

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT

Luinara Paula Pereira da Silva<sup>1</sup>

Lilian Salinas Pinheiro<sup>2</sup>

**RESUMO:** As empresas, em geral, são ambientes de trabalho marcados por uma alta competitividade entre os funcionários e uma constante pressão para se alcançar as metas propostas. No entanto, para cumprir esses objetivos, muitos utilizam-se dessas prerrogativas para denegrir e humilhar os colegas de trabalho. É nesse contexto que adentra o assédio moral. Esse instituto refere-se a toda e qualquer ação que visa denegrir e desrespeitar a dignidade humana. No caso das organizações, o assédio moral é caracterizado por situações onde se verifica a retirada de autonomia do empregado; a sobrecarga decorrente de novas tarefas impostas aos funcionários, falar com o empregado aos gritos; contestar a todo momento as decisões do empregado, dentre outras ações. Todas elas, de algum modo, acarretam consequências danosas para a vítima. Diante disso, este trabalho objetivou analisar os efeitos nocivos que o assédio moral provoca no ambiente de trabalho. Para realizar esse estudo, buscou-se, em bancos de dados, materiais bibliográficos que trazem os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o respectivo tema. Nos resultados encontrados, pode-se verificar que a jurisprudência é plenamente favorável à responsabilização civil das empresas que permitem que o assédio moral seja efetivado.

987

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Danos Morais. Empresas. Ambiente laboral.

**ABSTRACT:** Companies, in general, are work environments marked by high competitiveness among employees and constant pressure to achieve the proposed goals. However, to fulfill these objectives, many use these prerogatives to denigrate and humiliate their co-workers. It is in this context that moral harassment enters. This institute refers to any action that aims to denigrate and disrespect human dignity. In the case of organizations, moral harassment is characterized by situations where the employee's autonomy is withdrawn; the overload resulting from new tasks imposed on employees, talking to the employee shouting; contest, at any time, the employee's decisions, among other actions. All of them, in some way, have harmful consequences for the victim. Therefore, this study aimed to analyze the harmful effects that bullying causes in the work environment. In order to carry out this study, bibliographic materials were sought in databases that bring the doctrinal and jurisprudential positions on the respective theme. In the results found, it can be seen that the jurisprudence is fully in favor of civil liability of companies that allow moral harassment to be carried out.

**Keywords:** Moral Harassment. Moral damages. Companies. Work environment.

<sup>1</sup>Bacharelada em Direito pela Universidade de Gurupi – UnirG.

<sup>2</sup>Advogada e Docente do Curso de Direito da Universidade de Gurupi – UnirG.

## INTRODUÇÃO

Surgido desde os primórdios da civilização, o ato de constranger ou humilhar o semelhante ainda se faz presente entre as sociedades hodiernas, mesmo as que se autodenominam como civilizadas. O assédio moral, por exemplo, envolve uma conduta que afeta a honra, a imagem, a dignidade humana, a força física, dentre outros, causando efeitos negativos para quem sofre.

É uma agressão injusta a um indivíduo, portanto, uma lesão ao direito de receber tratamento igualitário. É o prejuízo sofrido pelo cidadão na sua integridade física e psicológica. Em que pese estar presente em diversos contextos, o estudo em questão possui como enfoque a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

As relações de trabalho geralmente se baseiam em aspectos profissionais e operacionais. Entretanto, as relações interpessoais também se fazem presentes nesse tipo de cenário, principalmente no que tange à relação entre empregado e empregador.

Observa-se que em tais relações as manifestações de desrespeito são corriqueiras, às vezes reiteradas, e a violação de direitos do indivíduo (como a personalidade do trabalhador, por exemplo) desencadeia uma série de situações que afetam todo o sistema laboral.

Assim, o assédio moral, mesmo ainda não configurado como crime, possui similaridade ao crime, pois prejudica uma pessoa e traz consequências nefastas na vida da mesma. No caso de funcionários, as consequências são ainda maiores, prejudicando inclusive o seu desempenho profissional.

Diante desse cenário, um dos questionamentos que surgem é: Quais as consequências, no Direito brasileiro, advindas da prática do assédio moral no ambiente de trabalho?

