

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ELEMENTOS CARACTERIZADORES E RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

MORAL HARASSMENT AT THE LABOR ENVIRONMENT: CHARACTERIZING ELEMENTS AND CIVIL LIABILITY

Ludmila Garcia Wernersbach Scopel (lwernersbach@gmail.com)¹

Sara Del Bortoli da Silveira (saradasilveira@outlook.com)²

Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira (horacio@fsjb.edu.br)³

RESUMO

O presente artigo aborda a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, e, de forma conexa, visa compreender quais são seus caracterizadores, assim como qual a responsabilização civil gerada. Para tal, trabalhar-se-á com a conceituação do assunto, sucedida pela compreensão de causas e efeitos dessa temática. Na sequência, buscará ser conferida de que forma é feita tanto a prevenção quanto a repressão a essa problemática. Com esse recorte, cria-se uma conjuntura satisfatória para entender de que modo o ordenamento vigente no Brasil trata a temática do assédio moral no ambiente laboral. Ocorre que, após essa problematização, verificou-se que o país não possui dispositivo legal que expressamente trate do assédio moral no ambiente do trabalho, contudo o Poder Judiciário recorre à Constituição, bem como a tratados e legislações infraconstitucionais para suprir a lacuna deixada pelo Poder Legislativo, iniciativa que tem auxiliado na implementação de medidas tanto de prevenção quanto de repressão ao assédio no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral, ambiente de trabalho, legislação brasileira, caracterizadores, responsabilização civil.

ABSTRACT

The present article addresses the problem of moral harassment in the work environment, and, in a related way, aims to understand what its characteristics are, as well as what civil liability is generated. To this end, we will work with the conceptualization of the subject, followed by the understanding of the causes and effects of this theme. Next, it will seek to check how both the prevention and the repression of this problem are carried out. With this clipping, a satisfactory situation is created to understand how the current legislation in Brazil deals with the theme of moral harassment in the work environment. It turns out that, after this problematization, it was verified that the country does not have a legal device that expressly deals with moral harassment in the work environment, however the Judiciary uses the Constitution, as well as treaties and infraconstitutional legislation to fill the gap left by the

¹Aluna de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

²Aluna de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

³Orientador e Professor das disciplinas de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

Power Legislative, an initiative that has helped to implement measures both to prevent and repress harassment in the workplace.

KEYWORDS: Moral harassment, labor environment, Brazilian legislation, characterizers, civil liability.

INTRODUÇÃO

Com as mudanças sociais ao longo dos anos, a discussão do assédio moral no ambiente de trabalho tornou-se temática com cada vez mais holofotes, tendo em vista a crucial necessidade de discutí-la.

Partindo desse pressuposto, verifica-se que o assédio moral é um fenômeno social, que se confunde com a evolução da sociedade, e, especificamente no ambiente de trabalho, absorve novos arres, moldando-se às especificidades de cada país.

Ao longo da evolução histórica do trabalho, a legislação trabalhista foi se adequando às mudanças sociais, visando combater abusos em face dos trabalhadores, já que o termo trabalho remonta historicamente a algum ruim, degradante.

Visando justamente combater os arbítrios, a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) surge no Brasil para consolidar uma perspectiva de proteccionismo às relações de trabalho, olhando o lado do empregador, mas salvaguardando, sobretudo, o trabalhador, parte mais frágil na relação.

Ocorre que atualmente, naquilo que Zygmunt Bauman estabeleceu como “Modernidade Líquida”, as relações tornaram-se fluídas e voláteis, o que se estende ao ambiente laboral. Nesse sentido, a globalização, trazendo consigo maior automação e competitividades dos produtos, dada a integração do mundo em uma aldeia global, de inter-relações e multilateralismos, os trabalhadores acabaram ficando mais expostos em um mercado no qual as decisões passaram a ser mais imediatistas, em prol de resultado.

Nessa conjuntura, um ambiente mais tensionado se torna propenso, inequivocamente, às doenças do trabalho, fruto dos crescentes registros envolvendo assédio moral nesse ambiente.

Diante desse cenário, o presente artigo visa esmiuçar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando compreender os seus elementos caracterizadores, assim como aclarar de que modo funciona a responsabilização civil por tais episódios, já que, de antemão, observa-se que inexistente dispositivo legal que expressamente reprima tal prática.

Dessarte, o presente trabalho objetiva compreender qual o tratamento conferido ao assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil, visando compreender do que se trata, quais as formas de prevenção e repressão, bem como questões conexas.

Para suprir tal intuito, trabalhar-se-á com tópicos encadeados de maneira lógica, visando propiciar melhor compreensão dos fatos.

