

A PRÁTICA DO MOBBING: UMA ESPÉCIE DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Samara Holanda Soares¹

RESUMO: Este artigo explora o a prática do Mobbing, fenômeno que configura o assédio moral no ambiente laboral, destacando que o assédio moral no trabalho envolve comportamentos persistentes e degradantes por parte do agressor em relação ao agredido, o mesmo geralmente busca exercer poder e controle sobre a vítima, utilizando táticas que visam desestabilizar emocionalmente o alvo. O assédio pode se manifestar de diversas formas, e as intenções do agressor são multifacetadas e podem incluir o desejo de eliminar concorrentes, estabelecer hierarquias de poder, alimentar o próprio ego à custa da humilhação alheia ou mesmo promover discriminação por motivos pessoais. O agressor muitas vezes busca minar a autoestima da vítima e criar um ambiente de trabalho tóxico. Não obstante, destaca também a importância de identificar e combater o assédio moral no ambiente laboral, enfatizando a necessidade de políticas organizacionais eficazes, para prevenção desse fenômeno. Enfoca os impactos do mobbing na saúde mental, física e no desempenho profissional do trabalhador, dito isso, ressalta a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e protegidos diante destas práticas abusivas.

1836

Palavras-Chave: Mobbing. Ambiente laboral. Assédio moral. Agressor. Vítima. Prevenção.

ABSTRACT: This article explores the practice of Mobbing, a phenomenon that constitutes moral harassment in the workplace, highlighting that moral harassment at work involves persistent and degrading behavior on the part of the aggressor towards the victim, who generally seeks to exercise power and control over the victim, using tactics that aim to emotionally destabilize the target. Harassment can manifest itself in different ways, and the aggressor's intentions are multifaceted and can include the desire to eliminate competitors, establish power hierarchies, feed their own ego at the expense of humiliating others or even promote discrimination for personal reasons. The aggressor often seeks to undermine the victim's self-esteem and create a toxic work environment. However, it also highlights the importance of identifying and combating moral harassment in the workplace, emphasizing the need for effective organizational policies to prevent this phenomenon. It focuses on the impacts of mobbing on workers' mental and physical health and professional performance. That said, it highlights the importance of a healthy and respectful work environment, where all employees feel valued and protected in the face of these abusive practices.

Keywords: Mobbing, Work environment. Moral harassment. Aggressor. Victim. Prevention.

¹Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Fаметro; e-mail: holanda.samo5@gmail.com; ORCID; 0009-0007-9858-7477.

1 INTRODUÇÃO

É indiscutível que o trabalho não seja uma das melhores formas que o ser humano encontrou para participar ativamente da sociedade, e assim, por esta ser valorizado. É o meio mais utilizado pelo homem para suprir suas necessidades pessoais, e ao ser executado de forma digna, livre e consciente, produz bens econômicos extremamente necessários para a sua subsistência.

Porém, nesse ditame há adversidades, como por exemplo o assédio moral, um tipo de agressão um tanto superficial mas que vem traçando um longo caminho de danos nos trabalhadores. Se expressa, contudo, em atitudes violentas e sem ética que provocam repercussões negativas na identidade de uma pessoa, e assim acarreta complicações em várias esferas de sua vida, sendo esta uma das problemáticas abordadas neste trabalho, em conjunto com os motivos que levam os assediadores a sua prática, partindo seu estudo de uma breve abordagem sobre sua origem, dando seguimento com suas características e as intenções do assediador, o impacto que este acarreta na vida do assediado dentro das relações laborais e os métodos utilizados para a prevenção desta forma de agressão.

É extremamente intrigante a afirmativa de que a violência moral no trabalho, sendo uma prática milenar, só começou a ser visibilizada recentemente, à medida que a emergência das noções de direitos humanos e cidadania permitiram perceber sua recorrência no mundo do trabalho, principalmente nas atividades em que há predomínio de mulheres.

Perante ao aumento avassalador de vítimas do assédio moral em seu próprio ambiente de trabalho nos últimos anos, esta monografia possui como objetivo geral abordar a dificuldade diária enfrentada por muitos trabalhadores diante do comportamento abusivo e da falta de empatia dos próprios colegas de trabalho, o quanto esse problema afeta no desenvolvimento social, e encontrar narrativas que identifiquem os motivos que o fazem perdurar.

