



**FAI - FACULDADE DE IPORÁ**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**LUCIVERA RODRIGUES DE ALMEIDA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

IPORÁ-GO  
2022

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**LUCIVERA RODRIGUES DE ALMEIDA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao  
Curso de Bacharelado em Direito da FAI –  
Faculdade de Iporá, como parte dos requisitos  
necessários para a obtenção do Grau de Bacharel em  
Direito

**BANCA EXAMINADORA**

Maria Alvinia Cunha Pereira da Silva

Prof. Profª Maria Alvinia Cunha Pereira da Silva

Presidente da Banca e Orientador

Tales Gabriel Barros e Bittencourt

Professor Tales Gabriel Barros e Bittencourt

Membro da Banca e Coordenador do Curso

Lorena Correia de Freitas

Professora Lorena Correia de Freitas

Membro

IPORÁ – GO

2022

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, à Deus, por ser meu alicerce e força nas horas em que pensava fraquejar. Obrigado Deus por me dar a força necessária para não desistir e a confiança que tenho em Ti.

A todos os professores da FAI, pois cada um, ao longo das disciplinas ministradas, conseguiu contribuir para o meu amadurecimento como estudante do curso de Bacharel em Direito. Sempre vou valorizar e continuar aprendendo com as narrativas e interpretações experienciadas com o quadro docente que compõe o programa.

Em especial, devoto agradecimentos a minha ilustre e sofisticada professora orientadora Prof<sup>a</sup> Maria Alvinia Cunha Pereira da Silva, que foi muito importante durante toda a caminhada da elaboração do projeto, desenvolvimento da pesquisa e escrita da monografia. A atenção, cuidado e respeito que recebi de sua parte foram determinantes para eu dar conta desta monografia.

Aos meus pais que são meu exemplo de fé, força, perseverança, sabedoria e simplicidade. Que sempre contribuem com meu aprendizado.

Ao meu Filho e meu esposo, que com generosidade e luz forte sempre transmitem sentimento de apoio e alegria.

A todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que este trabalho fosse realizado.

"Um assédio moral é como um tornado resultante de uma tempestade de primavera - um ataque coletivo fervoroso que se transforma em um conflito comum."

(Kenneth Westhues).

## RESUMO

Almeida, Lucivera Rodrigues de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Bacharelado em Direito. FAI-Faculdade de Iporá, Iporá-Go, 2022.

O tema deste artigo é Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Implicações para o Princípio da Dignidade Humana e Implicações para a Saúde Mental do Trabalhador. Foi investigada a seguinte questão: "O assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador?". Considerou-se a seguinte hipótese: "O assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores, pois ocorrem comportamentos moralmente inaceitáveis dentro da organização". O objetivo geral é analisar se o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores. Os objetivos específicos são: conceituar o assédio moral dentro de uma organização, compreender a importância e o respeito ao princípio da dignidade humana e verificar a consequência do assédio moral organizacional. Este trabalho é importante para os profissionais do direito devido à crescente discussão e crença de que a proteção contra a violência e o assédio é fundamental para a saúde no ambiente de trabalho; para a ciência, é relevante por ser considerado um tema atual, embora não tenha legislação específica, os juízes já estão determinando e gerando jurisprudência baseada nas relações civis, aplicável às relações trabalhistas; benéfica para a sociedade, pois faz parte do cotidiano dos trabalhadores, mesmo daquelas pessoas que não trabalham, mas que definitivamente sabem que vivenciaram ou estão vivenciando assédio dentro de sua organização.

**Palavras chaves:** Assédio Moral. Dignidade da Pessoa Humana. Responsabilidade Civil do Empregador

## ABSTRACT

Almeida, Lucivera Rodrigues de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Bacharelado em Direito. FAI-Faculdade de Iporá, Iporá-Go, 2022.

The theme of this article is Moral Harassment in the Workplace: Implications for the Principle of Human Dignity and Implications for Workers' Mental Health. The following question was investigated: "Does moral harassment affect the worker's dignity and mental health?". The following hypothesis was considered: "Moral harassment affects the dignity and mental health of workers, as morally unacceptable behaviors occur within the organization". The general objective is to analyze whether moral harassment affects the dignity and mental health of workers. The specific objectives are: to conceptualize moral harassment within an organization, to understand the importance and respect for the principle of human dignity and to verify the consequences of organizational moral harassment. This work is important for legal professionals due to the growing discussion and belief that protection against violence and harassment is fundamental to health in the workplace; for science, it is relevant because it is considered a current issue, although it does not have specific legislation, judges are already determining and generating jurisprudence based on civil relations, applicable to labor relations; beneficial to society, as it is part of the daily lives of workers, even those people who do not work, but who definitely know that they have experienced or are experiencing harassment within their organization.

**Keywords:** Moral Harassment. Dignity of human person. Employer's Liability

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>2 ASSÉDIO MORAL .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>2.1 Contexto Histórico sobre Assédio Moral.....</b>                           | <b>12</b> |
| <b>2.2 Conceito de Assédio moral .....</b>                                       | <b>17</b> |
| <b>2.2 Causas do Assédio Moral .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>2.3 Consequências do Assédio Moral .....</b>                                  | <b>22</b> |
| <b>2.4 Espécies .....</b>  | <b>25</b> |
| <b>2.4.1 Assédio moral vertical.....</b>   | <b>25</b> |
| <b>2.4.1.1 Assédio moral vertical descendente .....</b>                          | <b>25</b> |
| <b>2.4.1.2 Assédio moral vertical ascendente .....</b>                           | <b>26</b> |
| <b>2.4.2 Assédio moral horizontal .....</b>                                      | <b>26</b> |
| <b>2.4.3 Assédio moral misto .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>                             | <b>29</b> |
| <b>3.1 Implicações do princípio da dignidade da pessoa humana .....</b>          | <b>31</b> |
| <b>3.2 Manifestação e consequências do assédio .....</b>                         | <b>33</b> |
| <b>3.3 Impacto na saúde mental .....</b>   | <b>34</b> |
| <b>4. FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE<br/>TRABALHO .....</b> | <b>36</b> |
| <b>4.1 Formas de prevenção: código de ética da empresa.....</b>                  | <b>36</b> |
| <b>4.2 Intervenção do ministério público do trabalho .....</b>                   | <b>40</b> |
| <b>4.3 Acompanhamento com psicólogo/terapeuta.....</b>                           | <b>43</b> |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>48</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um problema social causado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, humilhantes e repetitivas em diferentes cenários. É uma violência que atinge trabalhadores de todas as classes sociais, raças, níveis de escolaridade; pode estar relacionada ao poder, privilégio e dominação dentro das organizações.

Essa questão existe historicamente, desde os primórdios das relações humanas, e apesar de sua relevância, permanece pouco compreendida e discutida no campo do trabalho.

Essa violência, vivenciada de forma silenciosa e pessoal, só ganhou mais destaque no Brasil com o advento do capitalismo e conseqüente globalização, bem como com a crescente competitividade entre as empresas e a busca incessante pelo lucro. Com isso, os colaboradores são pressionados a atingir metas e reduzir custos para a empresa, contribuindo para relacionamentos saudáveis em um ambiente de trabalho em meio à concorrência acirrada e desleal. Desde então, muitos grupos enfrentaram essa questão especificamente, principalmente buscando a proteção do trabalhador.

Como resultado, esse fenômeno causa danos físicos, mentais e sociais; danos ao bem-estar, autoestima, segurança, educação e desenvolvimento pessoal não apenas dos indivíduos, mas de grupos, instituições e da sociedade como um todo.

Certamente, o tema do assédio moral no ambiente de trabalho é um tema importante que requer pesquisas onde e quando permitir a construção de novos conhecimentos e uma melhor compreensão de suas causas e efeitos, podendo também ser informado por estudos mais avançados teórico respaldado pelo conhecimento e orientado para intervenções profissionais mais seguras.

Vale destacar que, no mundo contemporâneo, as condições de trabalho são caracterizadas por um aumento excessivo da pressão produtiva visando uma maior rentabilidade, independentemente do custo. Esta pesquisa pretende responder à seguinte questão: “O assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores?”.

A hipótese levantada diante dessa questão é que “o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores”. As hipóteses a serem estudadas nesta pesquisa sugerem que o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos funcionários à medida que ocorrem comportamentos moralmente inaceitáveis dentro da organização. Não há dúvida de que as pessoas passam a maior parte do dia, talvez a vida inteira, em um ambiente de trabalho. Dito isso, o local precisa ser o mais saudável possível para que os funcionários possam realizar as tarefas sem prejuízo institucional e/ou pessoal.



A metodologia adotada para o presente trabalho é baseada em pesquisa teórica e bibliográfica com base em artigos científicos e livros acadêmicos, além de apoio à pesquisa e jurisprudência a partir do disposto na Constituição Federal de 1988, Código Civil, Consolidação das Leis do Trabalho, Doutrina, etc.

O objetivo geral do projeto é analisar se o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores. Os objetivos específicos deste projeto são conceituar o assédio moral dentro de uma organização, compreender a importância e o respeito ao princípio da dignidade humana e verificar a consequência do assédio moral organizacional.

Justifica-se este estudo, pois examina o impacto do assédio moral organizacional na saúde dos trabalhadores. Trata-se de um tema emergente e cada vez mais presente nas reclamações trabalhistas. Além disso, é importante para a sociedade como um todo porque sua abordagem é acessível e compreensível. Conforme revelado, a salvaguarda dos direitos constitucionais dos trabalhadores perpassa pela proteção de um ambiente saudável, principalmente no ambiente de trabalho. Este último abrange todos os tipos de danos que um funcionário possa sofrer, tanto psicológicos quanto físicos.

Esta pesquisa também é socialmente relevante porque aborda um tema que faz parte do cotidiano dos trabalhadores, mesmo aqueles que não estão trabalhando, mas certamente conhecem pessoas que sofreram ou estão sofrendo assédio moral dentro de sua organização. Isso pertence a. É uma abordagem objetiva e fácil de entender, mesmo para os menos conscientes de seus direitos. Esta pesquisa mostra que quando um empregado viola algum dos bens jurídicos violados, é necessário buscar auxílio das autoridades judiciárias. Como se vê, é possível verificar que a sociedade prefere tornar mais visíveis as discussões e considerações sobre o impacto do assédio moral no ambiente organizacional.

## 2 ASSÉDIO MORAL

### 2.1 Contexto Histórico sobre Assédio Moral

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho de expressão. Ao analisar a história social e as relações existentes do período colonial português, confirmou-se essa escravidão negra da África, a exploração dos indígenas e os abusos no sistema feudal; onde os humanos usurparam a mão de obra existente com fins lucrativos, não muito diferente de hoje (DUARTE, 2010).

Embora o assédio moral tenha se originado em uma forma inicial de relacionamento interpessoal, ele cresceu em intensidade nas últimas décadas, principalmente devido à transformação da economia mundial, que afeta diretamente as relações laborais (BARRETO, 2018).

Segundo Hirigoyen (2010), com o advento do capitalismo e consequente globalização, e a crescente competitividade entre as empresas e a busca constante pelo lucro, o mundo organizacional tornou-se cada vez mais competitivo, difícil de conquistar e manter o destaque no mercado de trabalho, devido às demandas e pressões que seus colaboradores passam todos os dias para atingir seus objetivos. Tudo isso contribui para o estabelecimento de relações interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho, cria certo nível de instabilidade na empresa em meio à concorrência ativa e desleal e contribui significativamente para o aumento dramático dessa violência no ambiente de trabalho.

O ser humano passa a explorar a si mesmo, meio de produção produtivo e de baixo custo, desafio encontrado nas grandes organizações, em um mundo competitivo onde a valorização dos profissionais e principalmente dos indivíduos fica em segundo plano, dando lugar a uma produção em escala, em que a impunidade é o combustível para sancionar essa covardia. Trabalhar dessa forma não cumpre sua função social, que é proporcionar condições de vida dignas, não apenas economicamente, mas principalmente promover a integração social dos indivíduos, além de valorizar os valores humanos (BARRETO, 2000).