Assim sendo, em um primeiro momento será abordado o “conceito e elementos caracterizadores” do assédio moral no ambiente do trabalho, para, no tópico seguinte, melhor compreendendo do que se trata a essência do trabalho, ser possível assimilar a “relação causa e efeitos do assédio moral no trabalho”, traçando um paralelo entre o problema em si e aquilo que ele gera, primordialmente, ao obreiro.

Na sequência, o intuito será discorrer sobre “formas de prevenção e repressão do assédio moral no trabalho”, na medida em que, munidos da conceituação do assunto atrelado às principais consequência, acaba sendo viável, inicialmente, dirimir a questão relativa a como evitar que o assédio moral se perpetue, bem como de que forma, caso já tenha ocorrido, seja combatido.

Forma-se, assim, um ecossistema propício para, por fim, analisar o ponto fulcral da pesquisa, que é justamente pôr luz ao tratamento jurídico conferido ao assédio moral no ambiente de trabalho, perspectiva que poderá ser narrada por intermédio do tópico "o assédio moral no ambiente de trabalho à luz do ordenamento nacional e, por conseguinte, da aplicação da responsabilização civil ", que encerra a discussão estruturante da pesquisa, a partir de uma análise tripartidarizada envolvendo a discussão da (i) legislação vigente; somada com o esclarecimento da (ii) relação entre assédio moral e dano moral; e, por fim, aclaramento (iii) da responsabilização do empregador.

Ante o exposto, consoante mencionado alhures, o tópico a seguir se desbruchará na discussão da construção conceitual, por mais difícil que isso seja, do que seria assédio moral no ambiente de trabalho, e, de forma anexa, dirimir fatos conexos, conforme questões de fato e de direito trabalhadas a seguir.

1 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O assédio moral, apesar de ser um assunto polêmico, não é considerado um fenômeno novo, sendo tratado na literatura sob diferentes visões, a depender da cultura e das demais conjunturas nas quais esteja inserido.

Para Sérgio Pinto Martins⁴ assediar, enquanto gênero, significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna”, perspective na qual o assédio moral acaba se manifestando como uma espécie, uma particularização de algo já antigo na sociedade, e que acabou se estendendo a novos meios, moldando-se a novos contextos fáticos.

Nessa esteira, Martinez e Júnior⁵ ajudam a, de certa forma, definir a questão ao aclararem que:

O assédio moral no trabalho não comporta delimitação conceitual precisa, mesmo porque suas manifestações são proteiformes: assumem distintas modalidades de expressão. Em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo. Essas manifestações agridem direitos fundamentais arduamente conquistados pelos trabalhadores em décadas de lutas sociais.

De modo complementar, a psiquiatra e psicanalista Hirigoyen⁶, autora do livro “assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, *in verbis*:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho

À vista disso, resta claro que conceituar o assédio moral na esfera juslaboralista é uma tarefa difícil, tendo em vista a existência de diversas modalidades de expressão.

Contudo, como visto, independente da manifestação verificada, a existência de violência psicológica no ambiente laboral acaba sendo ponto fulcral, na medida em que é elemento de imprescindível aplicação quando da identificação de tal problema.

Nota-se, portanto, que o assédio moral no ambiente de trabalho ancora-se em uma conjuntura marcada pela inferiorização do indivíduo galgado em função de recorrentes condutas que fragilizam sua vida cotidiana no ambiente laboral.

Assim sendo, embora inexista previsão específica em nosso ordenamento jurídico sobre o referido assunto, a doutrina e a jurisprudência pátria acabaram estabelecendo uma conceituação para esse fenômeno social de grande relevância jurídica, um grande avanço no

⁴MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

⁵MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 16 nov. 2022, p. 8.

⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022, p. 17.

tratamento desse tema em solo brasileiro, consoante é possível extrair do aresto transcrito a seguir, qual seja:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. No Direito do Trabalho, o assédio moral tem sido caracterizado como "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 trabalho e no exercício de suas funções" (Sônia A. C. Mascaro Nascimento, "O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", Revista LTr 68-08/922-930). Nem toda forma de agressão psicológica à pessoa, porém, 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. Assim, **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**. Mesmo não restando configurado o assédio moral, porém, o agressor não está livre da punição, desde que o seu ato abusivo seja danoso à personalidade da vítima, atentando contra a sua saúde mental. De todo modo, 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 688/2008-099-03-00.0; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 14/04/2010)⁷

Logo, a ementa acima transcrita escancara o fato de que, no direito do trabalho, o assédio moral é considerado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que fere a dignidade psíquica, de modo repetitivo e prolongado, tornando o ambiente de trabalho insalubre, bem como fragilizando o trabalhador enquanto ser humano, excluindo-o, e, assim, gerando grave dano psíquico-emocional.

Acerca disso, insta salientar que trata-se de movimento antigo, já que Heinz Leymann, médico alemão e doutor em psicologia do trabalho, deparou-se com um embrião do assédio moral no ambiente de trabalho ainda nos anos 80 (oitenta), quando identificou o fenômeno e o nominou como *moobing*.

