (RAYNER, 2006).

## **2. A PROVA NO ASSÉDIO MORAL**

Infelizmente, o assédio tem sido prática recorrente nos mais diversos ambientes de trabalho. É um fenômeno debilitante, onde a vítima desse tipo de violência se sente encurralada, o que compromete sua vida em vários aspectos.

Na ocorrência de assédio, os trabalhadores assediados são os principais alvos das suas consequências, que vão de uma inicial queda na produtividade ao adoecimento, podendo em alguns casos, culminar em suicídio.

Ademais, ainda há desafios em relação à prova do assédio moral. A dificuldade em obter provas concretas e documentais tem sido um obstáculo para a responsabilização dos agressores e a efetiva proteção das vítimas.

A análise do tratamento do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro é fundamental para compreender as bases legais disponíveis na resolução deste problema. A ausência de uma lei específica acaba por delegar ao Poder Judiciário a capacidade de interpretação e aplicação das normas existentes de forma a proteger os trabalhadores.

### **2.1 As dificuldades de comprovação do assédio moral**

Provar o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser uma tarefa desafiadora devido às dificuldades que as vítimas enfrentam, muitas vezes a falta de evidências para provar o assédio moral - que ocorre de forma sutil - prejudica muito a vítima, tornando difícil reunir provas concretas para sustentar uma alegação, já que muitas vezes faltam testemunhas para confirmarem tal prática (CHECCHIA, 2016).

O assédio moral consiste numa experiência subjetiva que é baseada nas percepções e sentimentos da vítima, o que dificulta a comprovação objetiva dos eventos ocorridos. A falta de evidências concretas pode levar a uma situação de palavra contra palavra, na qual a vítima precisa provar que o assédio ocorreu e que foi prejudicial para si.

O medo da retaliação muitas vezes faz com que a vítima tenha receio de denunciar, às vezes o medo também está em perder o emprego, fazendo com que a vítima enfrente consequências negativas na carreira, e se exima de procurar a justiça (SILVA, 2007).

Como já abordado, algumas empresas possuem uma conduta organizacional inadequada, esta “cultura” favorece o assédio moral, dificultando a obtenção de apoio e ação por parte da empresa, uma vez que os superiores podem ignorar ou minimizar as queixas das vítimas.

O estigma associado às denúncias de assédio moral e a pressão social para manter o silêncio, podem criar barreiras adicionais para a comprovação do assédio. As vítimas podem temer o julgamento dos colegas e a perda da credibilidade, ou danos à sua reputação profissional (ALVES; SALES, 2021).

Desta forma, é necessário que as empresas, como já mencionado anteriormente, apresentem políticas públicas eficazes, objetivando auxiliar no processo de denúncia e prova do assédio moral.

De acordo com o disposto no artigo 818 da CLT, durante o exercício do vínculo empregatício, deverá haver comprovação das acusações pertencentes ao acusador, observadas as disposições do ordenamento jurídico sobre a repartição do ônus da prova prevista no art. 333 do CPC, no qual o autor deverá provar os fatos que constitutivo do seu direito, assim como o réu deverá provar os fatos que impedem, modificam ou extinguem os direitos do autor.

No decurso do processo, a repartição legal do ônus da prova nem sempre satisfaz as necessidades das alegações e pode, portanto, ser inadequada; apenas onera o trabalhador, que não se beneficia das mesmas condições e facilidades que o empregador e prejudica o andamento do processo, isto torna impossível fornecer as evidências necessárias para avaliar o progresso do trabalho (ALVES; SALES, 2021).

Dado que o assédio moral no local de trabalho tem-se generalizado, presente em diversos comportamentos do cotidiano laboral, nem sempre quem presencia tais incidentes tem condições suficientes para comprovar situação semelhante, exceto a própria vítima. Os assediadores éticos não querem continuar a reclamar ou a fazer valer os seus direitos por medo de ficarem desempregados ou mesmo de serem despromovidos na estrutura administrativa da empresa.

Portanto, no processo de trabalho, é necessário alocar o ônus da prova de acordo com o caso específico, o que pode flexibilizar o processo de julgamento para acomodar todos os direitos básicos processuais, principalmente a conformidade. Somente através de um procedimento legal normal poderemos chegar à definição mais justa do caso (MATOS, 2013).

Assim, para garantir a igualdade processual, bem como a igualdade de poderes no campo do trabalho, os juízes devem desempenhar um papel ativo na busca da verdade nos processos. O resultado dessa busca será a qualidade das decisões judiciais, ao invés de julgamentos dos litígios à sombra da incerteza e sob a frieza técnica da atribuição puramente jurídica do ônus da prova.