A investigação sobre o assédio moral como forma de violência e angústia no trabalho intensificou-se na Europa nas últimas décadas. Esse tema vem ganhando atenção internacional, com países como França, Suíça, Noruega, Austrália e Itália começando a promulgar leis que visam coibir o assédio moral no ambiente de trabalho (DUARTE, 2018).

Curiosamente, o conceito de assédio surgiu recentemente em estudos comportamentais por meio de um estudo do comportamento de gaivotas e gansos por Lorenz e Tinbergen por volta de 1970. No assédio comportamental, o assédio é definido como uma agressão, uma

medida defensiva, onde, curiosamente, um grupo de animais trabalha em conjunto contra um predador.

Pioneiro na pesquisa de assédio moral em psicologia, nas décadas de 1970 e 1980, Leymann definiu um problema como uma situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas inflige violência psicológica extrema e sistemática por um longo período de tempo. A psicóloga alemã, que tem nacionalidade sueca e título de Doutor em Filosofia em Psicologia Educacional pela Universidade de Estocolmo, disse que o fenômeno pode afetar um ou mais indivíduos em uma relação assimétrica de poder para dificultar as redes de comunicação das vítimas e atrapalhar sua reputação, atrapalhando sua trabalhar e isolá-los.

No final da década de 1990, na França, Hirigoyen (2010, p. 65) conceituou assédio no local de trabalho como “qualquer conduta abusiva que comprometa a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica, como palavras, escrita, conduta, gestos e perpetradores, coloque em risco o emprego ou degradar as condições de trabalho”.

Posteriormente, Hirigoyen (2010, p. 17) atualizou seu próprio conceito: “o assédio moral é definido como ameaças à dignidade ou à integridade mental ou física de uma pessoa, ameaças ao seu emprego ou condições degradantes de trabalho por meio de ameaças repetidas ou sistematizadas”.

Segundo autores brasileiros sobre o assunto, como Alkimim, existem dois tipos de assédio moral: vertical, realizado por chefes, superiores hierárquicos, também conhecido como assédio moral; e horizontal, realizado por pares do mesmo nível, também convocou o cerco. Alkimin explicou:

O fenômeno foi identificado por volta do ano de 1980, sendo denominado, inicialmente, de *mobbing*. Etimologicamente, a palavra tem origem no verbo em inglês *to mob*, que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado *mob*, que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoas desordenadas, ou seja, a expressão *mobbing* associa-se à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho. Na Inglaterra, por exemplo, o fenômeno recebe a denominação de *assédio moral*, do verbo *to bully*, significando tratar com grosseria, desumanidade, tirania, abrangendo não apenas a organização do trabalho, como também a vida familiar, escolar, corporações do exército etc. (ALKIMIN, 2005, p. 45-46).

Os tipos acima consistem em diferentes versões do mesmo fenômeno. O comportamento agressivo entre colegas em cercos ou assédio moral horizontal deve-se à tendência dos grupos de nivelar os indivíduos, aumentando a dificuldade de aceitar as diferenças entre eles, seja por discriminação sexual, racial, religiosa, social etc. A sociedade discrimina. Ramos (2013) esclarece que esse assédio moral se manifesta em brincadeiras maliciosas, brincadeiras, brincadeiras, grosseria, gestos obscenos, desprezo, isolamento, etc. Também pode surgir de

conflitos interpessoais que dificultam a convivência por qualquer motivo pessoal (pessoal, profissional, habilidade, relacionamento). “Dificuldade em competir/competir por binômio, falta de cooperação, destaque com liderança, etc” (RAMOS, 2013, p. 46).

No assédio moral ou assédio moral vertical, o ataque ocorre em uma relação assimétrica, com evidência de hierarquia, apresentando a imagem de funcionário responsável e superior hierárquico. A espécie é dividida em duas subespécies: assédio vertical descendente, quando o subordinado é agredido por seu superior, empregador ou agente; e assédio vertical ascendente, quando o superior é a vítima. O assédio de cima para baixo é comum por ser a ocorrência mais comum nas relações de trabalho (RAMOS, 2013). Quanto à subespécie de assédio moral vertical, ainda mais rara no mundo do trabalho, Ramos esclarece que por outro lado, o assédio vertical ascendente, situação inversa em que o superior é agredido ou, em última instância, agredido por subordinados, que pode ocorrer, por exemplo, quando são contratados novos colaboradores para cargos de chefia, cujo estilo e abordagem não são endossados pela equipe e cujos superiores não podem ou não fazem nenhum esforço para se alinhar com a equipe. Isso também pode acontecer com um ex-colega que foi promovido sem consultar o departamento. (RAMOS, 2013).

Mais conhecido no Brasil como assédio moral, esse fenômeno costuma ter outras denominações dependendo do país em que ocorre. Na Itália, Alemanha e países escandinavos como Dinamarca, Suécia, Noruega, Finlândia, Ilhas Faroé e Islândia, essa prática impopular é conhecida como *mobbing* (MARTINS, 2014). Como mencionado anteriormente, o verbo mob significa cercar, assediar, atacar, atacar, enquanto o substantivo mob significa multidão, tumulto. A palavra "Mob" com "m" maiúsculo é sinônimo de "máfia". Vale a pena notar que em inglês, a palavra mob tem uma conotação negativa em todas as suas formas. Segundo Martins (2014), o médico e psicólogo sueco Harald Ege adotou a expressão mobbing para denotar agressão de animais que cercam membros do grupo, com o objetivo de tornar as pessoas vulneráveis ao medo de serem atacadas ou mortas.

Segundo Martins, o médico sueco Peter Paul Heinemann usou o termo mobbing na década de 1970 para explicar as atitudes hostis encontradas entre as crianças em idade escolar. Alguns alunos foram perseguidos por outras crianças. Os perseguidos eram ostracizados, chorando e não querendo ir à escola. Konrad Lorenz também usou o termo mobbing para “descrever como os animais se comportam em grupo, o que seria um ataque de um membro de um grupo a outro animal da mesma espécie que é mais forte que os demais” (MARTINS, 2014, pp. 9-10).

Outro sinônimo amplamente utilizado para identificar o assédio moral é o conhecido *bullying*, mais utilizado no Reino Unido. Um valentão é um valentão, um valentão, um valentão, um valentão. O verbo bully significa grosseria, desumanidade, tirania. É o mesmo que ameaçar, oprimir, intimidar, intimidar, intimidar, retaliar ou crueldade (MARTINS, 2014). Muito prevalente nas escolas, inclusive no Brasil, o assédio moral ocorre quando um aluno ou grupo de alunos assedia ou até mesmo se torna violento contra outro aluno. No entanto, não é incomum que *mobbing* e assédio moral sejam usados como sinônimos de assédio moral, especialmente em países onde o inglês é a primeira língua. No entanto, Hirigoyen traz as diferenças entre essas expressões mais usadas:

Vemos que, com terminologias diferentes e sob formas variadas de acordo com as culturas, o assédio constitui, em diversos países, um verdadeiro fenômeno social. Nos trabalhos de pesquisa em língua inglesa, mesmo não sendo idênticos, os termos *mobbing* e *assédio moral* são frequentemente utilizados indistintamente; no entanto, vimos que eles não são rigorosamente idênticos. Para simplificar, poderíamos afirmar que: o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física; – o termo *assédio moral* é mais amplo que o termo *mobbing*, vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas, refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional; – o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. (HIRIGOYEN, 2010, p. 85).

Nos EUA, além da palavra *bullying*, utiliza-se a palavra *bossing*, que vem de boss (chefe, chefe), bossy é autoritário, mandão; e assédio, ou assédio moral, que significa aborrecimento, tormento, abuso. Sobre o assédio usado pelos norte-americanos, Hirigoyen ensina que nos Estados Unidos, o termo assédio foi introduzido em 1990 por Heinz Leymann em um artigo na revista americana "Violence and Victims", mas por outro lado, desde 1976, o psiquiatra americano Carroll Brodsky escreveu "Harassed Work". Para ele, o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra para torturá-la, destruí-la e, em suma, enfurecê-la. "Ele apontou para os efeitos nocivos à saúde e acrescentou muito apropriadamente que essa pode ser apenas a parte inafundável do iceberg" (HIRIGOYEN, 2010, p. 81).

Na França, usa-se o nome *Le harcèlement moral*, com sentido de perseguição, grosseria, teimosia, repetidas provocações inadequadas. Na Itália, também foram usadas expressões de *moléstia morale*, bem como *demansioning*, que os tribunais italianos consideraram violados os direitos fundamentais de expressar personalidade e honra profissional. No Japão, as palavras *ijime* (que significa assédio) e *murahachibu* (equivalente a exclusão) são usadas.

Em relação ao ijime, Hirigoyen esclarece que o assédio moral é um fenômeno muito antigo no Japão. Como os outros termos mencionados acima, o termo ijime (assédio em japonês) é usado não apenas para descrever a ofensa e humilhação infligida às crianças na escola, mas também em empresas japonesas para descrever o treinamento estressante de um grupo de jovens recém-recrutados. pessoas ou o propósito de reprimir sabotadores. Como os japoneses não apreciam o individualismo, o propósito do ijime é integrar o indivíduo ao grupo e torná-lo adequado. Um provérbio japonês resume claramente o fato: "O prego que avança encontra o martelo". (HIRIGOYEN, 2010, p. 83).

Nos países de língua espanhola, termos como assédio moral, assédio moral e terror psicológico trabalhista são mais comuns, enquanto nos países de língua portuguesa são mais comuns expressões como tortura psicológica e humilhação no trabalho, todas referentes ao assédio moral.

Sobre as várias denominações, Martins (2014), acrescentou que em inglês, são usadas palavras ou expressões como abuso, abuso emocional, vitimização, intimidação, intimidação psicológica, agressão psicológica, terror psicológico no local de trabalho, local de trabalho, comportamento hostil no trabalho, perseguição, agressão psicológica e agressão emocional.

O Reino Unido tem a Lei de Prevenção ao Assédio de 1997, o que significa que o stalking é “uma coerção repetida que perturba a vítima física e mentalmente é uma busca constante” (MARTINS, 2014, p. 10).

No Reino Unido, também existe a chamada tensão, que é um grupo de pessoas que trabalham o máximo que podem para alcançar determinado resultado sob a pressão psicológica da empresa. Em inglês, taut significa puxar, esticar, esticar, peneirar, esticar, forçar.

Outro termo usado em inglês é denunciante, explicou Hirigoyen:

Literalmente, um *whistleblowers* é aquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim. E em decorrência disso se torna alvo de represálias. Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei que rege os serviços públicos onde trabalha, ou as ações de empresas ou instituições que apresentem um perigo importante e específico relacionado à saúde ou segurança públicas. Até o momento, os setores de saúde e de armamento têm sido os mais visados. Na prática, aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo. Surpreendentemente, nunca se falou a respeito deles, nem de *mobbing* nem de *assédio moral*; no entanto, aquilo a que estão sujeitos corresponde perfeitamente ao que chamamos de assédio moral. (HIRIGOYEN, 2010, p. 81-82).

Para Lima Filho:

Qualquer que seja a denominação adotada para o maltrato nas relações laborais, torna-se necessário precisar os seus contornos e o alcance do fenômeno como categoria específica para integrá-la no sistema jurídico através do processo de juridificação, que pressupõe a transladação de um conceito social para o ordenamento jurídico, o que deve ser levado a cabo sem se olvidar das exigências metodológicas próprias da ciência jurídica, que dispõe de suas peculiares pautas construtivas. Por isso, esse processo deve ser levado a efeito partindo-se da correta identificação dos elementos integrantes do conceito, o que, posteriormente, permitirá a diferenciação entre o assédio moral e outras figuras próximas em sua expressão fenomenológica, evitando-se confusões. (LIMA FILHO, 2009, p. 36).

Sobre a importância de usar uma terminologia precisa, Hirigoyen (2010) aponta diferentes termos referem-se a diferenças culturais e organizacionais entre os países e, dependendo das definições adotadas, os números calculados, principalmente o número de vítimas, podem variar e perder todo o significado.