Diante das ponderações feitas, e apesar da prolixidade do fenômeno dificultar o estabelecimento de um conceito jurídico inequívoco, é possível identificar elementos que explicitamente ou implicitamente norteiam a doutrina e a jurisprudência para caracterizar o que é o assédio moral, isto é: (i) a abusividade da conduta dolosa; (ii) a repetição e prolongamento da conduta; (iii) o ataque à dignidade psíquica; e (iv) a natureza psíquica.

⁷BRUGINSKI, M. K. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. Assédio Moral e Assédio Sexual, p. 29-41, 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 31 out. 2022.

Senão vejamos:

I. **A abusividade da conduta dolosa:** é a conduta que por ação ou omissão possui um potencial lesivo, tornando insuportável o ambiente de trabalho. Sendo que o critério para mensurar a lesividade demanda a aferição da gravidade na concepção objetiva, uma vez que cada ser humano possui sua individualidade, possuindo resistência emocional diferenciada, sendo assim, não é toda conduta que será considerada assédio moral.

Nas palavras de Margarida Barreto⁸, é um processo, mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõem ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações.

II. **A repetição e o prolongamento da conduta:** não poderá ser conduta que aconteça esporadicamente. O lapso temporal tem que ser suficiente para trazer prejuízos para a vítima.

Nas palavras de H. Leymann, o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez na semana numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para a manifestação dos sintomas⁹.

A respeito da repetição da conduta, Hirigoyen¹⁰ esclarece que “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos freqüentes e repetidos é que constitui a agressão”.

III. **O ataque à dignidade psíquica:** o assediador com intenção de causar transtorno à saúde mental da vítima faz de tudo para enclausurar, atacando sua autoestima, de modo que o empregado acaba diminuindo seu ritmo de produtividade, devido ao transtorno psicológico padecido;

Nesse sentido, Margarida Barreto¹¹ afirma que:

Pode começar com um olhar que ironiza, chegando à visibilidade dos apelidos que estigmatizam e que, ao longo do tempo, vão se tornando explícitos, causando dor e tristeza. Aos poucos, os atos minam a confiança em si, desestabilizando a relação do trabalhador com o ambiente de trabalho e a organização.

IV. **Natureza Psicológica:** o assédio moral também pode ser conhecido como psicoterror, que consiste em todo gesto/comportamento que degrade a integridade física e psicológica da vítima.

Sônia Mascaro do Nascimento¹² considera que a configuração do assédio moral demanda a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) através de perícia médica, justamente, segundo aduz, para não se generalizar o instituto e assim, separar o efetivo terror psicológico de outras doenças psicológicas nascidas das relações laborais.

⁸BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil** - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

⁹ MIRA, Edmar de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-133/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 01 nov. 2022.

¹⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2006, p. 17.

¹¹BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil** - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

¹²NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Revista LTR. São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

Outrossim, a jurisprudência pátria entende a intensidade da "violência psicológica" como um dos elementos que configuram o assédio moral, conforme se observa do aresto a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, **a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima.** O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2a R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013) (sem grifos no original)¹³

Ademais, imperioso registrar que o assédio moral pode se configurar de várias formas e em todos os níveis hierárquicos. Podendo, então, o sujeito que pratica esta conduta ser o próprio empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um subordinado (assédio ascendente), ou até mesmo um colega de trabalho (assédio horizontal).

A título de ilustração, Sônia Mascaro do Nascimento¹⁴ explica que, no assédio vertical, utiliza-se o poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como subterfúgio para eventuais consequências trabalhistas.

Tem-se, então, que o assédio moral pode ser conhecido como terrorismo psicológico, ou *psicoterror*, consistindo em uma forma de violência no ambiente de trabalho, que implica na prática de atos, gestos e comportamentos vexatórios, expondo os trabalhadores a situações humilhantes, e constrangedoras. Insta salientar que a caracterização de tal prática demanda que os atos retromencionados aconteçam de forma repetitiva, sistematizada e prolongada durante a jornada de trabalho.

Diante disso, mostra-se oportuno compreender quais as causas de tal fenômeno, questão dirimida no tópico a seguir.

¹³BRUGINSKI, M. K. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. Assédio Moral e Assédio Sexual, p. 29-41, 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 31 out. 2022.

¹⁴NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

2 RELAÇÃO CAUSA E EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Inicialmente, cabe ressaltar que conflitos e desentendimentos fazem parte das relações interpessoais, seja no âmbito profissional ou social. Quanto ao âmbito profissional é normal que no ambiente de trabalho haja divergências, disputas por cargos, oposições de ideias, isso tudo sem que se configure assédio moral.