Dependendo da natureza do processo de trabalho, situações jurídicas substantivas, como casos de assédio psicológico; podem exigir que o ônus da prova seja tratado de forma diferente (SILVA, 2007). Todavia, quando os juízes determinam a necessidade de inversão do ônus da prova, “deve-se presumir que quem a realiza será capaz de cumpri-la, pois a inversão do ônus da prova significa a imposição de um prejuízo, e não apenas uma transferência do ônus da prova”; mas em suma, “nesta perspectiva, a inversão do ônus da prova só deverá ocorrer quando o arguido for capaz de provar a inexistência de realidade constitutiva”.

Dallegrave Neto (2013, p. 24), em artigo, demonstra a dificuldade de comprovação do assédio e apela à sensibilidade dos juízes quando da análise das provas apresentadas pelas vítimas.

Na maioria dos casos, é muito difícil para as vítimas provarem em tribunal a perpetração do assédio sexual e moral porque o assediador age “à porta fechada” com um comportamento claramente malicioso.

Nesta situação, geralmente estão disponíveis soluções eficazes para que se constituam provas, como por exemplo a gravação de uma conversa ofensiva, e o juiz deve admitir isso sem muita hesitação. E que não se cogite na invalidade da prova sob pena de utilização indevida dessas provas supostamente obtidas “por meios ilícitos” (art. 5º CF, LVI, CF).

A conduta do réu causa desvantagem à vítima assediada. Neste sentido, a prova é um meio destinado a provar a verdade dos fatos, cujo objeto é sempre o direito de apresentar a verdade sobre o que está no processo.

É importante ressaltar que a prova no decorrer do trabalho pode ser produzida por qualquer meio previsto em lei, bem como por outros meios que não sejam proibidos, desde que moralmente legítimos, como expresso no art. 369 do CPC.

### **3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

Inicialmente, cabe-nos aqui tratar da promoção e manutenção de um ambiente organizacional saudável como estratégia para o combate ao assédio moral; sendo de fundamental importância que a empresa adote medidas de prevenção contra esses atos. Os líderes precisam estabelecer modelos comportamentais adequados e um diálogo aberto frente às equipes.

Outro tipo de estratégia a ser adotada é a criação de políticas claras e específicas - que definem o assédio moral e as consequências para aqueles que o praticam. Estas políticas, antes de tudo, precisam de ampla divulgação e de acesso simplificado; como por exemplo os canais de denúncia, que precisam ser seguros e confidenciais.

É essencial que todos compreendam o que constitui assédio moral, incluindo comportamentos sutis ou indiretos, e que saibam como denunciar os casos de maneira segura (MATOS, 2013).

Ademais, a existência dos canais de denúncia requer, também, a criação de programas de apoio e acolhimento às vítimas desta violência. É importante que as vítimas saibam que não sofrerão qualquer tipo de retaliação por denunciar os casos de assédio, e que a empresa tomará as medidas cabíveis para investigar e resolver a situação de forma justa e imparcial.

Também utilizada como medida preventiva, temos a conscientização dos trabalhadores através da realização de capacitação e treinamento: os funcionários precisam receber treinamentos regulares que os ajudem a reconhecer, se prevenir e denunciar situações desse tipo e os líderes, treinamentos que ajudem a identificar a existência da prática da violência no ambiente e combatê-la ao mínimo sinal de percepção dos fatos, além da utilização de abordagem adequada quando do recebimento das denúncias, sejam elas formais ou não.

Outro ponto importante é o monitoramento contínuo, as empresas precisam estabelecer sistemas de monitoramento para identificar e abordar qualquer tipo de assédio. Esse monitoramento pode ser feito por meio de pesquisas de clima organizacional e avaliações de desempenho; o feedback é uma grande ferramenta da qual os funcionários podem se utilizar, fazendo com que o líder receba dados, identifique padrões ou áreas de preocupação, permitindo que a empresa possa tomar medidas corretivas e preventivas para esses casos (CHECCHIA, 2016).

Além disso, o Sindicato consiste numa importante ferramenta para o combate ao assédio. Os Sindicatos são entidades permanentemente filiadas que representam os trabalhadores, estão ligados por relações profissionais e de trabalho comuns, e os empregadores visam resolver os problemas coletivos dos respectivos estabelecimentos representados, protegendo os interesses da sua profissão e afins, visando a sua concretização e melhores condições de vida e de trabalho (DELGADO, 2019).

Nos estudos apresentados por Terrin (2007), verifica-se que a cooperação entre sociedade, acadêmicos e especialistas da área contribuem para avanços na temática sobre o assédio moral. Um exemplo claro é a pesquisa sobre assédio moral realizada pela Federação dos Funcionários Públicos.

Banqueiros pernambucanos firmaram parceria com a ONG canadense Foundation for Gender Equality – FIG – para conscientizar empregadores e empregados sobre um problema que afeta 40% dos bancários. O projeto “Assédio moral no Setor Bancário – Uma Experiência no Brasil”, além de ampla pesquisa, também contou com palestras e materiais promocionais distribuídos aos bancários de todo o país.