Quanto ao tema assédio moral, conforme citado por Ramos (2013, p. 50), Alkimin os relaciona em ativos e passivos. O sujeito ativo, o assediador, pode ser o empregador ou superior hierárquico de qualquer categoria, mas também pode ser um colega ou subordinado relacionado ao chefe. O sujeito passivo do assédio moral, o assediado, geralmente é o empregado, e o superior também pode ser vítima do assédio do subordinado.

Dessa forma, a história mostra que os processos evolutivos trouxeram mudanças nas relações de trabalho, na proteção da dignidade da pessoa humana consagrada na Carta Magna e em outros direitos e garantias sociais que visam o equilíbrio nas relações sociais e uma sociedade mais igualitária, regido pela moralidade e comportamento único.

## **2.2 Conceito de Assédio moral**

O assédio moral não é um fenômeno novo. É uma humilhação e constrangimento que há muito acompanha a humanidade, e sua aparição no ambiente de trabalho se confunde com a aparência da própria obra.

Embora isso não seja um fato novo, o assédio moral no trabalho tem sido negligenciado há muito tempo. Prata (2008), argumenta que o motivo pode ter a ver com a corrupção autoritária existente em nossa sociedade, com o modelo fordista de linhas de montagem e hierarquias verticais, modelo copiado de organizações militares para alcançar a disciplina operária, como os soldados. O autor acrescenta que há uma noção no inconsciente coletivo de que, em algumas relações, a filiação hierárquica implica um empoderamento que desconsidera a dignidade humana.

Esse tipo de violência moral tem recebido atenção especial dos profissionais do direito nos últimos anos, notadamente após o livro de 1998 da vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral*, que articulou e aprofundou o tema.

Para uma melhor compreensão desse fenômeno, é de extrema importância defini-lo, a fim de identificar com precisão as limitações e características essenciais do objeto de análise do estudo.

Segundo Hirigoyen (2010, p. 66), “o assédio é inerentemente inofensivo e se espalha silenciosamente”. O psiquiatra ressaltou que, a princípio, os envolvidos não queriam se ofender e trataram a desavença e os abusos como brincadeira. Os ataques então se multiplicam, e a vítima fica encurralada, em posição de inferioridade, sofrendo o que chama de "hostilidades" e degradando-a por mais tempo.

Nesse contexto, Hirigoyen faz um alerta:

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (HIRIGOYEN, 2010, p. 66).

No entendimento de Nascimento (2015, p. 12), “assédio é a insistência desrespeitosa de uma pessoa sobre outra”. Vendo a moralidade como uma coleção de regras ou hábitos de comportamento em um grupo ou sociedade, acrescentam os autores, essa insistência visa minar a moralidade humana.

Margarida Barreto, professora e psicóloga, considerada pioneira no estudo do assédio moral no Brasil, assim define o assunto:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização (BARRETO, 2018, p. 21).

Thomé (2009, p. 34) também apontou que para a caracterização do assédio moral é necessário verificar a presença de comportamento abusivo, comportamento repetitivo, gestos



agressivos em relação às pessoas e agressão psicológica. O autor argumenta que um dos requisitos básicos para descrever o assédio moral é excluir a finalidade do indivíduo, a vítima se sentir excluída, e citar os danos emocionais e psicológicos causados pelo assédio. Martins concluiu que há necessidade de identificar as causas do assédio no ambiente de trabalho, bem como o assediador.

De acordo com a classificação de Alkimin (2005), Ramos (2013, p. 50) demonstrou que o sujeito é o elemento que caracteriza o assédio moral, assim como: comportamento, conduta e violação de direitos da personalidade; reafirmação e sistematização; consciência do agente.

Para Ramos (2013):

O fenômeno do assédio moral tornou-se um tema de grande interesse jurídico, em razão do flagelo que tem provocado na atual organização do trabalho, fruto da globalização e consequente flexibilização do trabalho. Isto porque o assédio moral significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, fomentando condutas antiéticas, a partir de escritos, gestos, condutas, palavras e atitudes, expondo ou submetendo o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e, sobretudo, humilhantes, de maneira prolongada, com o intuito de discriminar e/ou excluir o assediado da organização do trabalho, forçando-o a pedir demissão em face da pressão psicológica sofrida. (RAMOS, 2013, p. 20).

Por outro lado, tão importante quanto entender o que é assédio, é entender o que não é esse tipo de violência. Diferenciá-lo de outros fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho é, antes de tudo, proteger aqueles que realmente vivenciam esse tipo de violência. Hirigoyen (2010) aponta que a vitimização excessiva pode prejudicar a causa que as pessoas querem defender. Concordamos com o autor que porque, com ou sem razão, toda situação e todo momento é chamado de assédio moral, então o conceito corre o risco de perder credibilidade.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2013, p. 37), o assédio é entendido como “comportamento abusivo, intencional, frequente e repetitivo em um ambiente de trabalho, destinado a reduzir, humilhar, incomodar, constranger, desqualificar, desqualificar e destruir mentalmente os indivíduos ou grupos.

Com base na definição de Marie-France Hirigoyen e Maria Margarida Barreto, concluiu-se que o comportamento abusivo (negativo) pode ser caracterizado por qualquer meio (gestos, palavras, comportamento ou atitude) que atinja a dignidade ou integridade do indivíduo - ou seja, humilhação, confrontar, ridicularizar, menosprezar, culpar ou caluniar.

Para Márcia Novaes Guedes:

No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (GUEDES, 2003, p. 51-53).

#### Segundo Marcelo Rodrigues Prata:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira (PRATA, 2008, p. 56).

O assédio moral no trabalho é definido como o agravamento deliberado do ambiente de trabalho por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes dirigidas a um trabalhador (seja subordinado, par ou superior) ou grupo de trabalhadores de forma sistemática, capaz de ofender a vítima .dignidade humana ou causar danos psicológicos ou físicos.

É importante ressaltar que, independentemente das diferenças de conceituação, deve-se reconhecer ao longo da definição do fenômeno que o comportamento ou comportamento é capaz de perturbar o trabalhador e deteriorar o ambiente de trabalho devido à sua gravidade ou repetição persistente.

## **2.2 Causas do Assédio Moral**

Coerente com os autores citados no parágrafo anterior, Barreto (2018) assegura que o processo de assédio moral se desenvolve a partir de hierarquias assimétricas, abusivas, desumanas, e que fatores como moralidade, respeito e percepção do outro estão ausentes. pessoas. Estes são reforçados por abusos de poder e práticas impróprias. Pode-se notar essa violência recorrente, muitas vezes oculta, configurada como "brincadeira", inconvenientemente excessivamente liberal, pervertida, usando a "amizade" para distorcer o verdadeiro sentido do comportamento, e até mesmo usando ferramentas de forma ostensiva para organizar de alguma forma o poder de "consentimento" até certo ponto.

Para Castro (2012, p. 25), o assédio moral é um fenômeno comportamental, pois está enraizado na inveja, no ressentimento, na competição, na dominação e na violência como formas atávicas de resolução de problemas, diferenças e conflitos interpessoais. (CASTRO, 2012, p. 12) entendendo que “assédio é a insistência desrespeitosa de uma pessoa sobre outra”, entendendo a ética como um conjunto de regras de comportamento ou hábitos de um grupo ou sociedade, acrescentando que: A forma de insistir é destruir a moral das pessoas ”.

Segundo Martins (2014), para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário prejudicar um funcionário. Em alguns casos, porém, pode não haver dano ou prejuízo à vítima, que assimila o comportamento do assediador, mas é característico da conduta de assédio moral. Repetir significa dizer que o assédio moral só pode ser comprovado se o ato for mais de uma instância, pois o mero ato isolado não é assédio moral. Martins (2014, p. 19) acrescenta que Heinz Leymann (1996) observou que “o assédio é caracterizado por ocorrências pelo menos semanais por pelo menos seis meses”. Ainda segundo Martins (2014, p. 20), o assédio precisa ser intencional e pode ocorrer em decorrência das ações de determinada pessoa ou da omissão de um empregador, que não pune o assediador.

Vale esclarecer que o dano premeditado e psicológico não é característica do assédio moral. Para Martins (2014, p. 20-21), “a premeditação não é condição necessária para a representação do assédio moral, pois os indivíduos podem agir espontaneamente ou iniciar ação contra a vítima”, ao passo que “o dano mental pode ocorrer à pessoa assediada "pessoas, mas também podem não acontecer", considerando que a pessoa assediada pode ser uma pessoa forte que absorverá os ataques do assediador.

Quanto ao tema assédio, conforme cita Ramos (2013), os relaciona como ativos e passivos. O sujeito ativo, o assediador, pode ser empregador ou supervisor de qualquer nível, mas também pode ser colega ou subordinado relacionado ao chefe. Sujeito passivo do assédio moral, o assediado geralmente é o empregado, podendo o superior também ser vítima do assédio subordinado.

Ramos (2013, p. 50), explica que o artigo 2º da Lei do Trabalho define empregador como “a empresa, pessoa física ou grupo que assume o risco da atividade econômica, reconhece, paga e orienta pessoas para a prestação de serviços” e, portanto, no artigo 3º Um empregado é definido como "qualquer pessoa física que preste serviços de natureza não contingente a um empregador, sob sua dependência e auferindo salário", estabelecendo assim o sujeito da relação de trabalho. Portanto, o principal agente do assédio moral como forma de violência no trabalho é o empregador, pois tem o poder de dirigir as atividades e, além disso, centraliza o poder da organização, segundo a qual o empregador organiza a economia e sociais

de seu negócio, O poder de estabelecer ou modificar as regras e condições de trabalho e a ação disciplinar, por meio da qual impõe medidas disciplinares aos infratores, desde simples advertências até a demissão por justa causa, dentro de certos limites respeitando o direito à personalidade e dignidade da pessoa no trabalho. (RAMOS, 2013, p. 50).

Para Martins (2014, p. 35), o sujeito ativo do assédio moral pode ser qualquer funcionário, chefe, gerente, diretor ou mesmo proprietário da empresa. O sujeito passivo geralmente é o funcionário, geralmente uma pessoa tímida, servil, mas segundo o autor, o superior também pode ser.

Segundo Lima Filho (2009, p. 44-45), não há dúvida de que qualquer trabalhador pode ser vítima de assédio moral, “mas não se pode negar que a existência de determinados coletivos é mais suscetível a tal assédio”. Tipo violência, desde que demonstrem maior vulnerabilidade no mercado de trabalho e nas próprias empresas.”

Relembrando Ferreira (2010), Ramos (2013, p. 48) menciona que “o processo de assédio moral de uma empresa tem certas características sempre relevantes para suas políticas de gestão”. Seguindo o pensamento de Hirigoyen, (2010, p. 48) explica: “A primeira característica que o assédio apresenta é uma tendência a equalizar os indivíduos, ou seja, rejeitar alguém ou certas características que são diferentes de sua personalidade”. Para os autores, a segunda característica é o estímulo à competição entre os funcionários, impulsionada pela própria empresa por meio de seus procuradores.

Essa controvérsia alimentada pelo empregador criará tensões entre jovens e idosos, funcionários experientes e inexperientes, funcionários acadêmicos e autodidatas, colocando uns contra os outros para mostrar o que a empresa quer ver pressão de pessoas que se demitem, por exemplo, para reduzir, encerrar taxas. Uma das principais características do assédio moral é explorar o medo dos trabalhadores diante do espectro do desemprego por meio da ameaça de demissões, o que não é incomum em empresas e organizações no Brasil e em países europeus, norte-americanos, africanos, asiáticos. etc.

### **2.3 Consequências do Assédio Moral**

Independentemente da estrutura da vítima, agressões repetidas e persistentes e práticas coercitivas hostis podem, eventualmente, desestabilizá-la e fazê-la sentir os efeitos físicos e psicológicos do assédio moral.

As consequências para a saúde variam de acordo com as circunstâncias da violência e a personalidade da vítima. Nesse sentido, esclareceu João Luis Teixeira, que o assédio tem

inúmeros efeitos. É certo que dependerão de inúmeros fatores como o grau de ofensa/humilhação, o estado de espírito da vítima antes do assédio, o número de ofensas, o estado da carreira do ofendido, seu estado geral de saúde, suscetibilidade a certas doenças e estresse Suscetibilidade, comportamento familiar, etc. (TEIXEIRA, 2009).