Entretanto, Sérgio Pinto Martins¹⁵ ensina que, com a globalização, o modelo capitalista tomou força no mundo, motivo pelo qual passou a imperar no mercado a ótica da competitividade, oportunidade em que parte-se da premissa básica de que, quanto mais produtos produzidos, maiores os lucros. Dessa forma, o referido doutrinador explica que essa lógica de consumo fez com que o trabalhador passasse cada vez mais a estar sujeito a pressões por resultado, tensionando, assim, o ambiente de trabalho, e, desse modo, criando uma conjuntura propícia para o aparecimento das doenças do trabalho e também o assédio moral.

Nessa senda, se faz necessário esclarecer que o assédio moral não se pode confundir com a violência pontual, decorrente do estresse, nervosismo e mau humor, a que todos estamos sujeitos no cotidiano. Nesse sentido, deve-se levar em consideração a continuidade, isto é, a gravidade manifestada pelo efeito cumulativo dos microtraumatismos rotineiros e repetidos.

Assim sendo, ainda que uma agressão pontual provoque consequências para a vítima, tal atitude não é qualificada como assédio moral, ainda que seja um ato de violência, e, dessa forma, deva ser punido por tanto. O ponto de inflexão é, na verdade, a existência de processo continuado de exposição à humilhação, o que realmente gera tal agressão.

Justamente por isso, muitas das vezes o assédio moral é tido como algo irrelevante, pois é confundido com certos tipos de brincadeiras de mau gosto que acontecem no ambiente laboral, o que dificulta a vítima a considerar aquilo como algo sério.

Entretanto, com o passar do tempo, com a conduta reiterada do agressor, é que a vítima percebe a gravidade da situação, mas nesse momento se torna difícil a repreensão, uma vez que a vítima já se encontra em um campo minado, fragilizada, e vulnerável.

Nesse panorama, o meio ambiente de trabalho corrobora para que o assédio moral seja algo até mesmo institucional, deixando de ser interpessoal apenas, e, via de consequência, se configurando um assédio moral organizacional, uma das modalidades de assédio moral no ambiente do trabalho cada vez mais recorrente.

¹⁵MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33

A esse respeito, Rodolfo Pamplona Filho¹⁶ conceitua o assédio moral organizacional do seguinte modo:

na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

Outro aspecto que para Hirigoyen¹⁷ se tornou um componente determinante do trabalho é o medo. Segundo tal autora, nada mais é do que “o medo de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão”.

Dessa forma, em um estudo comparativo entre assédio na espécie interpessoal e assédio organizacional, verifica-se que o primeiro manifesta-se pela relação direta entre os indivíduos, enquanto o segundo está relacionado ao interesse exclusivo das empresas.

Verifica-se, assim, que os registros de assédio moral no ambiente do trabalho tem demonstrado que cada ocorrência é muito subjetiva, inclusive porque, como dito, existem diversas subdivisões, especialmente as modalidades interpessoal e organizacional. Porém, em todos os casos é indiscutível a presença de violência psicológica.

Justamente por isso, depreende-se que o assédio moral no trabalho é uma espécie muito particularizada do assédio moral enquanto gênero.

Dito isso, há inúmeras causas desabonadoras que facilitam o surgimento do assédio moral, sendo que, as manifestações podem ser as mais diversas e assumem características particulares, assim como leciona Hirigoyen¹⁸.

Consoante os fatos supra indicados, mostra-se indubitável que tal questão desencadeia um cenário de sério impacto na vida do empregado, sobretudo no que diz respeito aos efeitos negativos de tal fenômeno perante a saúde, tanto física quanto mental, da vítima, a qual, *in casu*, materializa-se na figura do trabalhador.

Nessas situações, a vítima, isolada e fragilizada, acaba trazendo para si os fatos ocorridos, o que acaba sendo indevido, visto que nada mais é do que a atingida pelo problema, e, portanto, demanda suporte profissional.

¹⁶PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Os contornos conceituais do assédio moral organizacional. Disponível em: www.andt.org.br ; Acesso em 20 out. 2022. p. 6.

¹⁷HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2002.

¹⁸HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. Ed. Trad. Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 32-33.

Com a saúde debilitada, a vítima do assédio moral no trabalho acaba sendo atingida por diversas doenças, entre elas, a título de ilustração, a ansiedade, depressão, mal estar, entre outras questões.

À luz disso, citando Araújo (2003), Loureiro¹⁹ traz à baila a seguinte questão:

Os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal.

Um exemplo de enfermidade que tem se tornado cada vez mais frequente aos trabalhadores é a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento profissional, elencada através do Decreto nº 3.048/99, anexo II, como acidente de trabalho e, conforme o Ministério Público do Trabalho²⁰, é caracterizada por esgotamento físico e emocional, oriunda do ritmo de trabalho penoso e estressante, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços.

Assim, a questão não mais se restringe ao ambiental laboral, visto que impacta diretamente nas relações familiares, portanto, indiscutivelmente ganha ares que perpassam a vida profissional da vítima.