Na Itália, a PRIMA – Associação contra o Assédio moral e o Estresse Social, oferece cursos de autodefesa, como Autodefesa Verbal – curso único que ensina regras e estratégias básicas para se defender de ataques verbais e Egoísmo São – curso irreverente que ensina cada participante a encontrar-se e a controlar os seus próprios pensamentos e expectativas, tornando-se independente das limitações e influências do seu entorno (GUEDES, 2003).

O marketing social é também uma arma valiosa para os sindicatos combaterem as práticas corruptas, pois ajuda a sensibilizá-las. O envolvimento dos Sindicatos no processo de formação e mudança como representantes dos trabalhadores é extremamente valioso.

Shirlei Azevedo Ribeiro (2005) argumenta que os sindicatos têm a obrigação de colocar a segurança e a saúde dos trabalhadores em primeiro lugar no processo de negociação coletiva. Portanto, é indiscutível afirmar que as atividades sindicais colaboram para a prevenção do assédio moral, quer através de mecanismos de informação, quer através da sensibilização prática para o fenômeno, dão um contributo louvável para a prevenção do assédio moral. Portanto, os sindicatos devem

desempenhar um papel fundamental como defensores da classe trabalhadora (RIBEIRO, 2005).

Embora os economistas demonstrem que os custos do assédio são muito superiores aos custos da prevenção, no Brasil; por razões culturais, como regra geral, investir na prevenção não é a principal prioridade dos empregadores. Alguns estudiosos acreditam que razões econômicas raramente convencem as organizações a implementarem programas antiterrorismo psicológico.

No entanto, isto constitui um erro grave, porque, como provaram algumas empresas multinacionais, investir nesta área traz muitos benefícios econômicos, porque por um lado reduzem custos, por outro lado melhoram a qualidade e a produtividade, que hoje são elementos essenciais para a competitividade do mercado (MELO, 2005, p. 213).

Contudo, a pressão social é um fator que pode levar as empresas a adotarem programas de prevenção social. Por um lado, a opinião pública se opõe à empresa após a descoberta de um incidente de assédio moral; por outro lado, a pressão vem das atividades de marketing social dos sindicatos (GUEDES, 2003).

No entanto, é claro que medidas como a mudança das condições de trabalho, do comportamento de gestão, da melhoria das condições sociais individuais, bem como da melhoria dos padrões de termos e condições da indústria, contribuem significativamente para um melhor ambiente de trabalho influenciando assim, o comportamento dos colaboradores, evitando o surgimento de atitudes negativas como o assédio moral (GUEDES, 2003).

A importância dos métodos de prevenção ao assédio é inegável. O ordenamento jurídico brasileiro defende que os empregadores são responsáveis pelas ações de seus empregados, bem como pela indenização pelos danos sofridos pelos empregados; portanto, as empresas devem encontrar formas de prevenir tais atos, pois podem ser punidas devido à sua negligência.

Como método adicional de prevenção, os pesquisadores recomendam treinar gestores em habilidades que lhes permitam reconhecer conflitos e gerenciá-los de forma mais eficaz (GUEDES, 2003).

Juntamente com a capacidade de redefinir as condições no ambiente de trabalho, como também as inerentes ao trabalho, aplicam-se regras para proteção das reclamações de indivíduos que temem retaliação coletiva, bem como a existência da

figura de um moderador, que fará o possível para permitir que as partes envolvidas tomem suas próprias decisões; ajudando assim a resolver o conflito entre as partes.

### **3.1 Penalidades impostas ao empregador em casos de assédio moral**

É importante ressaltar que qualquer atividade que cause prejuízo levanta a questão da responsabilidade civil como realidade social, que tem como objetivo restabelecer o equilíbrio moral e patrimonial violado pelo dano. A sua principal preocupação é restaurar a harmonia e o equilíbrio perturbados pelos danos, pois é a fonte de responsabilidade pública (CÂMARA, MACIEL, GONÇALVES, 2012).

A responsabilidade civil está regulada no Código Geral do Trabalho, ou seja, no Direito do Trabalho e pode ser classificada em objetiva ou subjetiva, dependendo em grande parte de cada caso específico e das circunstâncias em que as partes estão envolvidas.

O assédio moral pode levar à rescisão indireta do contrato de trabalho devido à violação de algumas alíneas do artigo 483 da CLT - gravidade indevida, risco manifesto de dano considerável, descumprimento de obrigação legal ou contratual, prestação de serviços além da capacidade do trabalhador, ofensa à honra e à boa reputação.

No que diz respeito à dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal estabeleceu princípios gerais, também aplicáveis ao Direito do Trabalho. O artigo 1º, inciso III, da CF/88 traz este princípio como fundamento basilar da República Federativa do Brasil, no que tange à garantia aos indivíduos de suas necessidades vitais.

O artigo 3º, além de outros objetivos, engloba a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção ao bem de todos, sem que haja preconceito de origem, cor, sexo, raça, idade e quaisquer outra forma de discriminação.