Com isso, o objetivo dessa pesquisa analisar o impacto que o assédio moral possui na vida e na carreira profissional de pessoas que trabalham em empresas, sejam elas de natureza pública ou privada, trazendo em seu bojo não apenas os aspectos sociais e individuais das vítimas, mas as consequências jurídicas desse ato.

## ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS GERAIS

O ano de 1984 pode ser entendido como o ano em que se iniciaram os primeiros estudos acerca do assédio moral, realizados pelo psiquiatra alemão Heinz Leymann, residente na Suécia, cuja pesquisa inicial foi baseada em um caso de enfermeiros/as que cometeram ou

tentaram cometer suicídio devido a eventos no ambiente de trabalho. Uma de suas descobertas foi a presença de transtorno de estresse pós-traumático como um dos efeitos do assédio moral. A partir de seus estudos psicológicos, médicos do trabalho e juristas passaram a se preocupar com o assédio moral (ZANDONA, 2016).

Ainda que recente na jurisdição brasileira, essa temática está presente desde os primórdios da civilização. Sempre fora uma ação praticada e exercida, tanto no meio social quanto no âmbito profissional. Desde o princípio, houve espaço para condições propícias ao surgimento e propagação de casos de assédio moral, tendo essa nomenclatura surgido em meados da década de 80 (CHECCIA, 2016).

O assédio moral vem representando um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade contemporânea. Isso deve-se ao fato de que o assédio moral é amplamente praticado, mas pouco denunciado ou mesmo discutido. No mercado de trabalho essa questão ainda é polêmica e ecoa muita insegurança.

Em termos conceituais, o assédio moral possui significados em várias áreas, como na área Jurídica, na Medicina do Trabalho, na Sociologia e na Psicologia. Sendo assim, neste estudo, os conceitos apresentados sobre o assédio moral são influenciados e baseados nessas ciências.

Também conhecido como *bullying*, *mobbing* e *stalking*, ambos com nomenclaturas diferentes, dão a ideia de redução da dignidade do ser humano em nada, expondo-o ao ridículo, colocando-o em uma situação vexatória. É a humilhação do ser humano (ZADONA, 2016).

Relacionando o seu conceito ao mercado de trabalho, pode-se entender o assédio moral como aquela conduta abusiva contra alguém. Ela pode ser manifestada de várias formas, mas as mais usuais são por meio de palavras, escritos, gestos, xingamentos, tendo a finalidade de denegrir um indivíduo, deixando-o exposto e vulnerável (HIRIGOYEN, 2018).

Nos dizeres de Barreto (2018, p. 02), o assédio moral é uma “exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetida e prolongada ao longo da jornada de trabalho”.

Nota-se que é uma ação desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, resultando na quebra de respeito à dignidade e à identidade, violando os direitos fundamentais do indivíduo. É, em outras palavras, colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade (BARRETO, 2018).

Conforme a concepção dada por Nascimento (2017, p. 34), consiste em “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras”.

Verifica-se, a partir desses conceitos, que o assédio moral se remete de imediato a atitudes que desrespeitam diretamente o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio esse norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Isso ocorre porque o assédio moral é acima de tudo uma ação que visa diminuir a essência do outro, colocando-o numa posição inferior e deixando-o extremamente frágil.

## 2.1 DOS REQUISITOS

Para se caracterizar o assédio é preciso que haja uma continuidade de ações prejudiciais ao equilíbrio psicológico do ofendido. Como bem acentua Marques (2013, p. 05), assediar é “submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. Requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas”.

O assédio moral é de difícil identificação porque ele é sutil, não é algo físico onde se nota antecipadamente o acontecimento. Algumas vezes ele é feito de forma covarde, a ponto de o próprio agressor ter a possibilidade de negar que tenha praticado algum assédio. Nesses casos, é possível perceber termos como “foi só uma brincadeira”, “não é nada disso”, “você entendeu mal” ou isso “é paranoia sua” (MENEZES, 2017).