De qualquer forma, é claro que o efeito é maior para funcionários com baixa autoestima, pois são naturalmente mais impressionáveis e quase nunca respondem às investidas do assediador. Assim, a pessoa cuja natural falta de auto-estima o torna um alvo frequente sofrerá mais fortemente com os efeitos negativos do terror psicológico.

Ao longo da bibliografia estudada, ficam evidentes as consequências catastróficas do horror psicológico sobre o equilíbrio físico e psicológico de suas vítimas. Marie-France Hirigoyen (2010, p. 43) ensina que, a princípio, quando o bullying é recente e ainda pode haver resposta ou esperança de solução, os sintomas costumam ser “semelhantes aos sintomas de estresse que os médicos classificam como disfuncionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores nas costas [...]”. Segundo Hirigoyen, essa resposta “é a autodefesa do corpo contra a superestimulação e a tentativa da pessoa de se adaptar à situação” (HIRIGOYEN, 2010, p. 44).

No entanto, se o assédio continuar além do primeiro estágio, Marie-France Hirigoyen esclarece que “um estado depressivo mais intenso pode se consolidar” e a vítima começará a mostrar “apatia, tristeza, complexos de culpa, obsessão e até desinteresse por suas ações”. Nessa fase, a pessoa assediada pode desenvolver um quadro depressivo grave, que pode “representar um sério risco de suicídio” (HIRIGOYEN, 2010, p. 89)

O autor também apontam que é comum que vítimas de assédio desenvolvam doenças psicossomáticas, pois o corpo registra a violência sofrida antes do cérebro, que ainda não entende o que aconteceu. Os distúrbios psicossomáticos podem incluir o seguinte:

O desenvolvimento de deficiências é impressionante e grave, e cresce muito rápido. Caracteriza-se por perda de peso severa ou ganho de peso rápido (15 a 20 kg em poucos meses), distúrbios digestivos (gastrite, colite, úlcera gástrica), distúrbios endócrinos (tireoide, problemas menstruais), crise hipertensiva arterial descontrolada, mesmo durante o tratamento, desconforto físico, vertigem, doenças de pele, etc. (HIRIGOYEN, 2006, p. 74)

Na fase final, a vítima desenvolve um transtorno mental traumático após meses de assédio moral. Marie-France Hirigoyen explica que as pessoas que são assediadas começam a sentir vergonha frequente, mudanças duradouras de personalidade e até mesmo imagens de estresse pós-traumático. Um psiquiatra francês fala sobre esse estresse pós-traumático:

A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

[...] A lembrança das cenas de violência e humilhação se impõe à pessoa traumatizada, que não consegue se livrar delas. Essas imagens, exteriores à pessoa que as recusa, funcionam como flashbacks dolorosos. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. A evocação das cenas violentas permanece dolorosa por muito tempo, às vezes até para sempre. Anos depois, as vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados a elas. Muitas pessoas dizem que, mesmo dez ou vinte anos depois, começam a chorar quando tem, por exemplo, de olhar papéis lembrando aquela situação (HIRIGOYEN, 2006, p. 161)

Ressalte-se que não é incomum que pessoas submetidas à violência moral recorram ao álcool, ao cigarro, às drogas ilícitas e ao tratamento medicamentoso. O consumo dessas substâncias pode até produzir sentimentos temporários de ajuda e conforto, mas a longo prazo pode se tornar mais um obstáculo para a recuperação da vítima. Ou seja, o alívio momentâneo acaba por agravar a condição decadente da vítima porque, além de enfrentar problemas de assédio, torna-se alcoólatra, fumante inveterado, dependente de drogas ou do remédio prescrito pelo médico.

A vida social das vítimas de assédio também pode ser afetada. Não há dúvida de que o trabalho tem a ver com dignidade humana, inclusão social e cidadania. Portanto, se o ambiente de trabalho, tão importante na vida de alguém, e possivelmente até no local de trabalho, se deteriora, a pessoa perde pontos de referência e se sente rebaixada e inferiorizada na sociedade. Nesse estado, a solidão e a depressão se tornam a norma.

Assim, são inúmeras as repercussões da violência moral sobre o assediado, afetando não só a saúde, mas também todo o equilíbrio físico e mental da vítima, afetando negativamente a sua vida social e familiar.

Martins (2014), lista algumas das principais consequências do assédio moral para trabalhadores e empregadores, bem como para o Estado. Muitas vezes o trabalhador se ausenta do trabalho para evitar assédio ou porque está doente; a produtividade do trabalhador diminui porque ele não tem a calma necessária para desenvolver sua carreira; o empregador arcará com o custo da substituição do empregado, impossibilitado de contar com ele por motivo de doença; em concessão de licença médica Quando os salários aumentam os gastos do Estado com saúde – porque os trabalhadores precisam de tratamento médico; os funcionários se aposentam mais cedo por causa de doenças contraídas no trabalho. (MARTINS, 2014).

Tomadas em conjunto, as consequências estão relacionadas à sofisticação do assédio cometido, mas não se limitam a atingir uma pessoa, mas têm resquícios internos e externos à instituição, sendo o prejuízo, por vezes, imensurável.

Segundo Martins (2014), do ponto de vista da saúde, os trabalhadores vítimas de assédio moral podem apresentar choro, ansiedade, dor, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento do estresse, perda de memória e dificuldade de concentração.

## **2.4 Espécies**

Conforme descrito a seguir, o assédio moral pode ocorrer de três formas: assédio vertical, que pode ocorrer de forma descendente ou ascendente; assédio horizontal; e assédio misto.

### **2.4.1 Assédio moral vertical**

O assédio moral vertical caracteriza-se por uma marcada assimetria, seja porque o agressor é patrão ou superior hierárquico da vítima, seja porque o superior torna-se vítima de violência moral por parte do subordinado.

#### **2.4.1.1 Assédio moral vertical descendente**

Assédio moral verticalmente descendente é o assédio de subordinados por parte de empregadores ou superiores. Sem dúvida, esse padrão é mais comum em ambientes de trabalho e decorre de desigualdades materiais entre as partes. Ou seja, o empregador ou superior abusa de sua posição na organização empresarial e dos privilégios dela decorrentes, valorizando e enfatizando seu próprio poder sobre a pessoa assediada (MATTA, 2019).

No que diz respeito à determinação do motivo da ocorrência do assédio moral descendente, destaca-se o desejo de uma empresa de retirar um funcionário da organização, seja porque ele não se encaixa na empresa ou no serviço, seja porque tem estabilidade temporária no emprego. Portanto, a violência psicológica é usada para forçar os subordinados a pedir demissão para economizar verbas rescisórias.

Outra razão é que a suposição de subordinação ameaça a posição do invasor na estrutura de negócios. Assim, os superiores hierárquicos assediam as vítimas para degradar o ambiente

de trabalho, dificultar a ascensão do assediado ou eliminar oportunidades de ascensão (MATTA, 2019).

Também deve ser acrescentado que a intenção do assédio vertical descendente pode ser simplesmente valorizar o próprio poder, satisfazer o ego do agressor por meio de táticas perversas destinadas a degradar ou destruir uma vítima em particular.

Por fim, vale ressaltar que esse tipo de assédio é considerado o mais desumano e o mais horripilante para as vítimas, pois é perpetrado por pessoas com cargos de poder no ambiente de trabalho, fazendo com que a vítima tenha pouco ou nenhum recurso de defesa. Portanto, o assédio moral vertical descendente é considerado o mais comum e mais prejudicial (MATTA, 2019).

#### 2.4.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Assédio moral vertical ascendente é quando a vítima é um superior e depois é agredida psicologicamente por um ou mais subordinados. Vale a pena notar que, embora essa abordagem seja incomum, seus efeitos podem (e certamente serão) igualmente devastadores para as vítimas do evento.

Hirigoyen (2006) aponta algumas das suposições sob as quais pode ocorrer assédio moral ascendente, como a suposição de que alguém é de fora da empresa e não é aprovado pelo grupo, ou que os funcionários da própria empresa são promovidos sem consulta ou contra o desejo de outros trabalhadores, este é um caso muito raro. Pode ser o caso de um estranho cujo estilo e abordagem não são aprovados pela equipe e que não faz nenhum esforço para se adaptar ou se impor. Também pode ser que um ex-colega tenha sido promovido sem aconselhamento. Em ambos os casos, a administração não deu atenção suficiente às opiniões daqueles que trabalharam com essa pessoa.

Acrescenta-se ainda a situação de um superior hierárquico inexperiente ou inseguro que não consegue impor-se aos seus subordinados. Assim, os subordinados deliberadamente desrespeitam ou deturpam suas ordens para se livrar de um superior impopular, seja porque são incompetentes ou porque desejam sua posição.

#### 2.4.2 Assédio moral horizontal

Assédio moral horizontal ocorre quando o agressor é alguém do mesmo nível da vítima. Muitas vezes, fala-se em assédio moral entre colegas de trabalho. Vale a pena notar que este



modo só pode ser implementado por um colega ou alguns colegas. As motivações são variadas. De qualquer forma, vale destacar alguns pressupostos motivacionais comuns a tais atos de violência moral: competitividade laboral (principalmente hoje, quando a competição coloca ex-colegas em situações competitivas); conflito interpessoal; intolerância às diferenças de ordem política, sexual, profissional ou de qualquer natureza. outra natureza (desde que impliquem que a vítima é vista como "diferente"); uma qualidade pessoal, o ciúme (PRATA, 2008).

Hirigoyen (2010) sobre negligência corporativa ou tolerância diante de assédio moral entre colegas afirma que mesmo que seja uma perseguição horizontal (um colega agride outro colega), o patrão não intervém. Ela se recusa a ver ou deixar acontecer. Às vezes, ele nem percebe o problema, a menos que a vítima reaja de forma muito forte (ataque nervoso, choro...) ou falte muito ao trabalho. Na verdade, o conflito é agravado porque a empresa se recusa a intervir. Por todas essas características, o assédio moral horizontal também é considerado grave e degrada as relações trabalhistas e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional da vítima.

#### 2.4.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre assédio vertical e horizontal. Assim, há pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

Nesse caso, o assédio vertical é mais comumente encontrado de baixo para cima, realizado por superiores hierárquicos. No entanto, esse fato não exclui a suposição de que o assédio vertical está em ascensão. A vítima fica assim sujeita a agressões por parte de subordinados e colegas do mesmo cargo superior, por exemplo, no caso de assédio a um gestor, os agressores são outros dirigentes da referida empresa, bem como empresas diretamente subordinadas à empresa (PRATA, 2008).

De qualquer forma, no assédio moral misto, a violência costuma ter um ponto de partida, horizontal ou vertical, mas com o tempo tende a se generalizar, pois os “espectadores” do assédio costumam iniciar a ação ou se envolver. A omissão, conforme o caso, contribuiu para o resultado desejado do agressor original.

Sobre o assunto, Hirigoyen (2006), esclarece que quando uma pessoa se vê transformada em bode expiatório para um superior ou colega de trabalho, a designação se espalha rapidamente por todo o grupo de trabalho. Essa pessoa é responsável por tudo que dá errado. Logo não há apoio e, mesmo que alguém não ouça o grupo, não ousa anunciá-lo.

modo só pode ser implementado por um colega ou alguns colegas. As motivações são variadas. De qualquer forma, vale destacar alguns pressupostos motivacionais comuns a tais atos de violência moral: competitividade laboral (principalmente hoje, quando a competição coloca ex-colegas em situações competitivas); conflito interpessoal; intolerância às diferenças de ordem política, sexual, profissional ou de qualquer natureza. outra natureza (desde que impliquem que a vítima é vista como "diferente"); uma qualidade pessoal, o ciúme (PRATA, 2008).