O artigo 5º assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País os direitos inalienáveis à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. No inciso V, trata da garantia ao direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por danos materiais, morais ou de imagem, além do inciso X que trata da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por danos materiais, morais decorrentes de sua violação.

O artigo 205 aborda que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A importância deste artigo é compreender a educação como meio de desenvolver nas pessoas valores como a moralidade e o caráter, que são alicerces do exercício da cidadania, da vida em sociedade e das relações no ambiente de trabalho.

### **3.2 A demissão por justa causa em casos de assédio moral**

O artigo 483 da CLT aborda que o empregador poderá demitir por justa causa o empregado que pratica o assédio moral com espeque no art. 482 da CLT. O recomendável é que o assédio moral seja tipificado como crime, fazendo com que o autor do ato seja punido, assim como já existe a tipificação para o assédio sexual.

Os empregadores têm a responsabilidade de aceitar os riscos inerentes às suas operações e de garantir a integridade física e mental dos empregados no ambiente de trabalho. Portanto, quando o comportamento se desvia das normas legais e viola os direitos e garantias de terceiros, mesmo que seja contra a vontade do empregador, o empregador deve ser responsabilizado por tal má conduta no local de trabalho (CHECCHIA, 2016).

No caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a pagar ao empregado todos os direitos advindos da rescisão do contrato, como se este tivesse sido demitido sem justa causa.

Além dos direitos trabalhistas decorrentes da demissão indireta, o empregador também é responsável pela indenização pelos danos causados à vítima, bem como pelas multas do Ministério do Trabalho e Emprego por conduta injusta, em caso de reincidência, poderá ser sancionado pelo Ministério do Trabalho Público.

Quanto ao dano moral, este não se caracteriza por simples sentimentos de dor, fatores subjetivos, mas para ser reconhecido é necessária a clara intenção do assediador de prejudicar o trabalhador e não é necessária a produção de provas de dano psicológico. O direito à indenização em caso de dano mental.

Neste sentido, aponta Schiavi (2007, p. 10):

Para que a pessoa faça jus à compensação por danos morais, necessário se faz tão somente que demonstre, de forma inequívoca, por qualquer meio em direito admitido o fato lesivo praticado (doloso ou culposo) pelo agente, sendo o dano moral presumido de forma irrefragável (presunção “juris et de juris”) à vítima. Desse modo, desde que o ato ilícito praticado possa acarretar danos a qualquer pessoa, considerando-se o padrão da sociedade, os danos de ordem moral estarão configurados.

Para Ferreira (2010), a solução para o problema do assédio moral por meio da indenização por danos morais encontra respaldo jurídico no direito civil, aplicável, acessória, no âmbito trabalhista.

A forma de evitar um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento de assédio moral é realizar conferências informativas e alertar os colaboradores sobre este comportamento ilegal.

Os empregadores devem monitorar o ambiente de trabalho para evitar assédio moral, garantindo que não haja repetição de práticas abusivas que humilhem, excluam ou discriminem os trabalhadores, e garantindo que não haja exigências excessivas e imposição de metas exigentes, para garantir os direitos sociais dos trabalhadores.

Segundo Martins (2014, p. 120), o contrato de trabalho pode ser rescindido quando o assédio moral está comprovado.

O ordenamento jurídico já prevê a possibilidade de se utilizar de alguns preceitos legais para a rescisão do contrato de trabalho. O empregado poderá pedir a rescisão indireta com fundamento no art. 483 da CLT. O empregador poderá demitir por justa causa o empregado que pratica o assédio moral com espeque no art. 482 da CLT.

Recomenda-se que o assédio moral seja tratado como um delito, levando à sanção dos seus autores, da mesma forma que já existe o assédio sexual.

A empresa, ao determinar a concretização dos seus objetivos, deve assegurar que eles são organizados e coerentes de modo a alcançar os lucros esperados pela empresa, sem submeter os trabalhadores a situações de constrangimento e sofrimento indevidos.

A CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que inclusive teve sua nomenclatura alterada em março deste ano para CIPAA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, também podem contribuir na prevenção ao assédio moral, tendo em vista a sua responsabilidade na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Nos termos da Norma Regulamentadora 05, as empresas obrigadas a constituir a CIPAA - deverão tratar o assédio de maneira mais estruturada.

Embora o assédio não seja o foco específico da CIPAA, as recentes alterações no artigo 23 da Lei 14.457/2022, refletem importante avanço no que se refere a prevenção e combate ao assédio moral, especialmente no que se refere à: promoção de um ambiente laboral livre de assédio sexual e demais formas de violência, sensibilização e treinamentos efetivos junto aos empregados que abordem temas como assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho, inclusão nas normas internas da empresa e nas atividades e práticas da CIPAA, de regras de conduta a respeito do assédio sexual e outras formas de violência e na fixação de procedimentos relativos às denúncias e, quando necessário, na aplicação de sanções administrativas aos responsáveis.