Num ambiente de trabalho, que é por natureza altamente competitivo, o assédio moral pode ser revelado por procedimentos mais concretos como, por exemplo: “rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, etc.” (MARQUES, 2013, p. 06).<sup>ii</sup>

Insta salientar que o assédio moral não deve ser confundido com uma simples discussão ou divergência de opinião em serviço ou ainda por conflitos pessoais. O que integra o assédio moral é a repetição a longo prazo, onde a conduta é necessariamente abusiva, ferindo o indivíduo (ZADONA, 2016).

O assédio moral, conforme acentua Checcia (2016, p. 09) vem degradando cada vez mais os “ambientais laborais e a saúde psíquica e física de seus trabalhadores, afetando não só o ambiente de trabalho, mas todos os ambientes frequentados pela vítima, como a sua própria casa”.

Outro ponto encontrado no assédio moral é a conduta abusiva. O agente assediador atua de maneira a extrapolar o limite da sua liberdade, afetando a de outrem e ferindo sua dignidade. Há um objetivo de atingir e prejudicar o próximo.

## 2.2 DAS CONDUTAS

Algumas condutas encontradas no conceito de assédio moral, como citadas anteriormente, devem ser melhor apresentadas. Os ataques que caracterizam o assédio moral têm um claro objetivo de prejudicar e ferir o amor-próprio da vítima, um verdadeiro atentado contra a sua dignidade.

Nesse contexto é possível observar-se uma relação entre dominante-dominado, no qual o sujeito dominante tenciona submeter o dominado até que este perca sua própria identidade e quando isso ocorre em uma situação de subordinação, é exatamente a autoridade legítima que possibilita e resulta na dominação da vítima (ZANDONA, 2016).

Diferentemente de advertências, direcionamentos e às vezes até mesmo brincadeiras legítimas da relação de trabalho, essas condutas abusivas que configuram o assédio moral fogem do tratamento digno do trabalhador.

Outra questão presente no assédio moral, já citada anteriormente, é a conduta repetitiva. Nesse sentido, a repetição das agressões, sua reiteração ao longo do tempo, é indispensável ao caracterizar o assédio moral. São atitudes, palavras, olhares, comportamentos que podem ser vistos como inofensivos ao serem analisados separadamente, mas que ao se tornarem repetitivos, configuram-se ofensivos.

Sob esse viés, cabe colocar:

Não existem explicações óbvias sobre o que leva uma pessoa a praticar o assédio moral, mas sim um conjunto de sentimentos como a inveja, o ciúme e a rivalidade, por exemplo. Cada caso de assédio deve ser estudado detalhada e singularmente, pois não há padrões bem definidos desse fenômeno. Muitas vezes, no entanto, o assédio moral começa pela recusa de uma diferença, por uma discriminação com o próximo, pela maneira de trabalhar e executar tarefas ou pela maneira de ser, de se vestir, de agir, de falar, gesticular, pela postura, pelo sexo ou preferência sexual, por sua raça, cor e outros fatores que levam o trabalhador a ser “aceito” ou não naquele ambiente (CHECCIA, 2016, p. 22).

## O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é caracterizado muitas vezes como um ambiente extremamente conflituoso e competitivo. Discussões, pressão por resultados, cobrança excessiva, horas-extras

com frequências diárias são alguns pontos corriqueiros que podem ser encontrados em inúmeras empresas.

Cabe lembrar que o ambiente de trabalho é o local associado às condições em que indivíduos realizam suas atividades profissionais, tendo inclusive impacto no funcionamento de uma empresa. Desse modo, o trabalho exercido pelo profissional pode respingar diretamente no desempenho daquela.

Para que um profissional tenha um desempenho produtivo ao realizar o seu trabalho, o ambiente laborativo precisa ser favorável. Discorrendo sobre o que seria um bom ambiente de trabalho, Duhigg (2012) afirma que esse ambiente é pautado, sobretudo pela sutileza. Ele argumenta que na correria do dia a dia, muitos detalhes acabam passando despercebidos pelos empresários. Com isso, é importante que para ter um bom ambiente de trabalho é preciso destreza e atenção a determinados sinais específicos.

Em um bom ambiente de trabalho, os conflitos e discussões são inevitáveis, mas devem ser raros e têm de ocorrer de forma respeitosa. Os funcionários, independentemente de sua posição hierárquica, têm que possuir boas condições higiênicas de trabalho e segurança. E o mais importante: a relação entre colegas e superiores deve ser sadia (DUHIGG, 2012).