Hirigoyen (2010) sobre negligência corporativa ou tolerância diante de assédio moral entre colegas afirma que mesmo que seja uma perseguição horizontal (um colega agride outro colega), o patrão não intervém. Ela se recusa a ver ou deixar acontecer. Às vezes, ele nem percebe o problema, a menos que a vítima reaja de forma muito forte (ataque nervoso, choro...) ou falte muito ao trabalho. Na verdade, o conflito é agravado porque a empresa se recusa a intervir. Por todas essas características, o assédio moral horizontal também é considerado grave e degrada as relações trabalhistas e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional da vítima.

#### 2.4.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre assédio vertical e horizontal. Assim, há pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

Nesse caso, o assédio vertical é mais comumente encontrado de baixo para cima, realizado por superiores hierárquicos. No entanto, esse fato não exclui a suposição de que o assédio vertical está em ascensão. A vítima fica assim sujeita a agressões por parte de subordinados e colegas do mesmo cargo superior, por exemplo, no caso de assédio a um gestor, os agressores são outros dirigentes da referida empresa, bem como empresas diretamente subordinadas à empresa (PRATA, 2008).

De qualquer forma, no assédio moral misto, a violência costuma ter um ponto de partida, horizontal ou vertical, mas com o tempo tende a se generalizar, pois os “espectadores” do assédio costumam iniciar a ação ou se envolver. A omissão, conforme o caso, contribuiu para o resultado desejado do agressor original.

Sobre o assunto, Hirigoyen (2006), esclarece que quando uma pessoa se vê transformada em bode expiatório para um superior ou colega de trabalho, a designação se espalha rapidamente por todo o grupo de trabalho. Essa pessoa é responsável por tudo que dá errado. Logo não há apoio e, mesmo que alguém não ouça o grupo, não ousa anunciá-lo.

Assim, após um período de assédio moral misto, não é incomum que o "bode expiatório" acabe sendo uma pessoa difícil de se trabalhar, seja por um erro causado por uma agressão, seja por uma forma de defesa que acaba causando a todos em o local de trabalho para ambos efetivamente rejeitar a vítima (PRATA, 2008).

### 3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema grave que não faz distinção em instituições públicas e privadas em todo o mundo. Tanto que, nos últimos anos, pesquisadores de diversos países, como Hirigoyen (2010), têm dedicado energia e tempo a estudar esse conflito social que é prejudicial às empresas, organizações, sociedade como um todo e, principalmente, às vítimas.

Neste estudo discutimos como o assédio moral nas relações laborais tem incluído condutas abusivas, independentemente da sua natureza, realizadas sistematicamente ao longo do tempo, resultando em situações vexatórias, humilhantes, que constroem a pessoa assediada com o simples propósito de para atingir as políticas e/ou objetivos da organização subjetivamente participante. Portanto, o crime afeta os direitos fundamentais da pessoa, podendo causar danos mentais, psicológicos e/ou físicos (ARAÚJO, 2012, p. 7).

O assédio moral nas relações laborais pode ser definido como atos, ações e práticas hostis repetidas dirigidas contra um ou mais trabalhadores, intencionalmente ou não, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho, isso também pode prejudicar a integridade psicológica ou física do indivíduo (HIRIGOYEN, 2010).

A violência manifestada nesses atos e a hostilidade fazem parte das relações humanas desde a antiguidade, ou seja, a violência moral pode ser considerada tão antiga quanto o próprio trabalho. No entanto, a partir da década de 1980, as pesquisas ganharam maior visibilidade e o assédio moral passou a ser estudado como uma forma de violência indevida nas relações de trabalho (NOVAES, 2004).

As pressões do mercado capitalista forçam um modelo de gestão baseado no trabalho e na produtividade. Barreto (2018) afirmam que esses modelos afetam diretamente os trabalhadores, pois aumentam os níveis de demanda, tornando-os mais competitivos e produtivos, além de otimizar processos, reduzindo os gastos da empresa. Com terceirização e condições precárias de trabalho, além de baixos salários e longas jornadas de trabalho, a redução de custos é evidente.

Segundo Barreto (2018, p. 55), o assédio no local de trabalho decorre de uma jornada de humilhação, uma forma de tortura psicológica que resulta direta ou indiretamente de comportamentos negativos. Segundo os autores, seu pressuposto é de que atos de humilhação, contenção e desqualificação se repetem sistematicamente, o que atesta o conflito entre os agentes do poder e seus subordinados: "O terror que começa com atos de intolerância, racismo

ou discriminação, isolamento, recusa de comunicação, sobrecarga ou esgotamento de responsabilidades e muito sofrimento”.

Barreto (2018) e Garcia (2014) destacam que novas formas de organização do trabalho e da produção criaram uma série de erros para os trabalhadores, entre eles: violações de direitos sociais, crescimento da informalidade, aumento do subemprego, desemprego aumenta, a miséria aumenta, e assim por diante. Além das exigências diárias de um espírito competitivo, a imagem de versatilidade, flexibilidade e disposição pode até interferir na personalidade de um indivíduo (HELOANI, BARRETO, 2018).

Lima Filho (2009, p. 44-45) diz que não há dúvida de que qualquer trabalhador pode ser vítima de assédio moral, “mas não se pode negar a existência de determinados grupos mais propensos a sofrer tal violência. mostram maior fragilidade no mercado de trabalho e nas próprias empresas.”

Uma análise do que constitui assédio moral em determinada situação pode resultar em uma apresentação de maior ou menor intensidade em relação a outras situações, pois comportamentos que não são considerados abusivos no conjunto podem ser. dos trabalhadores, mesmo que haja uma desproporção entre esses fatores (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 40).

O assédio moral assume muitas formas. A doutrina afirma que o assédio é do tipo de descida vertical em função do status do sujeito, que é o mais comum e consiste em comportamento abusivo por parte do superior assediado. Outra forma é a vertical ascendente, que envolve o assédio moral dos subordinados a seus superiores (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 43).

Nas relações de trabalho, o empregador conhecido como autor e o empregado como vítima são os objetos desse assédio. O primeiro, e mais comumente, culpa o segundo pelo conflito. A hierarquia entre esses sujeitos pode ser vertical ou horizontal, ou seja, a filiação pode ou não existir, mas ocorre em maior medida nas formas verticais, onde existe filiação (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 43). o assédio tem dois aspectos negativos. Como primeiro fator, o requisito obrigatório de provar o assédio é uma barreira para os funcionários relatarem casos. A segunda está relacionada ao desfecho de casos já notificados, que são apenas resultados monetários, não pagando o dano emocional sofrido pelo empregado enquanto estava sendo assediado (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021, p. 10). 27).

Diante das disputas trabalhistas, um aspecto muito importante é a obrigação de indenizar. É sabido que a responsabilidade civil decorre da violação de uma norma contida na lei ou da violação dos termos de um contrato, seja negligente ou tácita. Portanto, esse tipo de responsabilidade é uma obrigação legal de fornecer a devida compensação. A relação

harmoniosa e moral entre os sujeitos é garantida pela imagem da responsabilidade civil, para que o dano seja reparado pela causa, e o bem protegido seja restituído ao seu estado original, ou seja, ao seu estado original.

Qualquer conduta que cause danos e, caso não possa ser restituída, o assediador indenizará a vítima (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 46). No campo trabalhista, após a reforma, o dano extrapatrimonial é referido como qualquer violação da lei pelo empregador contra o trabalhador. Ao infringir quaisquer bens legalmente protegidos, o autor do dano é responsável na medida de suas ações ou omissões (ARAÚJO, 2012).

### **3.1 Implicações do princípio da dignidade da pessoa humana**

As empresas têm o direito de definir suas próprias políticas e metas para alcançar resultados positivos nos mercados em que atuam. No entanto, isso não pode ser alcançado através de comportamentos abusivos, falta de respeito e humilhação dos trabalhadores. A dignidade humana não deve ser comprometida na busca de metas e objetivos organizacionais (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 10).

Em suma, o assédio moral ocorre quando a dignidade de um funcionário é atacada diretamente. O assédio moral nas relações jurídicas ou industriais só prejudica as partes e a sociedade como um todo. Portanto, antes de elencar vários pressupostos de que tal assédio ocorre, é importante saber que a própria prática afeta a dignidade do empregado (CASTRO, 2012, p. 63).

Os pressupostos que descrevem o assédio moral podem ser divididos em cinco grupos: a) quando ocorre comunicação limitada do empregado dentro da organização; b) quando o assediador não fala com o empregado, ou mesmo isola o empregado dos demais colegas; c) quando a ridiculariza-se a reputação social; d) quando o cargo do trabalhador é reduzido às suas qualificações ou sequer executa quaisquer tarefas; por fim, e) quando o trabalhador é obrigado a realizar trabalho que prejudique a sua saúde, ainda que seja vítima de agressão física abuso (THOMÉ, 2009, pp. 49-50).

Para Guedes (2003), o assédio moral pode ser resumido em seis etapas: i) quando as condições existentes são propícias ao desenvolvimento do assédio; ii) quando a vítima é uma pessoa, mas ainda não demonstrou o dano sofrido; iii) há uma aparência física com sintomas iniciais de: estresse, insegurança, insônia; iv) comportamento objetivo e explícito: tanto o assediador quanto a vítima sabem o que está acontecendo; v) os sintomas da vítima pioram:

pressão arterial descontrolada, transtorno do pânico, depressão; vi) a vítima precisa sair para tratamento de saúde, ou em casos mais graves cometer suicídio (GUEDES, 2003, pp. 51-52).

As pessoas têm direitos e obrigações e gozam de garantias básicas de sobrevivência. Por tudo isso, o indivíduo não pode ser "objetificado". A busca do respeito e da dignidade é uma norma que os Estados devem proteger para preservar o que é inerentemente humano: a dignidade humana. No artigo III, artigo 1º da Constituição Federal (BRASIL, 2015), o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado o fundamento da democracia brasileira.

Portanto, deve existir em todas as relações estabelecidas no ordenamento jurídico do país. Por se tratar de um valor importante na constituição brasileira, as pessoas são sujeitos centrais, não coisas (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 37). Considerando que a dignidade é um valor inerente ao indivíduo, o Estado tem o dever de protegê-la. Esse princípio é o principal pilar que norteia a democracia brasileira.

Portanto, considerando que se assim fosse, ele estaria em uma posição vulnerável diante das relações interpessoais, nem interpessoais nem profissionais, os indivíduos podem ter relativa dignidade. Para que os trabalhadores gozem de oportunidades iguais e permitam a si e a suas famílias viver uma vida digna, sob a visão de dignidade e justiça para todos, o Estado tem a responsabilidade de proporcionar condições para o desenvolvimento dos indivíduos nos diversos setores, constituindo-se assim em um fundamento do princípio da garantia da dignidade da pessoa humana (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 43).

Este princípio deve guiar todas as relações humanas. Além disso, às vezes tem que ser as diretrizes para as relações de trabalho, pois estas constituem a maior parte da vida de um indivíduo, por isso é indiscutível que este princípio deve ser considerado por todos os envolvidos no processo, principalmente os empregadores, pois têm a responsabilidade e autoridade de manter o ambiente de trabalho o mais íntegro e saudável possível (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 39).

A dignidade da pessoa humana deve ser garantida de forma minimamente impecável por meio de leis e regulamentos para que as limitações ao gozo dos direitos fundamentais possam ser utilizadas excepcionalmente sem subestimar a importância de cada indivíduo como ser humano. Essa dignidade se manifesta no valor intrínseco de cada pessoa e tem uma intenção única de conquistar o respeito dos outros (MORAES, 2005, p.128).

No artigo 1.º, inciso IV, da Carta Constitucional, o direito ao trabalho é valorizado pela sociedade quando são garantidos constitucionalmente as regras e princípios que visam a proteção do trabalhador. No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana está vinculado ao valor social do trabalho e aos direitos sociais protegidos pela

constituição (NOVAES, 2004, pp. 257). O assédio nas relações está em ascensão, pois uma posição de poder favorece comportamentos que humilham os trabalhadores. É indiscutível que em alguns casos a dignidade da pessoa foi ofendida.