Portanto, visando o quão prejudicial este é para a saúde psicológica do trabalhador, afetando-o de diversas formas, tem-se como objetivo específico ressaltar que há necessidade do levantamento de novas pautas que possam contribuir positivamente para o banimento desta prática, ainda assim exemplificar métodos já utilizados como forma de prevenção contra o assédio moral, para que o mesmo deixe de ser um grande componente dentro das relações trabalhistas, como também verificar hipóteses de possíveis falhas administrativas nos ambientes laborais, que justifiquem tal prática sob seus funcionários.

2 O ASSÉDIO MORAL

A prática do Mobbing, conhecida no Brasil como uma forma de assédio moral, não teve início nos dias atuais, e diante desta afirmativa, para que fosse possível a sua conceituação, seria necessário regressar por milênios e destacar como era a sociedade, pois a origem desse infortúnio está ligada diretamente com o seu desenvolvimento. Entretanto, há diversas definições em relação a este fenômeno nas relações laborais. Isto posto, tomam-se emprestados das construções doutrinárias sobre o tema das áreas da Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, os elementos indispensáveis para a sua definição. Portanto, ressalta-se abaixo, hipóteses levantadas por estudiosos da área, que especificam sua conceituação.

Na lição de Darcanchy (2005), o assédio moral sempre existiu nas relações humanas, por caracterizar-se como uma coação social, a qual pode se instalar em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade e autoritarismo.

Leymann (2000) um dos pioneiros na definição do assédio moral, o define como:

Uma deliberada degradação das condições de trabalho, através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

1838

O assédio Moral é conceituado por estes especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Zanetti (2007) conceitua assédio moral no ambiente de trabalho como sendo:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador.

É, portanto, uma conduta específica, não se confunde com estresses naturais derivados de pressões temporárias de chefes ou superiores hierárquicos no ambiente laboral, visto que, é algo atemporal, constante, minando paulatinamente as forças de suas vítimas.

Por ser um ato extremamente gravídico e asqueroso, até mesmo após o livramento, as vítimas ainda permanecem sentindo os efeitos causados por este.

Conforme dita Sergio Pinto (2015):

O Assédio Moral é uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.

Em relação ao mesmo, é muitíssimo importante destacar que, este não apenas compromete a qualidade de vida no ambiente de trabalho, mas também tem impactos sérios na saúde mental do trabalhador. Não obstante, intriga-se, o fato de que para muitos trabalhadores o seu ambiente laboral tem se tornado insuportável, temeroso e obscuro, sendo que este é um meio social especial e necessário para que se mantenha uma vida estável, de sucesso econômico. O Assédio moral é um obstáculo a nível global, fere a dignidade do ser humano, acarreta em inúmeros problemas psicossomáticos na vida das vítimas, que refletem também no âmbito familiar e social, diminuindo assim a sua capacidade de produzir.

2.1 Classificação

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência, aquele que ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe é classificado como **Assédio Moral Interpessoal**, e que ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio classifica-se como **Assédio moral institucional**. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

2.2 Tipologia

Em relação ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três diferentes formas, tais como: assédio moral vertical descendente e ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

De acordo com Vasconcelos (2015), o assédio vertical descendente deriva da atitude de um superior na hierarquia de uma organização, sobre um ou mais trabalhadores. Nessa modalidade de assédio, existe um condicionamento *quid pro quo* (que significa “isso por aquilo”), ou seja, submissão pela manutenção do posto de trabalho e do poder que dele usufrui. Em complemento a esta afirmativa, destaca Higoryen (2011) que nesse tipo de

assédio, a agressão engloba a maioria dos casos e as consequências são muito mais graves sobre a saúde do alvo, pois a vítima se sente mais isolada e sem ter a quem remeter a situação.