Mesmo que a CLT pretenda proporcionar uma certa proteção aos trabalhadores contra o assédio moral, a força normativa não tem valor suficiente para garantir o respeito aos direitos trabalhistas, porque os trabalhadores são, em última análise, considerados os meios, e não o fim do processo de produção (ALVES, 2021).

Outra importante alteração na Legislação Brasileira foi a sanção da Lei 14.612/23 no dia 03 de julho (altera a Lei 8.906, de 1994, do Estatuto da Advocacia), que incluiu o assédio moral, sexual e a discriminação no rol das infrações ético-disciplinares no âmbito da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil). Essas práticas passam a ser passíveis de punição perante a OAB, com penalidade imposta ao infrator de afastamento do exercício profissional pelo prazo de um mês a um ano. A Lei 14.612, de 2023 traz em seu escopo a definição e características de cada uma das infrações incluídas.

O trabalhador vítima de assédio moral no local de trabalho pode pedir demissão com direito ao recebimento de toda a remuneração, como se tivesse sido demitido, sem prejuízo de indenização.

Esse acordo foi reafirmado pela Segunda Câmara do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) ao analisar o caso de um trabalhador que foi vítima de agressões físicas e psicológicas no trabalho.

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL.** A rescisão indireta do contrato de trabalho é caracterizada por falta grave cometida pelo empregador, de forma a tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. O Assédio Moral é uma conduta abusiva, que provoca danos psicológicos e físicos na vítima e, no ambiente de trabalho, traduzem-se por ameaças, perseguições, discriminações, de tal monta que causa ofensa à personalidade e dignidade do trabalhador, tornando insustentável o convívio no ambiente de trabalho. Assim, uma vez demonstrado pela prova testemunhal, que houve abuso e excesso cometido pelos prepostos da ré, com hierarquia superior ao da

obreira, ao tornar público as discussões e inclusive, com agressões físicas, assim como o tratamento com rigor excessivo, expondo o empregado a situações constrangedoras, pressão psicológica e humilhação, tem-se que houve violação da honra, intimidade e dignidade do trabalhador passível de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, da CLT, alíneas a e f, assim como indenização por danos morais. Sentença mantida. (TRT-7 - RO: 00010737620175070006, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 24/06/2019, Data de Publicação: 24/06/2019).

A chamada rescisão indireta do vínculo empregatício pode ocorrer quando o empregador comete um erro grave, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício. Segundo o relator do processo, juiz Francisco José Gomes da Silva, junto a uma operadora de crédito da empresa Central de Recuperação de Crédito, foi isso que aconteceu. Ela foi forçada a renunciar depois de ser tratada com muita severidade e atacada por seus superiores.

Uma das testemunhas entrevistadas confirmou o depoimento da trabalhadora, incluindo as agressões físicas praticadas por seu supervisor, como tapar sua boca com a mão e puxar-lhe o braço durante polêmica no local de trabalho. Abalados psicologicamente, os trabalhadores foram demitidos de seus empregos para usufruir de benefícios sociais.

Em defesa, a empresa afirmou que, ao contrário do que afirmou o funcionário, não houve agressão, nem tratamento rude ou desrespeitoso por parte do seu representante. Negou também que seu superior tenha assediado moralmente seu subordinado e, portanto, solicitou que não fosse mantida a justa causa de demissão.

Para o relator, depois de provar que os representantes do arguido se envolveram em comportamentos abusivos e ultrajantes em discussões públicas, incluindo agressões físicas, bem como, o tratamento excessivamente duro, colocando os funcionários em situações de vergonha, pressão psicológica e humilhação, fica claro que houve um ataque na honra, na privacidade e na dignidade que seja capaz de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Segundo o juiz, o poder de ditar do empregador é limitado no ordenamento jurídico e deve ser exercido com limitações, respeitando a função social do contrato e a dignidade do trabalhador. Embora seja legal estabelecer metas e diretrizes para o bom funcionamento da empresa, os empregadores e seus representantes devem tomar os cuidados necessários para evitar acusações, ataques excessivos e frívolos, que prejudiquem a reputação do funcionário.

Apesar de todo o respaldo legal para a rescisão indireta por culpa do empregador, a questão na qual este trabalho se inclina é a dificuldade que o trabalhador tem em provar que sofreu assédio moral. É por conta disso que, apesar da justiça entender que existe tal respaldo, como então provar que houve a prática da violência?

Fica claro que, se as empresas estipularem o modelo de investigação de atos como o assédio moral como objetivo primordial para a prática de boa conduta, em muito se contribuirá para a melhoria das relações dentro das organizações.

Todavia, infelizmente essa não é a realidade que o empregado tem no seu cotidiano pois, em ambientes no qual o objetivo está na satisfação do próprio ego do superior hierárquico, ao achar que nada pode detê-lo, há um longo caminho a ser percorrido para melhoria deste ambiente laboral.