No entanto, o mercado de trabalho como aferido no início desse tópico é competitivo, não havendo espaço para discutir as melhorias no ambiente de trabalho. Em razão disso, o que se verifica são ambientes extremamente estressantes, acelerados, pautados acima de tudo no cumprimento de metas e lucro.

Somam-se a isso, situações onde os colaboradores por se sentirem inseguros acabam por procurar tirar vantagens uns dos outros em determinadas situações, em detrimento do trabalho em equipe. Há também fofocas de bastidores, e não raro, a ocorrência de situações de desrespeito (DUHIGG, 2012).

É no desrespeito que se encontra o principal causador do mal-estar no âmbito laborativo e por conta disso se adentra o assédio moral. Esse instituto está ligado a esse cenário, por exemplo, quando se flagra situações onde o empregador age de forma humilhante ao seu empregado ou vice-versa. E isso ocorre porque, nesse universo, grande parte das pessoas passam muito tempo juntas.

Sobre uma conceituação mais clara sobre o assédio moral no trabalho, destaca-se o seguinte julgado:

CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONVERSÃO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ PARA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA LABORAL. **ASSEDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. TERMO A QUO PARA PAGAMENTO RETROATIVO. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.** 1. **Configura prática de assédio moral desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes; tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas; exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho; exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.** 2. [...]. (07136315120178070018 - (0713631-51.2017.8.07.0018 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 7ª Turma Cível. Relator: GETÚLIO DE MORAES OLIVEIRA. Data do Julgamento: 20/04/2022. Publicado no PJe: 05/05/2022). (grifo meu)

Na área profissional existem alguns tipos de assédio moral. Para melhor entendimento desse assunto, necessário então distingui-los, uma vez que nem sempre o assédio surge na figura do superior hierárquico, mas pelos próprios colegas de trabalho.

O primeiro tipo de assédio moral é o horizontal. Esse tipo de assédio ocorre no mesmo nível hierárquico, onde as agressões são feitas entre os colegas de trabalho, em razão de tendência dos grupos em nivelar os indivíduos, além da dificuldade de aceitação, das diferenças entre eles ou por algum de tipo de discriminação ou mesmo em função de competitividade, rivalidade para se alcançar algum destaque (ZANDONA, 2016).

O assédio moral horizontal, que ocorre entre funcionários de mesmo nível hierárquico, colegas de trabalho de uma mesma área, é raro, mas acontece. São ocasionados por ciúme, inveja, falta de afinidade, preconceito ou rivalidade profissional. Encontramos também casos de assédio moral horizontal quando o funcionário assediador goza de excessiva proteção do seu chefe. Muitos assédios nessa linha são presenciados, mas muitas vezes são caracterizados como problema de relacionamento interpessoal, o que é muito diferente (SOUZA, 2019, p.31).

Quando um gestor identifica uma situação de assédio moral entre os colegas, as providências devem ocorrer imediatamente, principalmente pelo fato de que essa situação pode piorar não somente o clima de trabalho, mas pode diminuir os rendimentos dos funcionários, uma vez que, em muitos casos, ambos ficam tão obcecados com o assédio que esquecem de exercer as suas obrigações.

Outro tipo de assédio é o assédio moral vertical ascendente. Esse tipo de assédio ocorre na posição hierárquica inferior para superior. Consiste em uma forma de assédio oposta ao que se imagina sobre assédio moral no trabalho. Em geral, pensa-se que é o “chefe” quem assedia algum funcionário. Mas não sempre isso ocorre dessa maneira, podendo ocorrer o inverso.

Nesse caso, um gestor também pode ser assediado por um líder sindical ou por uma secretária que saiba de informações privilegiadas ou mesmo pessoais que possam comprometer o superior e, assim, começa a assediá-lo.

Outro tipo de assédio moral bastante praticado é assédio moral vertical descendente. Esse tipo acontece quando o superior hierárquico, ou “o chefe”, que possui a prerrogativa da função de líder disciplinar e fiscalizar o empregado tem como foco atingir o seu subordinado. O chefe usa desse artifício para humilhar ou denegrir a dignidade do empregado (CHECCIA, 2016).