Sobre o assédio moral vertical ascendente segundo Guedes (2003), é o que advém de um ou mais profissionais ou administrados em relação ao superior hierárquico. É o tipo de assédio comum quando há a disputa entre cargos, cujo aqueles que não são contemplados, passam a oferecer naturalmente resistência às decisões de quem foi promovido. Na visão de Vasconcelos (2015) essa modalidade pode tornar a organização um sistema autofágico com grande potencial lesivo, afetando sua longevidade a médio e a longo prazo. De acordo com Alkimin (2005), pode ser desencadeado contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando, tende a se mostrar autoritário e arrogante, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade.

O assédio moral horizontal denominado também como de linha, constata-se entre colegas que exercem função a mesmo nível hierárquico, relata Alkimin (2013), que, este manifesta-se em forma de piadas, menosprezo, grosseiras, gracejos e isolamento, que podem resultar de conflitos entre pares que provocam dificuldades de convivência por motivos pessoais, ou profissionais.

O assédio moral misto, como aborda Guedes (2003), consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. Pois a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

As manifestações do assédio moral misto podem variar, envolvendo desde práticas de exclusão e humilhação entre colegas de trabalho até abusos de poder por parte de superiores. Essa dualidade de fontes de assédio pode tornar a situação ainda mais difícil para a vítima, uma vez que ela enfrenta desafios interpessoais diversos. A abordagem do assédio moral misto exige uma compreensão aprofundada das dinâmicas específicas presentes em cada situação, promovendo políticas e práticas organizacionais que abordem efetivamente essas complexidades para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

3 A VITIMA, AS CARACTERÍSTICAS E INTENÇÕES DO AGRESSOR

A forma de agir do agressor é explorando psicologicamente a vítima, desestabilizando-a através do domínio, impondo diversos métodos para que dificulte sua reação. Entretanto, há vários exemplos descritos por estudiosos de atitudes que corroboram

para processo do assédio moral pelo agressor, Compreender essas características e intenções é crucial para lidar eficazmente com o assédio moral, implementando políticas preventivas e promovendo uma cultura organizacional respeitosa.

Leymann (2000) aponta quarenta e cinco comportamentos oriundos dos agressores, baseados em estudos e suas experiências profissionais, como por exemplo: impossibilitar a comunicação da pessoa, atingindo seus relacionamentos sociais, afligindo sua reputação, sua competência profissional e sua vida familiar, e em sua experiência no tratamento das vítimas.

Higoryen (2005) elencou quatro categorias classificadas como os métodos hostis mais utilizados pelos agressores, sendo: isolamento e recusa de comunicação, deterioração proposital das condições de trabalho, atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual.

De acordo com o que afirma Piñuel y Zabala (2001), o assediador intimida, diminui, humilha, amedronta e consome emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la de seu ambiente laboral ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir, aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

O autor acrescenta que os assediadores fazem funcionar tal aparato devastador através de ciúme e inveja, sendo a última não somente canalizada para os bens materiais da vítima, mas para suas qualidades pessoais positivas, tais como, sua inteligência, brilho pessoal, equanimidade.

Portanto, geralmente essas situações ocorrem, sobretudo, quando são incorporados novos trabalhadores, os quais ameaçam uma eventual promoção profissional e a permanência do assediador no ambiente laboral de qualquer que seja a organização. Também é habitual que os ataques se produzam porque a vítima tem certas características diferentes do restante do grupo, sua cor de pele ou qualquer outra característica física. Este é um tipo de agressão extremamente sutil enquanto perverso, já que se trata de um comportamento premeditado, que se executa segundo uma estratégia minuciosamente preconcebida, com o intuito claro e concreto de anulação da vítima. Nesse contexto, resta claro a certeza de que a vítima que resiste e decide permanecer em seu devido emprego mediante o assédio moral

constante, passa a desempenhar suas funções laborais com medo, sem a tranquilidade necessária para exercer de forma regular suas atividades.

Nos dias atuais, principalmente após o holocausto vivido durante a pandemia do COVID-19, as pessoas encontram-se um tanto mais vulneráveis, visto que o desemprego tem batido em suas portas constantemente, e diante do medo de perde-los acabam abstendo-se de combater o assédio nos seus trabalhos e cedendo simplesmente pela permanência no emprego.