Importante mencionar aqui, que diversos sites como o Reclame Aqui e *Glassdoor* produzem questionários anônimos a fim de que seus funcionários possam, de forma anônima, expor seus comentários a respeito da empresa na qual trabalham.

Essa medida pode auxiliar na investigação efetiva da empresa em situações explanadas, que pudessem estar encobertas; permitindo que, assim que a reclamação for feita, a empresa consiga receber informações sobre os comentários que foram dirigidos à Filial.

Mas, apesar de existirem sites como estes acima abordados, o assédio moral é crescente, e o sistema de políticas de prevenção adotadas pelas empresas ainda é falho e carece de melhorias.

### **3.3 Jurisprudências sobre o assédio moral no ambiente de trabalho**

O aumento dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho tem exigido uma resposta efetiva do ordenamento jurídico brasileiro e uma das formas de resposta ao problema tem sido a evolução da jurisprudência, que consiste nas decisões tomadas pelos tribunais em relação aos casos de assédio moral. Ao longo do tempo, os tribunais têm reconhecido cada vez mais o assédio moral como uma prática abusiva e passível de punição, mesmo na ausência de uma lei específica.

Conforme já mencionado anteriormente, a CLT em seu artigo 483 aborda sobre faltas consideradas graves quando cometidas pelo empregador contra seu funcionário:

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 esta peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Quando os empregadores exigem que os empregados realizem trabalho além de suas capacidades ou quando submetem os empregados a humilhação, crime, danos físicos e psicológicos, que caracterizam ou não o assédio moral no local de trabalho, estes constituem uma violação à legislação trabalhista.

Em caso de tal comportamento ilegal, o empregado pode exercer o direito de solicitar indiretamente a rescisão do contrato de trabalho. No artigo informado anteriormente, pode-se analisar que o assédio moral no ambiente de trabalho atinge diretamente os colaboradores, acarretando violações dos direitos previstos neste artigo e exigindo indenizações adequadas.

Quando há a ocorrência de assédio moral, onde o superior tem o dever de agir, mas tende a ignorar, de acordo com a jurisprudência é provável que se enquadre no artigo 483 da CLT. Diante disso, a jurisprudência aborda que:

**ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral consiste em atos e comportamentos praticados por empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem em atitude de contínua e ostensiva perseguição que acarretem danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Uma vez comprovada a sua ocorrência, há que se falar em direito ao pagamento de indenização. (TRT-5 - RecOrd: 00001416320145050131 BA, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 28/02/2019).

Quando o assédio moral for praticado contra o empregador e superiores hierárquicos há a possibilidade de ser punido pelos motivos justificáveis especificados nas alíneas b, j e k do artigo 482 desta Lei:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; BRASIL. 2019.

De acordo com o referido dispositivo, o empregador pode usar o seu poder de hierarquia, controle e disciplina quando um trabalhador comete assédio contra os seus

superiores ou empregador, violando a lei, ofendendo a dignidade e utilizando-se de comportamento ofensivo.

Atestado de obrigação de reparação de danos, artigo 223-E constante da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, dispõe:

São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou omissão.

A CLT, seguindo as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017, também estabeleceu parâmetros para reparação de reparos, conforme expresso nos termos do art. 223-G dispõe:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (BRASIL, 2019)

Com a introdução desta reforma da legislação trabalhista, procurou-se estabelecer claramente os parâmetros a serem utilizados para cada tipo de crime, atribuindo valores de acordo com a gravidade do crime e baseando-se no salário do infrator para a base de cálculos.

Portanto, se o assédio moral ocorrer no local de trabalho, o perpetrador poderá ser responsabilizado por danos e, além disso, tal comportamento é considerado uma falta grave e inaceitável no âmbito do sistema jurídico brasileiro, e a empresa ao reconhecer tal conduta poderá proceder com o cancelamento do contrato de trabalho.

A jurisprudência entende claramente que em casos de assédio moral, o trabalhador deve ter assegurado seus direitos fundamentais. Nesse sentido, a seguinte jurisprudência é um exemplo:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL DE SUPERIOR HIERÁRQUICO EM RELAÇÃO A EMPREGADO SUBALTERNO E RESTRIÇÃO NO USO DE BANHEIRO. RESPONSABILIDADE CIVIL COMPROVADA....Assim, comprovado o evento lesivo à honra, à imagem ou à dignidade da pessoa humana, tem-se como consequência lógica a configuração de dano moral, exurgindo a obrigação de pagar indenização, nos termos...INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. TST - Inteiro Teor. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 100182720175150007 Jurisprudência •Data de publicação: 03/11/2021 no Código Civil , artigos 186 , 187 , 927 e 932 , III

, em função de odioso assédio moral no trabalho....A responsabilidade do empregador, pela reparação de danos morais e materiais, decorrentes de acidente do trabalho sofrido pelo empregado, é subjetiva, nos exatos termos do artigo 7º , XXVIII , da Constituição...Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho.