Várias ações remetem a esse caso, como por exemplo, deixar um empregado sem trabalho ou sem equipamentos de trabalho, dar-lhe uma tarefa difícil ou que não seja de sua especialidade sem a devida orientação ou, ainda, procurar os erros que tenha cometido para depois humilhar o funcionário por essa falha, além de outros.

Há ainda o assédio moral misto, que se caracteriza por ser praticado tanto pelo superior hierárquico quanto por colegas de trabalho, ou seja, é o assédio horizontal e o vertical ao mesmo tempo.

Nesse tipo, o processo do assédio se dá primeiramente, mediante um enredamento com o “objetivo de controlar a vítima, paralisando-a diante dos ataques, ao mesmo tempo em que mantém uma relação de dependência, onde a assediada não tem consciência dessa manipulação” (HIRIGOYEN, 2018, p. 17).

Esse enredamento ocorre através de uma *sedução perversa*, em que a vítima sofre influência tanto intelectual quanto moral, estabelecendo-se uma relação de dominação.

Durante o processo, o assediador objetiva colocar a culpa na vítima perante o grupo em que a mesma esteja inserida, “afirmando que esta tem um temperamento difícil ou que possui desequilíbrio mental, pretendendo, assim, alcançar aprovação do assédio pelo grupo que, em seguida, passa a comportar-se de forma diferente com a vítima” (HIRIGOYEN, 2018, p. 17). Essa ação é chamada pela doutrina psicanalítica de psicoterror, no qual o terrorismo é tão intenso e humilhante que pode arruinar a saúde psicológica da vítima, levando-a ao suicídio.

## DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Conforme exposto no decorrer deste estudo, pode-se notar que um ambiente de trabalho nem sempre é favorável ao trabalhador ou até mesmo ao empregador. Ambos estão inseridos em um ambiente em que os lucros e o cumprimento de metas estão acima do bem-estar laborativo.

Vários ambientes laborais tem sido palco de inúmeros casos de assédio moral. A título de exemplo, tem-se as instituições financeiras (bancos).

Conforme dados recentes levantados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), dentre as 3 mil denúncias decorrentes de assédio moral realizadas em 2013,

30% foram provenientes de profissionais que laboram em instituições bancárias. De 2012 para 2013, o número de acusações aumentou 7,4% (BASILIO, 2014).

Ainda nessa mesma pesquisa, em 2011, 29% dos trabalhadores do setor bancário solicitaram o fim do assédio moral. No ano de 2012, esse número aumentou para 31%. Em 2013, para 58% – de um total de 37 mil entrevistados (BASILIO, 2014).

Com esse pequeno dado estatístico, já é possível verificar que o ambiente de trabalho em instituições bancárias é bastante nocivo. As causas para esse tipo de ambientação profissional são variadas, tendo não apenas um motivo único, mas uma série de ações que acabam criando abertura para a ocorrência de assédio moral.

Lima (2015) cita como causas mais prováveis para a concretização de assédio moral nos bancos as metas de vendas de produtos e de serviços quase impossíveis de atingir; perseguições; exigência de superar os percentuais de rentabilidade estabelecidos pela direção do banco; palavras de baixo calão; cobranças repetitivas e sistemáticas; divulgação *online* do ranking; ameaça de demissão; ameaça de destituição de cargo gerencial, dentre outras.

Segundo esse autor, “todo esse ambiente de terror parece incompatível com as tão propagadas práticas de gestão responsável do mundo corporativo, em que se professa o respeito aos indivíduos, às suas particularidades e dignidade” (LIMA, 2015, p. 02).

Nesse sentido:

No cenário de uma instituição financeira cercado de competitividade, focado em lucros e resultados, com valores humanos postos em segundo plano, o assédio moral passa a ser utilizado como uma ferramenta para disciplinar as pessoas da organização ou como um modo deliberado de exercer o poder com o propósito de atingir os objetivos do banco (SOARES; VILLELA, 2017, p. 209).