Além disso, a própria empresa é prejudicada, pois perde força de trabalho produtiva, e, desse modo, depende de reposição para a continuidade da lógica capitalista, visto que a jurisprudência tem entendido pela concessão de auxílio por incapacidade temporária, antigamente chamado auxílio-doença, para os funcionários atingidos por assédio moral, fora o fato de que esses casos normalmente demandam pagamento de indenizações e, obviamente, prejudicam a imagem da empresa perante a sociedade, porque acaba sendo construída uma ideia de ambiente ruim para o trabalho.

Ante o exposto, primeiramente é necessário analisar de que forma o país lida com a prevenção e repressão ao assédio moral na esfera juslaboralista, a fim de subsidiar um panorama de melhor assimilação para discorrer acerca do ordenamento jurídico em si.

¹⁹ LOUREIRO, Marcio Afonso. **ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS, CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS**. 2018. 39 f. Monografia (Especialização) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Especialização em Gestão Pública, Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del-Rei, 2018.

²⁰ MPT. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

3 FORMAS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Conforme visto, o assédio moral no ambiente do trabalho é a ramificação crescente de um assunto que já era delicado na sociedade, que é a discussão do assédio moral.

Quanto a isso, insta salientar que o Ministério Público, enquanto fiscal da lei, demonstra, na Cartilha do Ministério Público do Trabalho do Brasil²¹, que a Justiça do trabalho tem admitido e processado demandas que versem sobre assédio moral, oportunidade em que os auditores Fiscais do Trabalho já lavram autos de infração e emitem Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, quando verificadas condutas de assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador.

Além do mais, segundo o Ministério Público do Trabalho, as enfermidades, principalmente na esfera mental, e oriundas da prática do assédio moral; podem ser equiparadas a uma doença do trabalho ou acidente do trabalho, conforme dispõem os Artigos 19 e 20, da Lei no 8.213/91.

Nesse panorama, considerando que muitas enfermidades, atualmente, decorrem de problemas psicológicos e psiquiátricos, é imprescindível a construção de um trabalho preventivo no ambiente de trabalho.

É pacífico o fato de que a adoção de práticas preventivas são essenciais no combate a tal problema, dentre elas, por exemplo, a criação de manuais de boas condutas, treinamento para gestores e líderes, atividades e comitês relacionados a diversidade, palestras temáticas, entre outros meios.

Insta mencionar também a necessidade de sedimentação de um ambiente laboral propício para o combate do problema em comento, caminho que pode ser trilhado por intermédio do estabelecimento de, para singela ilustração, ouvidorias, ou até mesmo canais para denúncia anônima, com o fito de receber eventuais casos de pessoas que eventualmente ainda não sintam aptas a revelarem suas identidades. Em ambos os casos, é imprescindível a realização da devida apuração, como forma de combater o caso em si, mas também evitar novos registros.

²¹ MPT. **Assédio moral no trabalho:** perguntas e respostas. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

À luz desse cenário, o Ministério Público do Trabalho²², indica que, caso seja vítima ou tenha conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, o cidadão tem a sua disposição uma série de meios para efetuar uma denúncia, o que, imperioso aclarar, não impede a busca por assistência jurídica de algum advogado, tendo em vista a possibilidade de ajuizamento de uma possível ação trabalhista.

O *parquet* elenca, a título de ilustração, os seguintes canais:

- I. Espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
- II. Sindicatos ou Associações;
- III. Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho;
- IV. Ministério Público do Trabalho atuante no local, inclusive via denúncia on line ou aplicativo Pardal;
- V. Centros de Referência de Saúde do Trabalhador- CERESTs.

Destarte, resta claro que as consequências afetam de forma contundente a vítima de assédio moral, o que se agrava quando isso ocorre em pleno ambiente de trabalho, razão pela qual é preciso prevenir a ocorrência de tais práticas delituosas, na medida em que, quando isso não for suficiente, reprimir a sua manifestação.

Diante do exposto, é necessário esmiuçar de que modo o ordenamento brasileiro tem tratado tal assunto, e, de modo reflexo, qual a efetividade da conjuntura existente.

4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO À LUZ DO ORDENAMENTO NACIONAL E, POR CONSEQUENTE, DA APLICAÇÃO DA RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

Como já dito, o assédio moral no ambiente de trabalho não possui expressa previsão legal.

Contudo, isso não isenta o assediador, tampouco causa sentimento de impunidade para a vítima, sobretudo em função da aplicação da responsabilidade civil, em uma perspectiva de seara cível, a fim de propiciar a vítima certa reparação, muito embora isso não seja totalmente satisfeito.

²² MPT. **Assédio moral no trabalho:** perguntas e respostas. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

²²Ibid.