### **3.2 Manifestação e consequências do assédio**

O assédio pode assumir muitas formas e pode ter efeitos devastadores sobre aqueles em estado de inferioridade. No ensino brasileiro, o assédio é definido como um comportamento abusivo com raízes psicológicas que viola repetidamente e cronicamente a dignidade psicológica. Esse crime coloca o trabalhador em situação vexatória e degradante e é ofensivo à pessoa, à dignidade ou à parte espiritual do empregado, resulta na exclusão do trabalhador das atividades laborais ou resulta em ambiente de trabalho hostil (NASCIMENTO, 2015, p. 29-30). No entanto, a ética deve existir em todas as relações, pois cada pessoa existe de forma única, mas deve sempre buscar a harmonia, a justiça e a convivência pacífica.

O assédio ético pode ter várias consequências insatisfatórias, incluindo para organizações e funcionários. Este problema persiste em empresas, mas seu principal objetivo é alcançar maior produtividade e aumentando assim sua renda, muitos não se importam quando o comportamento se torna repetitivo e permanecem inalterados no ambiente de trabalho.

O assédio moral nas relações humanas é descrito como um comportamento persistente, repetitivo, de longo prazo, que leva à hostilidade ou mesmo ao isolamento, e é sempre direcionado a uma pessoa ou grupo específico. Tal assédio tem por objetivo causar danos à pessoa assediada de forma que possa levar à instabilidade da saúde, mudanças nas condições de trabalho, demissão ou mudanças no papel dos empregados (SCHATZAM, 2009, p. 19).

Por outro lado, o assédio dentro de uma organização é caracterizado por uma relação empregado-empregador em que a violência e a hostilidade estão presentes de forma persistente e arraigada; utilizado para elaborar procedimentos e políticas da empresa; formas de gestão de abuso (SOBOLL, 2011, p. 42). Quando os direitos da personalidade são violados, simples e objetivos, o dano moral já está configurado. O resultado de tais violações é perda financeira para o assediador. A dor e o sofrimento do assediado não é argumento para que haja mais ou menos dano moral, pois o simples fato de atentar contra interesses de um direito muito pessoal o caracterizou, e, sim, serão utilizados para o valor da indenização por restauração (FARIAS, ROSENVALD 2007, p. 161).

Silenciosamente, para as empresas, o assédio moral causa muitos danos. Dentre elas, destacam-se: necessidade de afastamento de funcionários do local por motivo de doença e/ou



acidente de trabalho; aumento de custos; altas taxas de abstenção e/ou aumento da rotatividade de funcionários, resultando em aumento dos custos de reposição de funcionários; máquinas e/ou peças danificadas, redução da produtividade do grupo devido ao clima organizacional insuficiente (BRADASCHIA, 2007, p. 230).

Para Guedes (2004), problemas físicos podem afetar o sistema digestivo, levando à bulimia, diversos problemas estomacais e úlceras. Em relação ao sistema respiratório, as queixas mais comuns são falta de ar e sensação de sufocamento. Nas articulações, pode haver dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorese, tremores, além de dores nas costas e problemas na coluna. Em relação ao coração, os problemas podem ir desde simples palpitações e taquicardias até infarto do miocárdio. No entanto, enfraquecem o sistema imunológico diminuindo suas defesas, o que leva ao surgimento de diversos tipos de infecções e vírus.

As consequências psicológicas e comportamentais para as vítimas de bullying incluem uso de álcool e drogas, depressão, ansiedade, distúrbios alimentares e do sono, sedentarismo, baixa autoestima, sexo inseguro, fobias e síndromes do pânico, sentimentos de vingança, agressividade e comportamento suicida (FARIAS, ROSENVALD 2007).

A maioria desses sintomas é indetectável no ambiente de trabalho, pois os trabalhadores vítimas de assédio moral tentam esconder alguns sintomas por medo de perder o emprego.

As consequências não se limitam à vida dos colaboradores, a empresa ou instituição acabará por sentir as consequências também. As chances de perder outros funcionários que testemunharam a situação aumentam, aumentando os custos previdenciários e os custos com serviços jurídicos. Também pode acarretar outros prejuízos, como redução da produção ou da eficiência dos serviços prestados, bem como desgaste do público-alvo e redução do número de clientes (BRADASCHIA, 2007).

### **3.3 Impacto na saúde mental**

A ocorrência do assédio não depende de sua origem, mas bloqueia psicologicamente o mecanismo de defesa da pessoa assediada de forma imprópria e enganosa. De certa forma, esse bloqueio pode levar a uma mudança de comportamento da vítima, de forma pontual, afetando sua autoestima, resultando em um sentimento de inutilidade. As emoções negativas sentidas pelo assediado podem gradualmente destruir sua dignidade e autoestima. Sem dúvida, quando o assédio não pode ser enfrentado, a vítima se torna emocionalmente instável, o que contribui

para o surgimento e progressão de distúrbios físicos e/ou psicossomáticos, ou nos casos mais graves, pode levar a pessoa a ser assediada ao suicídio. (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2013).

Segundo Barreto (2018), o assédio pode afetar seriamente a saúde física e mental dos trabalhadores, o que se reflete na baixa autoestima, nos relacionamentos e no desempenho nas atividades cotidianas. Além disso, o indivíduo desenvolve uma sensação de fracasso. Quem é assediado tende a ficar cada vez mais isolado e se sentir inútil, além de desenvolver quadros depressivos preocupantes que podem levar ao risco de suicídio (MATTA; MELO, 2019, p. 26).

Os desfechos de doenças ocupacionais estão relacionados ao exercício em atividades laborais. Essa doença também é conhecida como ergopatia, idiopatia, tecnopatia e resulta diretamente do ambiente de trabalho. Sua razão é válida e inteiramente por sua própria natureza (FARIAS; ROSENVALD, 2007, p. 307). Originalmente, era importante informar que o termo "acidente de trabalho", destacam-se: os acidentes de trabalho típicos, as doenças do trabalho transmissoras de doenças ocupacionais e profissionais e, por fim, os acidentes de trabalho, que se equivalem (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 11).

## **4. FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O abuso corporativo de poder delegado a superiores hierárquicos é uma forma de assédio moral no local de trabalho. No entanto, esse comportamento é evitável e pode ser reduzido, reduzido ou eliminado no ambiente de trabalho. As políticas de negócios devem estar em vigor para cobrir toda a força de trabalho, superiores e outros funcionários da empresa.

### **4.1 Formas de prevenção: código de ética da empresa**

As empresas vivenciam inúmeros conflitos todos os dias, muitas vezes decorrentes de conflitos entre os interesses individuais e os da organização, e neste caso a ética se torna um fator intermediário nestas relações, pois garante uma sociedade de respeito e confiança e o ambiente de trabalho. a ética vê os profissionais como seres que “pensam” e não devem agir apenas como máquinas cuja visão é exclusivamente produtiva. É preciso lembrar que são seres humanos com emoções e sentimentos e a integridade pessoal deve ser considerada, que será o caminho para o sucesso no mundo dos negócios, pois aumentará a fidelidade dos funcionários, a confiança nos clientes e demais parceiros.

Daí a crescente importância da ética no mundo dos negócios, vista por algumas empresas como uma questão “organizacional”, entre tantas outras existentes, trazendo assim benefícios

Para entender a relação entre ética e assédio moral, é preciso entender que a origem da palavra ética vem do grego espírito, que significa modo de ser. Dessa forma, pode ser definido como um conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos demais homens da sociedade em que vive, proporcionando assim o bem-estar social. Portanto, a ética determina a maneira como as pessoas devem se comportar em seu ambiente social.

Algumas soluções para diminuir o assédio moral no ambiente de trabalho são destacadas, a saber: disponibilizar meios de comunicação específicos para os casos de forma que denúncias possam ser apresentadas e essas denúncias sejam investigadas e punidas sem exceção, desenvolver um código de conduta de ética empresarial, ter o conceito de assédio moral e suas diversas possibilidades e formas, que prescreve punição ao agressor, considera o assédio moral como uma falha funcional (ANGELOTTO, 2014).

Estão incluídos nos acordos coletivos dessa categoria procedimentos de prevenção ao assédio moral, treinamentos, palestras de conscientização para toda a empresa, trabalho de

médicos do trabalho e principalmente psicólogos para identificar tais comportamentos. Conscientize os colegas para que não espalhem ou estimulem a prática de assédio moral. Não há dúvida de que todos têm uma responsabilidade e os empregadores têm a responsabilidade de cuidar da saúde e da segurança de seus funcionários (ZANETTI, 2009).

Soboll (2017, p. 34), deve enfatizar dispositivos legais que impliquem responsabilização institucional para casos de assédio moral e, portanto, a necessidade de prevenir e enfrentar o problema: “Todas as organizações, sem exceção, precisam instruir seus membros sobre esse crescimento insidioso e formas nocivas de violência”. Na verdade, mesmo quando se trata de assédio interpessoal, cabe às empresas privadas e aos órgãos públicos prevenir e administrar os casos.

Segundo Soboll, a primeira etapa da intervenção é o diagnóstico do assédio moral em termos de mapeamento empresa/institucional, que pode ser feito em qualquer etapa de acordo com a realidade e o espaço de atuação contextualizado.

Soboll (2017, p. 36) entende que os atores internos de áreas como ouvidoria, gestão de pessoas e saúde entendem principalmente as complexidades do dia a dia e são capazes de avaliar com mais precisão o que deve ser feito e, assim, entregar melhores resultados quando se trata de questões de assédio moral. É fundamental que os consultores avaliem o que está disponível e ouçam os especialistas organizacionais que são destinatários naturais das denúncias, pois o simples fato de conversar com eles, vislumbrando a evolução da política interna, pode desempenhar um papel importante na luta contra a ética. bons resultados.

Soboll (2017, p. 36) recomenda agir para além do comportamento negativo, evitando a busca de culpados e enfatizando a construção de soluções que promovam a dignidade, pois o objetivo é uma transformação na organização do trabalho. Segundo Soboll, as estratégias de intervenção devem priorizar a conscientização, a redução de danos, a gestão e a transformação da realidade:

As intervenções primárias são pró-ativas por natureza, visando à redução dos riscos, podem ocorrer por meio de registro de incidentes violentos, mudanças do ambiente psicossocial e políticas de promoção de dignidade no trabalho. As intervenções secundárias visam aumentar os recursos individuais diante de situações de assédio moral. Incluem, por exemplo: treinamento, suporte e atendimento aos hostilizados, acompanhamento de lideranças (coaching) e resolução de casos. As intervenções terciárias têm por alvo a redução e a cura dos danos causados pelo assédio moral e violência. Incluem, entre outros: acordos corporativos, aconselhamento e terapia. (SOBOLL, 2017, p. 36 - 37).

Dentre as possibilidades de ação transformadora, Soboll (2017, p. 37) propõe estratégias de conscientização, regulação e gestão: A conscientização pode ser feita por meio de cartilhas, palestras, vídeos, eventos, cursos e treinamentos técnicos; diagnósticos contextualizados, suporte ao pessoal relevante, gestão da informação, assessoria interna e ouvidorias.

De acordo com o artigo 462, parágrafo 1º da Lei do Trabalho, é legal que os empregadores reduzam dolosamente os salários dos trabalhadores que causarem danos. Nessa etapa, os despachos legais podem ser disseminados por meio de treinamentos, pois ao serem informados, os funcionários não poderão se esquivar da responsabilidade.

Zanetti ensina (2009), ensina que se as medidas preventivas não forem tomadas, os empregadores correm o enorme risco de pagar uma indenização pelo assédio moral de uma pessoa, que pode valer mais do que ser usado para treinar todos os funcionários, o que ajuda a demonstrar que prevenir é melhor do que remediar.

Beltrame (2018) revela que as medidas preventivas têm notável capacidade de reduzir os danos sociais, emocionais, profissionais, psicológicos e econômicos causados pela falta de estratégias para mudar a cultura do assédio silencioso, invisível e negligenciado.

Portanto, antecipar-se ao assédio moral é a melhor estratégia a ser implementada em um ambiente de trabalho. Entre as possibilidades de prevenção, destacam-se treinamentos, eventos, mudanças organizacionais e conscientização de comportamentos de cooperação e desconflito (NASCIMENTO, 2015).