Uma vez estabelecido o assédio moral em uma empresa, as vítimas sofrem automaticamente diversas consequências. Muitos são os efeitos prejudiciais que aqueles que sofrem de assédio moral numa organização apresentam. Nas linhas abaixo serão apresentados os principais resultados do assédio moral ocorrido em um ambiente de trabalho.

De acordo com Lima (2015) uma das maiores sequelas para a vítima de assédio moral está no seu adoecimento, seja ele físico ou mental. Nesse contexto, a depressão e a síndrome do pânico são as patologias mais frequentes ocasionadas por essas práticas.

Sobre esse aspecto, o autor ainda ressalta:

[...] ao contrário do que pode parecer e é importante deixar bem registrado que essas patologias não atingem apenas funcionários de baixa produtividade e que não conseguem os objetivos traçados pelas empresas, mas está presente em todos os níveis, inclusive naqueles que são mês após mês premiados e elogiados (para estimular os outros) pelo grande volume de vendas de produtos e de serviços pela chefia, pois chega determinado momento em que atingem o limite de suas resistências físicas e emocionais (LIMA, 2015, p. 04).

Discorrendo sobre as consequências sociais desse tema, Reis (2016, p. 06) esclarece que o trabalhador, seja ele gerente, caixa, tesoureiro, técnico ou qualquer cargo, que sofra constantemente assédio moral acaba tendo um abalo psíquico que dependendo do nível em que se manifeste, “pode resultar no agravamento de patologias psicológicas preexistentes ou até mesmo levar ao surgimento de patologias cuja extensão atinge não só o meio ambiente laboral, como também o ambiente familiar”.

A humilhação prolongada sofrida por funcionários, independentemente de qual seja sua posição na hierarquia, influencia diretamente na sua vida, comprometendo inclusive nas suas relações sociais e afetivas, assim como sua própria dignidade, auto imagem ou identidade.

Isso acaba afetando, como já mencionado, sua saúde física e emocional. No aspecto físico, por exemplo, pode ser desenvolvido um quadro de incapacidade laborativa e no âmbito emocional, a depender do grau de assédio moral sofrido, pode ocasionar até mesmo a morte (REIS, 2016).

O primeiro sintoma que costuma apontar para o efeito do assédio moral é a falta de vontade de trabalhar. Como apontam Soares e Villela (2017, p. 211) "a tendência de quem sofre assédio moral é ter repulsa ao trabalho. Não querer se imaginar mais dentro da empresa".

Corroborando com esse entendimento, Lima (2015) afirma que o assédio moral faz com que a vítima perca o interesse e o prazer de trabalhar, deixando-a totalmente desestabilizada emocionalmente. E isso pode afetar não somente a vítima como a própria instituição, uma vez que, ao possuir em seus quadros funcionários desmotivados e emocionalmente desestabilizados, naturalmente haverá uma queda da produtividade e da qualidade de seus serviços.

Para piorar essa realidade, muitos trabalhadores evitam a todo custo o tratamento, assim como o afastamento do local de trabalho, que deveria ser feito logo no início dos sintomas, quando a possibilidade de recuperação é bem maior, pois temem a represália e o preconceito existente com os trabalhadores acometidos pelos sintomas decorrentes do assédio moral, tal como a depressão.

Como aduz Basilio (2014, p. 10) “as vítimas de humilhação podem ter desde mal-estar e depressão, até problemas gástricos, hipertensão e anorexia. O tratamento deve ser feito com psiquiatra, medicamentos e psicólogo, e pode levar anos”. Por conta disso, muitos são os que protelam em pedir ajuda ou iniciar um tratamento, porque tem o pensamento de que logo será substituído por outro funcionário.

Portanto, o assédio moral é evidentemente um ato que gera danos às suas vítimas que, por estarem expostas a um ambiente de alta competitividade e cobrança, não conseguem realizar todos os serviços estabelecidos, além de terem sua autoimagem prejudicada, dificultando o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Em decorrência desses danos, o Direito, enquanto ciência social, não poderia se ausentar nesse fato. Dessa forma, apresentam-se abaixo os posicionamentos jurisprudenciais que já se posicionaram a respeito do assédio moral ocorrido em ambiente de trabalho.