Para tal, ampara-se no fato de que a Carta Magna de 1988 prevê em seu ordenamento que todo cidadão tem o direito fundamental à preservação da dignidade humana, honra, intimidade e personalidade, conforme, respectivamente, o seu art. 1º, III, e art. 5º, X²³.

Desse modo, qualquer pessoa que tenha a sua dignidade, honra, intimidade e personalidade violada, poderá ser reparada mediante indenização, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil²⁴, quais sejam:

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

--

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Dito isso, para melhor aclarar a questão da responsabilização civil relacionada a ocorrência de assédio moral no trabalho, é preciso abordar o tratamento conferido por toda a conjuntura nacional, cuja análise deverá ser tripartidarizada, galgada na (i) legislação vigente; (ii) na relação entre assédio moral e dano moral; e, por fim, (iii) na responsabilização do empregador.

Em primeiramente instância, e outrora citado, tem-se que o ordenamento jurídico brasileiro não há lei específica a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho, entretanto, há um conjunto de normas que sustentam a ilicitude da conduta, como pode ser observado a seguir.

Assim sendo, no âmbito constitucional temos a dignidade da pessoa humana como um fundamento do Estado brasileiro:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

²³ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

²⁴ BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

[...]

Além disso, o texto constitucional protege, entre outros, a honra e a imagem das pessoas, ensejo em que assegura o direito à devida indenização na hipótese de dano material ou moral que esteja relacionado a tal situação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Outrossim, em âmbito infraconstitucional, talvez a mais ilustrativa, seja a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁵, sobretudo nos seus artigos 468 e 469, onde passa a ideia de repressão às condutas que são caracterizadoras do assédio moral, no que tange a reprimir alterações contratuais unilaterais ou prejudiciais ao empregado, na medida em que:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

[...]

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

[...]

Infraconstitucionalmente, destaque também para o artigo 483 da CLT²⁶, no qual foram estabelecidas as hipóteses para que o empregado possa considerar rescindido o contrato, e, ainda, busque uma reparação:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

²⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 out. 2022.

²⁶Ibid.

- 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 nº 4.825, de 5.11.1965)

De mais a mais, o Decreto nº 9.571/2018²⁷, o qual estabelece as diretrizes nacionais sobre empresa e direitos humanos, demanda, no seu artigo 6º, inciso X, a existência de ambiente respeitoso no trabalho. Veja que:

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

[...]

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

[...]

Estabelece-se, portanto, um ambiente de amparo para que o assédio moral no ambiente

²⁷BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018:** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

laboral seja enquadrado, com o claro intuito de assegurar às vítimas que as condutas por elas sofridas não passarão impunes, de modo que o Estado reconhece indiretamente sua omissão, mas, ao mesmo tempo, cria mecanismos para arrefecer a fragilidade do tratamento conferido ao assunto.

Uma clara ilustração dessa conjuntura decorre da proibição do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) proibir a contratação de empréstimos por empresas que sejam condenadas pela práticas de assédio moral, conforme artigo 4º da Lei no 11.948/2009²⁸.

Agora no plano internacional, insta citar a Convenção sobre Violência e Assédio²⁹, que entrou em vigor em 25 de junho de 2021, dois anos depois de ter sido adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT.

Tal tratado internacional, no bojo do seu art. 1º, “a”, trouxe uma definição do que seria violência e assédio, propiciando, aos Estados signatários, mecanismos para melhor identificação desses elementos que gozam de uma forte inter-relação:

a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero. (tradução livre).

Além dessas normas citadas, é possível que, via acordos e convenções coletivas, sejam previstas cláusulas que vedem a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo possível estabelecer multas e até mesmo tratamento médico à vítima.

Conforme exposto na Cartilha do Ministério Público do trabalho³⁰:

A prática de assédio moral pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho por ofensa a várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.

²⁸BRASIL. **Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009**: Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11948.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.948%2C%20DE%2016%20DE%20JUNHO%20DE%202009.&text=Constitui%20fonte%20adicional%20de%20recursos,BNDES%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs%20Ancias. Acesso em: 01 out. 2022.

²⁹ OIT. **Convenção sobre Violência e Assédio** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 01 out. 2022.

³⁰ MPT. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

Portanto, diversas construções legislativas têm sido aplicadas para viabilizar efetividade no combate ao assédio moral no trabalho, tendo em vista a inexistência de expressão previsão da questão.

Compreendendo esse uso analógico, mostra-se imperioso verificar de que modo, havendo assédio moral, haverá o dano moral.

Partindo dessa premissa, resta pacificado que o assédio moral gera impactos na saúde da vítima, e, por conseguinte, na sua vida tanto profissional quanto familiar.

Nesse sentido, mesmo que os prejuízos não sejam de nenhum modo suficientemente supridos, a indenização, especialmente em relação ao dano moral, é uma ferramenta que auxilia na mitigação dos efeitos negativos gerados.