Para Costa (2018), o assédio institucionalizado “tira o que temos como seres humanos: união, capacidade de sentir empatia, fortalecer-nos como grupo, combater a violência. Cidadão contra cidadão, professor contra professor” (COSTA, 2018, p. 6). Damasceno (2015) mostra que para minimizar ou eliminar o desconhecimento ou omissão do tema prevenção do assédio moral no campo educacional, campanhas e ações de divulgação sobre o tema vêm à tona.

Além disso, ferramentas instrucionais explicando as características e métodos de prevenção/combate em linguagem de fácil acesso e compreensão, como programas de treinamento, canais de comunicação para denúncias e eliminação de condições institucionais para identificação e condenação de intimidação de servidor, até mesmo não implementação, no caso ele é um agressor (DAMASCENO, 2015).

Além disso, para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, será aplicado o princípio da precaução, pois busca prevenir, conter, da mesma forma que busca corrigir o dano previsível.

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen introduziu o termo "moralidade harcèlement" em meados de 1998 para definir qualquer ato de natureza abusiva como o conceito

de assédio moral, seja por meio de palavras, gestos, padrões de comportamento, comportamento, repetição e sistema atacar agressivamente a integridade ou dignidade mental ou física de um trabalhador de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o clima organizacional (HIRIGOYEN, 2010, p. 17). Quando o comportamento assediador é cometido, caracteriza-se por perturbar o equilíbrio organizacional, afetando a qualidade de vida dos colaboradores e a satisfação com a empresa, levando a comportamentos antissociais e antimorais em face dos bons costumes e práticas de integridade, devendo nortear a sociedade ou relações jurídicas. A aceitabilidade de tal comportamento deve passar pela deterioração do ambiente de trabalho e danos à saúde mental dos trabalhadores (ALKIMIN, 2005, p. 52).

O preenchimento de alguns aspectos é necessário para caracterizar o assédio moral, a saber: a) o assediador está denegrindo intencionalmente o trabalhador, inferindo limites profissionais; b) o comportamento é repetitivo e persistente; c) o comportamento do assediador visa excluir o trabalhador ou reduzir sua d) presença de dano: há uma tendência de defesa de sua existência em relação à integridade moral; outra visão é que a violência psicológica contra a dignidade do empregado é suficiente para constituir assédio moral (FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 121 ).

Os gestores precisam ver os bons costumes e as regras de conduta ética como parte integrante de um bom clima organizacional. Um dos fundamentos da democracia brasileira é o respeito ao princípio da dignidade humana. No entanto, o assédio moral faz parte do âmbito moral, e na prática esse princípio é violado. No entanto, essa prática de assédio é cada vez mais frequente entre as organizações brasileiras. O combate efetivo ao assédio moral no mundo corporativo exige dos gestores o compromisso de intervir e monitorar de forma sistemática todos os comportamentos que ocorrem em suas organizações (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021, p. 27).

Vale ressaltar que a moral em si é uma escolha livre, pois o ser humano é livre, mas a ética organizacional deve ser claramente definida e observada por todos. É responsabilidade da empresa promover o bem-estar de seus colaboradores em todos os momentos com o devido respeito e de forma não excessiva, de acordo com as expectativas quanto à forma como as atividades de trabalho são conduzidas. Ao longo do tempo, as necessidades socioculturais de cada país tenderam a usar termos diferentes para o assédio, pois os aspectos culturais influenciaram em certa medida a nomenclatura mais adequada para a organização de cada país (DAMASCENO, 2015).

## 4.2 Intervenção do ministério público do trabalho

O assédio moral é uma forma de agressão que pode ter efeitos devastadores nas vítimas e deve ser enfrentado de duas formas: prevenção e combate.

A prevenção significa criar uma nova mentalidade contra qualquer violência moral no ambiente de trabalho e deve partir da iniciativa de organizações privadas e instituições públicas. A coibição, por sua vez, refere-se à necessidade de ferramentas e mecanismos para controlar e punir os responsáveis pelo assédio (PRATA, 2008).

Dentro de uma organização, a primeira e essencial medida preventiva é a identificação de problemas. As empresas têm muita responsabilidade em casos de assédio moral porque direta ou indiretamente ignoram ou incentivam a prática. Dito isso, parar para ignorar o problema é, sem dúvida, crucial para resolvê-lo. É, portanto, imperativo que as empresas se organizem para olhar atentamente para as motivações e deixar de ignorar os problemas interpessoais dos trabalhadores, seja por comportamento abusivo dos superiores ou comportamento oculto dos funcionários, para que, assim, os desenvolvimentos possam eliminar ou pelo menos minimizar os desvios de projeto (PRATA, 2008).

No combate ao assédio moral, os empregadores devem priorizar um ambiente de trabalho seguro, com boas condições de segurança e higiene. Ao mesmo tempo, deve promover mudanças na forma de trabalhar, eliminando a competição excessiva, a rivalidade e o estresse, e em contrapartida deve desenvolver políticas de bem-estar dos funcionários que estimulem práticas saudáveis de saúde, convivência e cidadania. De acordo com Hirigoyen, as organizações também devem treinar especialistas internos, principalmente funcionários de recursos humanos, que, quando adequadamente treinados, podem prevenir, detectar ou gerenciar casos de assédio moral.

As empresas também devem realizar campanhas educativas, por meio de palestras, folhetos ou programas audiovisuais, além de estimular o debate, envolvendo todos os setores da empresa, com o objetivo de conscientizar todos os trabalhadores, sensibilizando e sensibilizando para o tema, explicando as características, consequências e golpes métodos de assédio.

Quanto a este último aspecto, visto que o assédio é um problema generalizado, é importante ressaltar que o poder público também deve contribuir, pois quanto mais abrangente for a divulgação e debate de campanhas educativas, melhor deverá ser desenvolvida a capacidade de prevenir esse fenômeno (PRATA, 2008).

A necessidade de medidas para prevenir o assédio, cooperação com instituições públicas e privadas, campanhas de conscientização e esclarecimento demonstrando suas características, modalidades e efeitos, e fiscalização efetiva do Ministério Público por membros competentes do Ministério do Trabalho e Emprego pode mitigar esta prática astuta.

Para fundamentar as medidas preventivas, os empregadores devem esclarecer quais são os valores fundamentais da empresa e, o mais importante, que a organização não aceita violência moral. Não há dúvida de que a atitude positiva de um empregador em relação ao assédio moral é fundamental para ser um modelo para toda a hierarquia da empresa. Como tal, “tratamento ou conduta ofensiva não serão tolerados, independentemente de quem esteja envolvido ou dirigido (CASTRO, 2012).

Nesse sentido, Teixeira (2009) destaca a importância da elaboração e divulgação de normas e códigos de ética:

Para minimizar problemas como os enumerados ao longo deste trabalho, no sentido de preservar a integridade física, mental e psicológica dos empregados em todos os níveis da organização, reprimindo preventivamente a possibilidade dessas ocorrências, consideramos fundamental que as empresa de qualquer porte elaborem, disseminem e apliquem com atenção extrema a filosofia da Organização por meio de Códigos de Normas e de Ética, ou documentos análogos, que obedeçam aos mais modernos e elevados padrões de responsabilidade empresarial, com absoluta transparência. Não basta, porém, que sejam editados os referidos Códigos se não houvera correta divulgação e apoio ao que nele está contido (TEIXEIRA, 2009, p. 87)

Embora a prevenção seja sempre a melhor abordagem, em termos de natureza humana, existem certas oportunidades ou situações em que o assédio moral inevitavelmente ocorrerá. Portanto, além das medidas preventivas que se tornaram uma forma de combater esse fenômeno, as organizações também devem desenvolver formas de controlar comportamentos inadequados e punir os responsáveis pelo assédio.

O contrato por omissão é um caso recorrente que a Justiça do Trabalho vem ouvindo. Nesse modelo contratual, o assédio moral assume a forma de um padrão verticalmente decrescente, em que os superiores hierárquicos cometem comportamentos abusivos a seus subordinados. Como "punição", os trabalhadores são obrigados a ficar ociosos. Essa prática inclui privar o funcionário de qualquer autoridade ou deixá-lo sem tarefas a realizar, sendo obrigado a cumprir a jornada de trabalho sem nada para fazer, o que cria uma situação humilhante e constrangedora para os demais funcionários que trabalham na empresa em tarefas cotidianas (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 46).



A prática do assédio moral cria um clima de medo, vulnerabilidade e angústia entre os colaboradores, o que acaba se refletindo na sociedade como um todo, pois as mudanças em curso na organização podem gerar desconfiança entre os indivíduos e atuar no descrédito do trabalho por acreditarem que são incapazes enfrentar novas mudanças (HIRIGOYEN, 2010).

Na ação de controle e punição, Regina Célia Rufino assim se manifestou:

O empregador deverá valer-se de mecanismos efetivos de veiculação de queixas, garantindo sigilo, boa comunicação, competente averiguação e correta punição ao ofensor, estimulando a denúncia de casos e incentivando a solidariedade para os colegas que testemunham o assédio, além do estímulo à mobilização dos trabalhadores para a busca da erradicação do problema (RUFINO, 2007, p. 89).

Além de tomar medidas imediatas para punir os responsáveis, a empresa também faz autoavaliação ao verificar a ocorrência de assédio e apura se arranjos internos de trabalho têm causado atritos.

É raro uma relação de trabalho criar atrito sobre uma pessoa. Nesse caso, o mais importante é observar a organização do trabalho, a atribuição de tarefas e pessoas, os métodos, a comunicação, a distribuição de autoridade, tudo isso deve ser repensado quando surgem atritos entre os funcionários.

Além disso, vale ressaltar que os empregadores são obrigados a prestar assistência e apoio aos trabalhadores que sofrem violência psicológica. Em tal situação, a empresa deve fornecer à vítima todo o suporte necessário para que ela possa trabalhar livremente e estar protegida de novos ataques.

Em termos de prevenção e combate, Guedes(2003) aponta que os sindicatos podem desempenhar um papel muito importante no combate ao assédio moral, auxiliando na tomada de “ações práticas e eficazes de socorro às vítimas e, sobretudo, medidas concretas de auxílio à autodefesa dos trabalhadores . Homens e mulheres trabalhadores". Os autores citam o caso da Itália, "A Associação Contra a Mob e a Pressão Social Oferece Cursos de Autodefesa, como Autodefesa Verbal, Egoísmo Saudável e Preguiça Ativa", para ajudar os trabalhadores a se protegerem de comportamentos de assédio moral prejudiciais (GUEDES, 2003, p. 65).

Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro oferece uma ferramenta de grande valia no combate ao assédio moral: o instrumento de negociação coletiva - a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Trata-se de verdadeiros instrumentos normativos, produtores de normas jurídicas gerais, obrigatórias, objetivas e abstratas, junto às quais podem ser remetidas sentenças normativas em caso de insucesso da negociação coletiva.

Portanto, os sindicatos devem usar essas ferramentas legais e eficientes para promover regras específicas para prevenir e impedir o assédio nas relações trabalhistas (GUEDES, 2003).

Sobre a eficiência desses instrumentos decorrentes da negociação coletiva, Martha Halffeld Schmidt dá o seguinte exemplo:

Uma CCT, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio moral, inclusive com a sanção do agressor. Grandes companhias, tais como a Volkswagen, na Alemanha, já possuem normas anti-*mobbing*, que proíbem, por exemplo, um empregado de espalhar boatos. As regras, adotadas desde 1996, possuem boa aceitação, inclusive na diretoria da empresa, mesmo porque a queda de 1% no absenteísmo significou uma poupança de 50 milhões de dólares por ano (GUEDES, 2003).

Vale ressaltar também que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pode ter um papel decisivo na proteção das vítimas se o sistema de fiscalização da empresa for efetivamente implementado para coibir o assédio moral, além de penalizar separadamente os empregadores que permitem má conduta no ambiente de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também pode contribuir com o combate ao assédio ao ajuizar ações coletivas contra empresas que tolerem ou estimulem o assédio moral em suas instituições, ou mesmo adotando cláusulas de ajustamento de comportamento que as empresas prometam impedir ou tomar providências para eliminar violência moral Comportamento.