Muitos são as empresas que ao longo das últimas décadas são condenados a pagar indenizações, a título de dano moral, para empregados que sofreram de assédio moral em seus estabelecimentos.

Num primeiro caso, encontra-se uma decisão ocorrida em desfavor do Banco Bradesco que colocam o assédio moral como o principal mote da indenização. Trata-se de uma ação coletiva contra o presente banco que como apresentado nos autos permitiu que ocorresse prática de assédio moral contra seus empregados. No caso específico, havia metas abusivas, com exposição ao público interno, do desempenho dos empregados, assim como também tratamento vexatório e humilhante, onde o empregado que não alcançasse suas metas era “premiado” com um prêmio denominado “troféu tartaruga”. O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região condenou o Banco Bradesco a pagar indenizações a todos os funcionários da agência onde ocorreu a respectiva situação<sup>3</sup>.

Também é importante mencionar que no caso de assédio moral é imprescindível que as provas apresentadas sejam suficientes para se comprovar a configuração do assédio moral sofrido. Em outras palavras, “o deferimento de indenização por danos oriundos de assédio

---

<sup>3</sup> TRT-11 00114024020135110051, Relator: Solange Maria Santiago Morais, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Morais. Data da Publicação: 18/10/2016.

moral praticado no ambiente de trabalho requer comprovação convincente do prejuízo alegado e do seu grau de lesividade”.<sup>4</sup> Nesse sentido, cita-se:

**APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DECLARATÓRIA. ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO MORAL.**

**INEXISTÊNCIA. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. SENTENÇA**

**MANTIDA.** 1. **Para a configuração de assédio moral, necessária a prova da prática reiterada de conduta grave passível de causar à vítima desestabilização emocional e psicológica.** 2. Ausente a prova de que a autora foi vítima de assédio moral, com a prática reiterada de atitudes negativas por parte de superior hierárquico, objetivando a desmoralização pessoal, não há como falar em condenação por dano moral. 3. Recurso conhecido e improvido. Sentença mantida. (Apelação Cível 000240402.2020.8.27.2716, Rel. HELVECIO DE BRITO MAIA NETO, GAB. DO DES. HELVÉCIO DE BRITO MAIA NETO, julgado em 26/10/2022, DJe 28/10/2022 14:14:01). (grifo meu)

Diante de tantos casos de assédio moral ocorridos em empresas, medidas de prevenção e penalização devem ser criadas e efetivadas nas organizações brasileiras, a fim de que esse tipo de crime não seja contínuo.

Alguns bancos do Brasil, por exemplo, tais como o Bradesco, Itaú, Santander, HSBC, Citibank, Votorantim, Safra, Caixa Econômica Federal, etc., firmaram um acordo com os bancários que deve ser seguido em todo o país. Esse acordo firmado entre bancos e trabalhadores resultou na Convenção Coletiva 2010/2011, onde prevê que os trabalhadores terão, nas instituições financeiras, canais de comunicação para denunciar anonimamente os casos de assédio moral (BRASIL, 2011).

998

Com esse exemplo citado é possível vislumbrar um futuro mais humano e menos degradante fisicamente e psicologicamente para aqueles que trabalham nas empresas. Em muitas organizações ou repartições privadas, mostra-se como um local de alta pressão e competitividade, o que não podem permitir que isso interfira na integridade física e mental e na dignidade de seus funcionários. Pelo contrário, como demonstrado nesse estudo, quanto melhor for o ambiente de trabalho, mais produtivo e vantajoso será para a organização.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos indivíduos, em especial os jovens, nutrem naturalmente o desejo de trabalhar numa grande empresa, seja pela estabilidade no emprego, pelos bons salários e pela comodidade que as funções exercidas dentro de uma grande corporação oferecem. No entanto, esse sonho

---

<sup>4</sup> TRT-22- RO: 000013199820165220003, Relator: Tiberio Freire Villar da Silva, Data de Julgamento: 16/07/2018, PRIMEIRA TURMA.

logo pode se tornar um pesadelo, e um dos principais motivos que podem gerar esse fato é a prática do assédio moral.