Os danos morais se dividem em diferentes aspectos, que são distintos entre si e possuem valores diferenciados, quando levadas em consideração para fixação da indenização. Eis que, justamente, o assédio moral se manifesta como espécie do gênero dano moral, oportunidade em que, quando constatado, gerará a necessidade de indenização reparatória.

In casu, basta que o indivíduo lesado reúna provas do evento fatídico e demonstre as consequências que aquilo gerou em sua vida pessoal e profissional.

Dessa maneira, sob a égide do contraditório e da ampla defesa, sendo constatado o cometimento de assédio moral, e tendo este gerado impactos negativos à vítima, nascerá a necessidade da devida reparação. Veja que³¹:

ASSÉDIO	MORAL.	DANO	MORAL.
O assédio moral é espécie do gênero dano moral e se configura pela atitude abusiva do empregador, que exerce o poder diretivo de forma excessiva, causando aos empregados humilhações e transtornos psicológicos. Extrapolando o empregador seu poder diretivo, deve ser condenado ao pagamento de indenização reparatória respectiva.			

Desse modo, o assédio moral pode ocasionar um dano, o qual pode ocasionar uma indenização, mediante a responsabilização do empregador ou de quem eventualmente tenha cometido a agressão ou daquele que manteve-se inerte mesmo devidamente cientificado a respeito.

Gera-se, dessa forma, e via de regra, a responsabilização do empregador, visto que a justiça do trabalho historicamente compreende o trabalhador como parte mais frágil da relação, o que mostra-se uma verdade incontestável.

³¹ TRT1. **RECURSO ORDINÁRIO: RO XXXXX20175010036 RJ.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/719090612> . Acesso em 10 out. 2022.

Nessa diapasão, Marcia Kazenoh Bruginsk³² menciona que, “incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no local de trabalho, na medida em que possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT).

Caso o assediador seja o próprio empregador, o Ministério Público do Trabalho³³ afirma que:

ele responderá pelos seus atos abusivos civilmente (responsabilidade civil) e, a depender da conduta, também poderá responder criminalmente, se houver tipificação como tal no Código Penal (por exemplo, crimes contra a honra). Deverá, ainda, efetuar indenização material e/ou moral à vítima. No primeiro caso, se houve prejuízos financeiros e no segundo caso, se houve danos psicológicos ou à imagem/honra.

Mesmo que não seja o responsável direto pela ocorrência do assédio, o empregador não pode se isentar de qualquer responsabilidade, visto que cabe a ele administrar o ambiente laboral, e, dessa forma, propiciar um ambiente adequado para todos.

Por isso, caberá ao empregador, com o intuito de fazer cessar o fato e adequar o ambiente de trabalho, implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como, por exemplo, mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa com base no art. 482 da CLT³⁴, o que não exime o empregado assediador de ainda ser responsabilizado civil e criminalmente, a depender do caminhar da apuração a ser feita.

De acordo com os artigos 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os artigos 1.521, III; 1.522 e 1.523, todos do Código Civil vigente, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando* (por não fiscalizar a postura da pessoa assediadora) e *in eligendo* (por ter escolhido a pessoa assediadora).

³²BRUGINSKI, M. K. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Assédio Moral e Assédio Sexual**, p. 29-41, 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 31 out. 2022. p. 32.

³³ MPT. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

³⁴*Ibidem*.

Nesse mesmo sentido está o entendimento da Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal³⁵, para a qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Constata-se, então, que o empregador além de ser responsável pelos seus próprios atos, é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que violem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, inclusive, conforme afirma o Ministério Público do Trabalho³⁶, isso vale mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

Dessa forma, é de responsabilidade do empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho, zelando para que este seja um local psicologicamente saudável, prevenindo e repudiando o assédio, pois este será responsabilizado pela prática dessa conduta no trabalho, ainda que não seja o agente agressor.

CONCLUSÃO

Como mostrado durante todo o trabalho, o assédio moral não é um fenômeno novo, mas sim que se amoldou aos novos tempos, *in casu*, ao ambiente laboral, sobretudo em função do modelo capitalista, galgado na ótica de inter-relação entre consumo e lucro.

Ao longo do trabalho, foi possível extrair que o assédio moral no ambiente de trabalho tem se nortado questão que demanda sérias discussões, tendo em vista os inúmeros malefícios que o aludido problema causa à saúde psíquica e física, principalmente, *in casu*, dos trabalhadores.

Em uma sociedade adepta ao consumo exagerado, as cobranças crescentes dos trabalhadores acabou se configurando como forte influenciadora da ocorrência de casos de assédio no ambiente laboral, especialmente em função da criação de locais cada vez mais tensões, prezando pela produtividade, custe o que custar.