34 AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS - CARACTERIZAÇÃO - NULIDADE DA ADVERTÊNCIA APLICADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). No caso, não há transcendência política, visto que o acórdão regional está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal, no sentido de que o reconhecimento em juízo da nulidade da medida punitiva aplicada pelo empregador, por si só, não enseja o direito à indenização por danos morais. Além disso, o Tribunal Regional consignou que, na hipótese dos autos, não restou comprovado o abalo moral sofrido pela autora, de modo que, para se chegar à conclusão diversa, necessário seria o revolvimento dos fatos e provas dos autos, procedimento incompatível com a fase extraordinária em que se encontra o teor, processo da Súmula/TST nº 126. Também não se verifica o preenchimento dos requisitos de natureza econômica, social ou jurídica a justificar o provimento do apelo. Agravo interno a que se nega provimento. (TST - Ag: 567620175090126, Relator: Renato De Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 09/03/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2022).

Portanto, em caso de assédio moral no local de trabalho realizado pelo empregador, o empregado deverá comprovar a ilegalidade dos atos cometidos contra si - que incluem perseguição, humilhação, punição e tratamento hostil, que violam intencionalmente a dignidade do trabalhador – a fim de que possa receber a indenização adequada pela violência cometida, visto que a responsabilidade é subjetiva e necessita de comprovação de culpa ou intenção do agente.

Depois de comprovado o assédio e os danos causados, o empregador fica obrigado a indenizar a vítima nos termos da lei. Nas palavras de Carvalho, após cometer ato de assédio moral, o empregado que estiver aterrorizado psicologicamente tem direito a ser indenizado pelos danos morais causados pela violação de direitos morais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das principais características do assédio moral é a natureza psicológica dos danos causados às vítimas. O dano mental é considerado uma violação da ordem psicológica do indivíduo, e o remédio adequado ao comprovar que o dano foi causado por negligência é a obrigação de reparação, em razão da responsabilidade subjetiva relacionada a essa conduta.

O trabalhador está protegido por uma série de dispositivos legais, dentre os quais a Lei 13.467/17, também denominada Reforma Trabalhista, que trouxe mudanças em vários aspectos da CLT, incluindo o assédio; o que tem causado uma série de discussões a respeito da previsão de reparação de danos não patrimoniais, principalmente relacionados ao valor da indenização. Neste caso, o juiz analisa os autos e determina o valor da indenização pelo dano causado, com base na teoria estabelecida judicialmente.

Conclui-se, portanto, que a Lei está envolta da proteção do trabalhador, porém, como demonstrado neste estudo, é difícil para o empregado comprovar as acusações. Além disso, o medo não se resume somente na dúvida quanto ao resultado na tentativa de provar o alegado, como também, após a denúncia ou judicialização, na retaliação sofrida, nas acusações impostas e até mesmo, uma possível demissão.

Ocorre que, os efeitos para vítimas destes atos de violência são enormes: a depressão, a ansiedade e síndromes assolam muitas vítimas. Importa lembrar que o assédio também pode ser praticado contra o empregador, ou até mesmo entre funcionários que ocupem o mesmo cargo dentro de uma organização.

Diante disso, necessário se faz uma aplicação mais eficiente das leis, principalmente com a aplicação do ônus da prova para o empregador, que nos casos de assédio ascendente (superior hierárquico para com o subordinado), nas reclamações trabalhistas, compete a ele provar que tal acusação é mentira, trazendo como parte vulnerável logicamente, o trabalhador.

Importa ressaltar que muitas empresas aderem aos programas de prevenção e combate ao assédio moral, que busquem permitir a manutenção de um ambiente organizacional saudável, além de colocar à disposição do trabalhador canais de apoio e de denúncias, com vistas à extinção dessa prática.

No Brasil, os casos de denúncias de janeiro a junho do ano corrente aumentaram constantemente, e é por isso que a preocupação com o trabalhador deve

ser primordial nas organizações, permitindo que ele consiga provar o alegado e rescindir o contrato sem maiores implicações.

A empresa também deve prestar apoio psicológico, com profissionais habilitados para tal nos casos de assédio moral, incentivando e disponibilizando tratamento adequado à situação de cada uma das vítimas, uma vez que estes atos desrespeitosos na organização produzem muitas consequências ao empregado assediado.

Em termos de prevenção nacional, e existência de leis específicas sobre o tema no local de trabalho tornam-se cada vez mais necessárias para que as organizações possam reprimir esse tipo de comportamento, além de punir àqueles que o praticam.

Desta forma, ainda que tenha havido mudanças recentes na Legislação Brasileira para adequação a esta realidade, a proposta inicial do trabalho foi parcialmente atendida, uma vez que não basta tão somente a criação de leis, mas a sua execução e alcance dependem de um conjunto de ações que contribuam para que os princípios de publicidade, efetividade e controle social sejam cumpridos.