Como demonstrado no decorrer deste estudo, o assédio moral é representado por aquelas ações que buscam diminuir a dignidade de outrem, humilhando-o, denegrindo a sua imagem ou seu serviço, fazendo com que o outro se sinta inferior e rejeitado.

No caso do ambiente de trabalho, o assédio moral é caracterizado pela constante cobrança quanto ao cumprimento de metas, sendo comum o uso de artifícios que causam vergonha e humilhação aos funcionários; pressão exacerbada por parte de superiores por melhores resultados, deboches e brincadeiras desagradáveis por conta de um mau desempenho ou por alguma característica física, etc.

São ações como essas e outras que fazem com que o assédio moral se estabeleça dentro de uma empresa. Os danos causados por esses atos são amplamente negativos, interferindo diretamente no desempenho do funcionário.

Depressão, doenças crônicas, falta de vontade de trabalhar, abalo psicológico, incapacidade de realizar tarefas simples, estão entre as consequências geradas pelo assédio moral em ambiente de trabalho.

Como forma de banir esse tipo de atitude, a jurisprudência brasileira vem condenando, desde que as provas sejam irrefutáveis, empresas que permitem os seus funcionários praticarem assédio moral. Como mostrou esse trabalho, já existem julgados que condenam – a título de danos morais – organizações a indenizar as vítimas de assédio moral.

Por outro lado, é necessário reconhecer que já existem esforços de empresas para que essa prática não se torne corriqueira. Citado como exemplos, grande parte dos bancos existem os Códigos de Ética que deixam claro em seus textos a condenação da prática de assédio moral, sendo passível de penalizações.

De todo modo, fica claro constatar que essa temática merece ser mais revisitada pelas empresas, uma vez que ainda é possível encontrar, nesses ambientes, práticas vexatórias por parte dos profissionais para com os seus colegas, restando clara a configuração de assédio moral, o que deve ser banido do nosso meio.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 12. Ed. Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, M. **Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida.** Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêutica, Plásticas e Similares de São Paulo e Região. São Paulo: EDUC, 2018.

BASILIO, Patricia. **De cada dez denúncias de assédio moral no Brasil, três são contra bancos.** 2014. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2014-04-24/decada-dez-denuncias-de-assedio-moral-no-brasil-tres-sao-contras-bancos.html>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). **Convenção Coletiva de**

**Trabalho** 2010/2011. Disponível em:

[http://www.sindicatodosbancarios.com.br/documentos/3883\\_CCT\\_CONTECFENABAN\\_20102011.pdf](http://www.sindicatodosbancarios.com.br/documentos/3883_CCT_CONTECFENABAN_20102011.pdf). Acesso em: 28 set. 2022.

CECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** 2016. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016\\_MarcelaFernandesCecchia.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016_MarcelaFernandesCecchia.pdf). Acesso em: 10 out. 2022.

DUHIGG, Charles Duhigg. **O Poder do Hábito: Por Que fazemos o que fazemos na Vida e nos Negócios.** Editora Objetiva, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano.** Tradução: Maria Helena Kuher. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018.

LIMA, Henrique. **Defesa dos bancários: assédio moral.** 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36704/defesa-dos-bancarios-assedio-moral>. Acesso em: 29 out. 2022.

MARQUES, Norma Jeane Fontenelle. **O dano moral e o Direito do Trabalho.** 2013.

Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id\\_dh=10574](http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=10574). Acesso em: 27 out. 2022.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos.** Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, p. 45, maio 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

REIS, Everton Alexandre. **Assédio moral no ambiente bancário.** 2016. Disponível em: <https://evertonreisjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/348491021/assedio-moral-noambiente-bancario>. Acesso em: 22 out. 2022.

SOARES, Lena Rodrigues e VILLELA, Wilza Vieira. **O assédio moral na perspectiva de bancários.** Publicado na Rev. Bras. Saúde ocup, São Paulo, 37, (126): 203-212, 2017.

SOUZA, Jorge Dias. **As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas.** São Paulo: Novo Século, 2019.

ZANDONA, Abigail de Maria. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** 2016. Disponível em: <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/o8/ASSEDIO-MORAL-NOAMBIENTE.pdf>. Acesso em: 27 out. 2022.