O perfil da vítima de assédio moral no trabalho pode abranger uma ampla gama de características, uma vez que o assédio não discrimina com base em idade, gênero, posição hierárquica ou qualquer outro fator específico. No entanto, algumas características comuns podem tornar uma pessoa mais suscetível a se tornar alvo desse comportamento prejudicial. Como por exemplo, Indivíduos que demonstram vulnerabilidade, seja emocional, psicológica ou social, podem ser mais propensos a se tornarem vítimas desse infortúnio. Isso pode incluir aqueles que estão passando por momentos difíceis na vida pessoal ou profissional. Pessoas que são percebidas como diferentes, seja por sua aparência, origem étnica, orientação sexual ou qualquer característica distinta, podem enfrentar maior risco de serem alvo de assédio moral, pois os agressores podem explorar essas diferenças.

1842

Indivíduos mais reservados, introvertidos ou tímidos podem ser escolhidos como alvos, pois podem ser menos propensos a se defenderem ou a relatarem o assédio. Surpreendentemente, até mesmo funcionários com desempenho excepcional podem se tornar vítimas, muitas vezes devido à inveja ou rivalidades no ambiente de trabalho.

Via de regra, é essencial destacar que qualquer pessoa, independentemente de seu perfil, pode se tornar vítima de assédio moral. A promoção de uma cultura organizacional saudável, baseada no respeito e na igualdade, é fundamental para prevenir e lidar com o assédio no local de trabalho.

Para Barreto (2006) ser vítima de assédio moral é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos, altera comportamentos, desencadeia doenças físicas e psicológicas e desestabiliza emocionalmente o ser humano. Diante do fato de ser tão impactante na vida do trabalhador, resta claro que medidas que deem ênfase a prevenção do assédio moral no ambiente laboral precisam ser postas em prática urgentemente.

4 CONSEQUÊNCIAS

Além de representar danos à saúde do trabalhador, o assédio moral, por ele vivenciado provoca efeitos negativos em seu ambiente de trabalho. O relacionamento pessoal da vítima com os demais colaboradores é prejudicado o que faz refletir na empresa, em virtude de que a vítima está desanimada e frustrada, não conseguindo assim preservar o padrão de produtividade. A qualidade de seu desempenho e aptidão é prejudicada ao passo que padece em seu ambiente de trabalho. Em razão dessas ações o ambiente de trabalho pode deteriorar-se, tornando insuportável e maléfico para todos trabalhadores.

No ambiente de trabalho, observa-se uma degradação das condições relacionadas aos direitos dos trabalhadores, ao respeito nas relações humanas, aos modelos de gestão e ao ambiente organizacional. Esse cenário configura uma experiência subjetiva que resulta em efeitos prejudiciais tanto práticos quanto emocionais para os trabalhadores e a organização. Em outras palavras, os vínculos afetivos são rompidos para a pessoa que sofre assédio, enquanto, por medo de retaliação, o grupo de trabalho frequentemente reproduz as ações do agressor, estabelecendo um 'pacto de tolerância e silêncio' no coletivo. Enquanto isso, a pessoa assediada experimenta uma gradual desestabilização e enfraquecimento, perdendo sua autoestima (BARRETO, 2001). A autora enfatiza também os efeitos nefastos do assédio moral na saúde dos trabalhadores, indicando que a humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. A invisibilidade desse tipo de violência nas empresas, onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, contribui para a sua prática habitual.

Zanetti (2010) destaca que, em relação aos problemas de saúde, algumas pessoas podem não perceber que estão sendo assediadas e chegam a negar esses casos, atribuindo os sintomas do assédio moral, como estresse, ansia, depressão e distúrbios do sono, a si mesmas. Isso resulta em uma culpa auto imposta, em que a vítima não associa seus problemas ao assédio, mas os atribui a si mesma.

Segundo Leymann (2000), o estresse psicológico pode desencadear reações biológicas e psíquicas, resultando em efeitos negativos, como reações de estresse que podem levar ao assédio moral. O ambiente de trabalho, o ritmo das tarefas e as relações interpessoais podem contribuir para o estresse ocupacional, gerando desgaste físico e mental diário.