Precisamos avançar no combate à essa violência tão presente nas organizações e, ao mesmo tempo, tão nociva. Mecanismos eficazes e políticas de proteção às vítimas de assédio moral, contribuem para a formalização das denúncias; além da importância de conscientização da população sobre o que caracteriza o assédio moral e suas consequências.

Convém ressaltar que estas consequências não atingem somente o assediado, o assediador pode sofrer inúmeras sanções, na esfera administrativa, cível e/ou penal; assim como as organizações sofrem danos à sua imagem e meio ambiente.

A pesquisa bibliográfica atual sobre o tema é vasta e interdisciplinar, pois ela pode direcionar o estudo para áreas diversas disciplinas como Psicologia, Medicina e Enfermagem.

O aumento dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho tem exigido uma resposta efetiva do ordenamento jurídico brasileiro. Ao longo do tempo, os tribunais têm reconhecido cada vez mais o assédio moral como uma prática reiterada, abusiva e passível de punição. Através da interpretação da Constituição Federal, da CLT e de outras ferramentas ligadas ao trabalhador, os Tribunais têm estabelecido precedentes que reforçam a responsabilização do agressor e a proteção às vítimas, bem como a reparação aos danos sofridos.

O debate em torno de novas lei reflete a preocupação da sociedade e dos legisladores em promover mudanças no ordenamento jurídico para enfrentar o assédio moral de forma mais efetiva, assim como essas iniciativas empresariais e acordos coletivos representam uma resposta complementar.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. 2016.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVES, Eraldo Jesus; SALES, Marcos Paulo. Assédio moral nas relações de trabalho: os reflexos do assédio moral diante das dificuldades probatórias nas decisões judiciais e a responsabilidade civil e criminal das empresas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 6, p. 136-168, 2021.

ANDRADE, Marília Brandão de. **Assédio moral e sexual: à luz do direito trabalhista e a relevância no ordenamento penal brasileiro**. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: **Revista de Direito do Trabalho**. V. 70, Curitiba: Gênese, 1998.

BRUM, André Luiz de Oliveira; SILVA, Sidneya Crispim da; GUEDES, Marcela Fiamma Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho: as consequências e danos causados ao trabalhador**.

BURIGO, Henrique. **A comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo acerca da dificuldade probatória**. Direito-Florianópolis, 2017.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloísa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará**. Revista brasileira de Saúde ocupacional, v.37, n. 126, 2012.

CAPRA, Cátia Fatima. **Assédio moral e a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho**.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. **Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual**. Cadernos Ebape.br, v. 11, p. 165-180, 2013.

CARVALHO, Sônia Aparecida de; TONIAL, Juliana Chilanti. A prova do assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 13, n. 1, 2012.

CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

EINARSEN, S. et al. **Bullying e abuso emocional no local de trabalho: perspectivas internacionais em pesquisa e prática**. Londres: Taylor e Francis/Balkema, 2003.

FERREIRA, Bianca Moreira. **A aplicação da denúncia da lide nos casos de assédio moral na relação de emprego**. Direito UNIFACS-Debate virtual, n.125, 2010.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto e BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho** [livro eletrônico]. São Paulo: Cengage Learning, 2020. Coleção Debates em Administração.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr., 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e *straining***. Revista LTr, 74-02/165, v. 74, n. 2, fev. 2010.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. "*Mobbing*" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, p. 183-191, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LEYMANN, Heinz. O conteúdo e o desenvolvimento do assédio moral no trabalho. In: **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 2, 1996.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23517>. Acesso em: 24 nov. 2023.

MACHADO, Diego de Queiroz; IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; MATOS, Fátima Regina Ney. **“Quero matar meu chefe”**: retaliação e ações de assédio moral. *Revista Pretexto*, v. 14, n. 1, p. 52-70, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato Costa Lino de Goes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.

RAYNER, C. **Quanto custa o bullying para sua empresa?** *Gestão de Pessoas*, v. 12, n. 24, pág. 28, 2006.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial**. 2005. Trabalho acadêmico (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em [www.nesc.ufrj.br/assediomoral](http://www.nesc.ufrj.br/assediomoral). Acesso em: 02 out. de 2023.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos Polêmicos e Atuais da Arbitragem como Meio de Solução dos Conflitos Trabalhistas. **ARBITRAGEM NO PROCESSO DO TRABALHO** ([lacier.com.br](http://lacier.com.br))>. Acesso em, v. 9, 2023.

SILVA FILHO, Francisco Celso da et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho dos alunos formandos em Ciências Contábeis de 2007-2 da UFSC**. Florianópolis: 2007.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. A reparação do dano moral no direito do trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, v. 55, maio/1991.

SIMÕES, Raquel Costa Silva; RODRIGUES, Paula Corrêa. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, p. 1-24, 2020.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista do Direito Público**, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2007.