Em que pese a dificuldade do assédio moral no ambiente laboral ser conceituado de forma concreta, foi possível extrair que tal problema causa diversos problemas à saúde do trabalhador, bem como impacta diretamente à empresa, que muitas vezes fica sem a força de trabalho, precisa repor, ou até mesmo indenizar a vítima.

³⁵ STF. **Súmula 341.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 04. nov. 2022.

³⁶ MPT. Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

Diante desse cenário, medidas de previsão e repressão a tal problema mostraram-se ferramentas importantes em relação a arrefecer os casos de assédio, bem como evitar que eles ocorram, em uma construção coletiva entre o Estado, trabalhador e empresas.

Nesse sentido, foi possível perceber que, em que pese a ausência de legislação que delibere expressamente a respeito do tema em discussão, verificou-se que o Poder Judiciário tem suprido a lacuna estatal por intermédio da aplicação de outros dispositivos vigentes, como o desrespeito à honra e a valorização da dignidade humana, a fim de evitar que as vítimas sejam duplamente prejudicadas, já que tais iniciativas, a seu turno, colaboram para evitar a impunidade.

Em acréscimo, insta citar que uma outra iniciativa interesse é justamente evitar que empresas condenadas em casos envolvendo assédio sejam impedidas de contrair empréstimos com o BNDES, o que demonstra que o desenvolvimento não pode se imiscuir da valorização dos direitos humanos e demais garantias.

Por meio desta pesquisa, foi possível verificar que as vítimas vivenciam esse terror diariamente, mas não conseguem identificar o assédio moral, confundido com brincadeiras de mau gosto.

E é justamente pela falta de informação que a vítima acaba sendo exposta a situações constrangedoras e vexatórias, suportando caladas, às vezes por medo de enfrentarem o desemprego, e, sem saber como agir, acabam entrando em um beco sem saída.

De todo modo, à luz da conjuntura em exame, indiscutivelmente é de suma importância que o assédio moral seja finalmente expressamente reconhecido na legislação nacional, e, dessa forma, seja debatido, prevenido e tratado como uma forte ameaça à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Nessa sintonia, é importante que as organizações se mobilizem, e criem políticas internas tanto preventivas quanto repressivas em prol da luta contra o assédio moral.

Como arremate final, recomenda-se, ainda, a aplicação de formas graduais de disciplinamento dos colaboradores eventualmente envolvidos com o comportamento reprovável, inclusive por meio de órgãos externos contratados para a apuração de eventuais denúncias, o que acaba subsidiando a decisão da empresa na hipótese de demissão por justa causa, por exemplo, visto que uma apuração possibilita a consolidação de robustas provas de responsabilidade ou não do indivíduo agressor, tendo em vista que o empregador poderá ser responsabilizado em caso de inexistência de ambiente laboral sadio.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil** - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral**: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. 2008. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/54451/assedio-moral---analise-sob-a-luz-dos-aspectos-configurativos-e-probatorios-deste-fenomeno-social>. Acesso em: 10 out. 2022.

BONFIM, Debora. **Assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências**. 2020. Disponível em: <https://deborabonfimrocha.jusbrasil.com.br/artigos/910029920/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-suas-consequencias#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20possui%20alguns%20elementos%20que%20o,de%20excluir%20a%20v%C3%ADtima%20no%20local%20de%20trabalho..> Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 out. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**: Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009**: Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11948.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.948%2C%20DE%2016%20DE%20JUNHO%20DE%202009.&text=Constitui%20fonte%20adicional%20de%20recursos,BNDES%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 01 out. 2022.

BRUGINSKI, M. K. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Assédio Moral e Assédio Sexual**, p. 29-41, 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf. Acesso em: 31 out. 2022.

FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2012. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade Cearense, Fortaleza, 2012.

FREITAS, Maria Ester, D. et al. **Assédio Moral no Trabalho** - Coleção Debates em Administração. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. 2019. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>. Acesso em: 04 out. 2022.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr: 2003, p. 35.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 4. Ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2006.

LOUREIRO, Marcio Afonso. **Assédio moral características, causas e consequências**. 2018. 39 f. Monografia (Especialização) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Especialização em Gestão Pública, Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del-Rei, 2018.

MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé; FIORELLI, Maria Rosa; FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 200 p.

MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 16 nov. 2022, p. 8.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MIRA, Edmar de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-133/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 01 nov. 2022.

MPT. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 15 out. 2022

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

OIT. **Convenção sobre Violência e Assédio** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190. Acesso em: 01 out. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Disponível em: www.andt.org.br ; Acesso em 20 out. 2022.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 39.

STF. **Súmula 341.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso
em: 04 nov. 2022.

TRT1. **Recurso ordinário: RO XXXXX20175010036 RJ.** Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/719090612> . Acesso em 10 out. 2022.

TRT4. **Recurso ordinário no 00211592820135040221.** Disponível em:
<<http://www.jusbrasil.com.br>>; Acesso em: 10 out. 2022.