Por fim, a promulgação de legislação específica para conscientizar a população sobre a proibição do assédio moral e as responsabilidades que o acompanham, juntamente com as demais medidas mencionadas, é sem dúvida fundamental para o combate a esse fenômeno. Vale ressaltar que o Brasil não possui leis próprias em âmbito nacional para regulamentar os respectivos institutos jurídicos. Ressalta-se que, pela sua importância, a questão da regulamentação do assédio moral será melhor abordada em capítulo à parte posterior.

#### **4.3 Acompanhamento com psicólogo/terapeuta**

O assédio moral é um fenômeno intimamente relacionado à violência existente no universo um trabalho que traz constrangimento para a vítima (HIRIGOYEN, 2010). No entanto, isso os mesmos autores relatam que os profissionais (médicos, psicólogos e advogados) desconfiam dessas pessoas, que preferem ficar caladas.

O impacto do assédio moral na vida das pessoas gera sérias complicações, principalmente sobre o desenvolvimento da doença psicoemocional. Desta forma, é essencial

Uma forma de manter a saúde mental dos trabalhadores é adotando medidas preventivas crie um ambiente saudável que mantenha relacionamentos justos e de confiança entre si pessoal.

Portanto, o combate a esse comportamento é necessário e requer a participação dos profissionais de diversas áreas como médicos, advogados, enfermeiros, psicólogos e sociólogos, etc., para ampliar a discussão sobre o tema um ambiente menos arriscado (RAMOS, 2013).

Diante do exposto, é importante ressaltar o papel vital do psicólogo nas organizações para apurar os motivos do assédio moral, é preciso observar minuciosamente situação, pesar as informações e entender os sentimentos de todos os envolvidos para encontrar formas de intervir nesta situação, e assim tomar medidas de prevenção e tratamento (RUFINO, 2007).

Considere um psicólogo, um profissional capaz de uma visão mais ampla pessoal sobre sua personalidade, explicando certos comportamentos e fazendo parte do grupo, ele se molda como um profissional qualificado para lidar casos de assédio moral, quer na sua vertente preventiva quer na sua ocorrência a intervenção é necessária. No entanto, até que ponto eles participam de atividades com dificuldades administrativas muitas vezes os levam a negligenciar seu papel de facilitadores de saúde mental, qualidade de vida dos trabalhadores (PRATA, 2008).

Prata (2008) também acredita que, o mercado de trabalho atual afeta a saúde mental dos trabalhadores, fornece psicólogos com um amplo campo de estudo. No entanto, muito das organizações pedem às instituições de ensino e aos psicólogos que ajustem suas abordagens do problema e ação. Portanto, os psicólogos organizacionais muitas vezes acabam aceitando ideias, princípios e pressupostos da teoria os procedimentos administrativos, com pouco debate e reflexão, estão sujeitos a organizar quanto às intervenções psicológicas preventivas relacionadas ao assédio moral. Ramos (2013) relatou em seu estudo que existem três abordagens: a principal, secundário e terciário.

O principal objetivo é desenvolver uma política de avaliação e um plano de ação, política antiassédio documentando incidentes de violência. criação de programa treinamento, consulta de funcionários e resolução de conflitos em menor. No terceiro nível, o problema já existe, ou seja, instalar conflitos, e eles se tornam precauções necessárias para minimizar os danos e tratar os envolvidos. O manejo do assédio moral nas organizações requer estratégias de prevenção, e também é terapêutico e, em alguns casos, requer tratamento de emergência. este tratamento deve começar com o diagnóstico de um psicólogo para desenvolver uma estratégia De tratamento baseado na análise dos sintomas apresentados pela pessoa assediada (RUFINO, 2007).

Mendes (2008) apontou que também é necessário que os psicólogos planejem empregados demitidos por assédio ético voltam ao trabalho. Este porque devolver a vítima ao ambiente pode ser uma opção perigosa e dolorosa porque ela será reexposto ao local do estressor. Portanto, cabe aos psicólogos avaliar se elimina déficits psicossomáticos causados pelo assédio.

A intervenção dos psicólogos não deve limitar-se às vítimas de assédio porque os abusadores também precisam de atenção profissional. Portanto, inclua-o em intervenção e/ou medidas preventivas, como a sua inclusão em programas de coaching, que o objetivo é desenvolver líderes mais empáticos e desenvolver estratégias de gestão mais eficazes como humanização; transferência para outro departamento ou unidade da empresa; mais em alguns casos demissão severa e definitiva da organização (MORAES, 2005).

Diante desses problemas, outra intervenção sugerida por Mendes (2008), no caso é criar grupos de trabalhadores prontos para prevenir e intervir no assédio. Dessa forma, psicólogos recomendam treinar e qualificar funcionários sobre como agir para que seu alcance seja mais amplo do que apenas focar na vítima.

Martins (2014) também se dispõe a apontar algumas intervenções necessárias como vítimas, grupos de apoio e aconselhamento, Terapia Narrativa, Terapia cognitivo-comportamental, bem como outros tipos de psicoterapia e grupos de autoajuda e portanto, diante desse fenômeno, os psicólogos não podem usar desculpas, implementar medidas preventivas se eles perderem ou deixarem de agir sobre a situação, e como medidas secundárias e terciárias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no local de trabalho é um problema sério que está regularmente presente na vida de alguns funcionários. Esta é uma realidade que requer conscientização, apoio e atenção de diferentes áreas para o enfrentamento.

O assédio moral, devido ao seu poder destrutivo, degrada as condições de trabalho e afeta o indivíduo física e psicologicamente, afetando não só a vida profissional do trabalhador, mas também sua vida social e familiar. O trauma e a perda são enormes e podem levar a estados depressivos, incapacidades físicas e mentais e até transtorno de estresse pós-traumático nas vítimas. Logo, o impacto negativo se espalhou para toda a sociedade, tornou-se um problema de saúde pública e teve forte impacto no sistema previdenciário.

Portanto, a violência moral deve ser combatida. A prevenção é a melhor forma de evitar o assédio no local de trabalho. Para tanto, é de extrema importância evitar ou mitigar os fatores, circunstâncias e sentimentos que possam produzir essa violência injustificada, visto que qualquer pessoa pode ser perpetrador ou vítima.

O assédio moral pode ser causado por falhas em uma organização como um fator de provocação, e não há regulamentações em toda a organização que tratem de prevenção ou punição. Nesse sentido, a ausência de prevenção e punição deixa os funcionários da agência vulneráveis à violência e ao assédio em nível psicológico. Sabe-se que causam sérias consequências para a saúde dos trabalhadores, como: ansiedade, depressão, dores de cabeça, distúrbios do sono, impactam negativamente o desempenho no trabalho e, por sua vez, impactam negativamente toda a organização, criando um ambiente que destrói o trabalho. As consequências do trabalho podem reduzir a produtividade e levar ao absenteísmo devido ao estresse psicológico.

Como foi observado, esses efeitos negativos continuam sendo uma fonte de obscuridade para algumas instituições, pois muitas vezes permeiam atitudes sutis e silenciosas que se tornam coletivamente más quando as consequências negativas são levantadas e se estendem além de um único indivíduo para se tornar um mal coletivo. tornar-se visível.

Confirma-se neste estudo que o assédio moral é caracterizado por comportamentos constrangedores e inibitórios repetidos por parte do agressor por períodos prolongados de tempo, infligindo violência psicológica à vítima, resultando em deterioração do ambiente de trabalho tanto para a vítima quanto para a organização.

Também descreve as consequências que as vítimas enfrentam quando sofrem assédio moral, desencadeando adoecimento mental e físico, além de baixa autoestima e sentimento de desvalorização pela incapacidade de realizar atividades por medo de se meter em encrencas. arredores. Isso o machucou muito.

Por outro lado, além da imagem negativa que a empresa representa no mercado, a empresa tem sofrido graves consequências além do custo, incluindo absenteísmo, ações judiciais.

Por fim, as soluções para diminuir o assédio moral, o primeiro passo é conscientizar os funcionários e líderes sobre o que é assédio moral no trabalho e alertá-los sobre os danos que pode causar à pessoa assediada e até mesmo à equipe de trabalho. Sendo que uma ótima forma de promover a divulgação e discussão do tema é atuar por meio dos canais de comunicação interna da empresa. por meio de uma análise da jurisprudência que discute o assédio moral. O assédio moral aos trabalhadores é um problema social que deve ser sanado antes que tenha consequências para o sistema público.

Espera-se que este trabalho trabalhe primeiramente com estudiosos da área para identificar novos rumos de pesquisa a seguir; de forma relevante, ajudar os profissionais a se tornarem mais sensíveis à identificação do assédio moral nas relações de trabalho e às medidas preventivas existentes contra essa violência, para minimizar danos ou erradicar tais atos covardes, que muitas vezes são silenciados nesse confronto por falta de informação e amparo legal, deve ser coletivo.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ANGELOTTO JR, Sérgio. **Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**. 2014. Disponível em <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho> Acesso: 14 de set. 2022.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: LTR, 2012.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**./ Margarida Maria Silveira Barreto, José Roberto Heloani. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2018.

BELTRAME, Bianca Spode. Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 117-143, 2020.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 f. Dissertação (mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getulio Vargas: São Paulo, 2007.

BRASIL. Constituição Federal. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 20. ed. atual. ampl. São Paulo: Rideel, 2015.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2012.

COSTA, Marlene Sofia Rodrigues da. **Assédio moral no local de trabalho: um problema de prova**. 2018. Tese de Doutorado. (Doutorado em Direito e Gestão), Universidade Católica Portuguesa, 2018.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. **Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DUARTE, S. C. V. **Assédio Moral no Trabalho. Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho**. Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K215506.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K215506.pdf)> Acesso em 11 nov. 2022.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: teoria geral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas. Russell, 2010.

FILHO, Rodolfo Pamplona; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho**/Maria Ester de Freitas, José Roberto Heloani, Margarida Barreto. 5. reimp. da 1. ed. de 2008. São Paulo: Cengage Learning, 2017. (Coleção debates em administração / coordenadores Isabella F. Gouveia de Vasconcelos, Flávio Carvalho de Vasconcelos, André Ofenhejm Mascarenhas).

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, pp. 51-52.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018. 200 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

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

LANDIM, Carolina Mayara; MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes de. **O assédio moral no trabalho e a defesa da dignidade da pessoa humana sob a ótica da jurisprudência trabalhista**. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros. Ano VIII, Vol. VIII, n. 31, pp. 34-51, jul./set., 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo, LTr, 2009.

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

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. **Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade**. Revista Nova Hileia. Vol. 6. n. 1, pp. 2-27, jan-jun., 2019.

MENDES, Conrado Hübner. **Controle de constitucionalidade e democracia**. 1. ed., São Paulo: Editora Campus Jurídico, 2008.

MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.



NOVAES, Dirce Trevisi Prado. **O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado**. 2004. Dissertação (mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

NUNES T. S., TOLFO S, R., ESPINOSA L. M. C. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, vol. 15, n. 29, acesso em 15 jul 2022.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessaprática para os trabalhadores**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro -PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 4 n. 1, pp.130, jan./abr. 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues Maria Silveira. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

RODRIGUES, Dayanna Gonçalves; BENEVIDES, Sara Costa. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sobre os malefícios causados à vítima e suas consequências, bem como a atuação da Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015**, que “institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (assédio moral)”. Revista Científica Fagoc Jurídica. Volume 1, pp. 4153, 2016.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SCHATZMAM, Mariana. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2009.

SILVA, Maria Emília Pereira da. **Burnout: por que sofrem os professores?** Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2015.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio Moral no Trabalho: dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. **Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional**. Revista Científica Doctum Direito. Caratinga. v. 1, n. 4, pp.1-21, 2020.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valorização do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

THOMÉ, Candy Florêncio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luís. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**/André Luís Vizzaccaro-Amaral, Daniel Pestana Mota, Giovanni Alves (Org.) — São Paulo: LTr, 2011.

ZANETTI, Robson, **Assédio Moral no Trabalho**. E-book.2009.Disponível em <https://docero.com.br/doc/n8nxs0> Acesso em: 04 Set 2022.