Destaca Fonseca (2007) que as condições psicossociais precárias nos locais de trabalho podem levar a reações biológicas de estresse, contribuindo para o assédio moral. O estresse ocupacional, caracterizado por desgaste físico e mental crônico, pode resultar em uma série

de problemas de saúde, incluindo distúrbios alimentares, comportamentos agressivos e aumento do consumo de substâncias.

Guedes (2003) ressalta que o assédio moral afeta não apenas a saúde física e psicológica, mas também a vida familiar e social da vítima. A perda de identidade social no trabalho leva a uma queda na autoestima, sentimentos de culpa e amargura, afetando negativamente as relações familiares. O autor destaca ainda que a exposição prolongada ao terror psicológico pode levar ao uso de drogas, pensamentos suicidas e até homicídios.

De acordo com Barreto (2006), a perda da identidade de trabalhador devido às humilhações leva as vítimas a perderem também a dignidade aos olhos dos outros. Em casos extremos, homens que se sentem abandonados chegam a pensar em suicídio, destacando a gravidade do impacto emocional do assédio moral.

Guedes (2003) defende que o assédio moral deve ser encarado como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho devido às repercussões psicofísicas que provoca. A vítima, muitas vezes, recorre ao afastamento do trabalho como uma forma de escapar dos ataques, resultando em interrupções significativas no trabalho e impacto econômico para a empresa.

Salienta Pamplona Filho (2006), os danos causados à empresa pelo assédio moral, especialmente se o trabalhador for especializado, pois a substituição imediata é difícil. A queda na produtividade não afeta apenas o trabalhador assediado, mas também a eficiência da equipe. A pesquisa mencionada revela que o assediador consome uma parte significativa do tempo de trabalho tramando ou praticando o assédio, prejudicando as atividades da empresa.

Já Silva (2005) menciona que o assédio moral, reduz significativamente a capacidade de trabalho da vítima, gerando impactos econômicos para a empresa devido à falta de produtividade e aos custos associados à substituição e treinamento de novos funcionários. Além disso, o comportamento do assediador também prejudica a produtividade da empresa, uma vez que ele dedica parte significativa do tempo a práticas de assédio.

O assédio moral, ao persistir, leva a vítima a faltar ao trabalho como uma maneira de evitar os ataques. Hirigoyen (2005) destaca que as consequências na saúde do trabalhador vítima de assédio moral resultam em uma média de 138 dias de interrupção no trabalho por pessoa. Isso inclui períodos de afastamento variando de menos de um mês a mais de dois anos, demonstrando a extensão dos danos causados pela prática do assédio moral.

O impacto do assédio moral não se limita apenas ao aspecto psíquico, distúrbios psicossomáticos são prevalentes nos casos de assédio moral, afetando cerca de 52% dos casos, conforme revelado por Hirigoyen (2002). O autor destaca que esses distúrbios muitas vezes se manifestam antes mesmo de serem reconhecidos conscientemente, contribuindo para o adoecimento dos trabalhadores.

Descreve então Nascimento (2003), que os danos à saúde provocados pelo assédio moral, indicando reações psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. Tais reações incluem ansiedade, apatia, problemas de concentração, depressão, entre outros. As consequências do assédio moral podem variar desde distúrbios funcionais até transtornos psicológicos mais graves.

Barreto (2003) destaca que o assédio moral é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos, altera comportamentos, desencadeia doenças psicológicas e físicas e desestabiliza emocionalmente as pessoas. Constitui uma violação aos direitos fundamentais, causando danos à saúde, prejuízos práticos e emocionais para trabalhadores, organizações e o Estado.

5 TRATAMENTO JURÍDICO

A promulgação da Constituição Federal de 1988 marcou uma transformação significativa na visão do ser humano, reconhecendo-o como sujeito de direitos e deveres no centro das relações jurídicas. O princípio da dignidade humana, fundamental nas relações sociais, encontra-se explicitado no artigo 1º, III da Constituição Federal. A Carta Magna também destaca a importância do valor social do trabalho, constituindo-o como fundamento da República Federativa do Brasil, conforme consta no artigo 1º, inciso IV. Em consonância com a proteção à dignidade humana, a Constituição proíbe tratamento desumano e degradante (artigo 5º, inciso III) e estabelece que aquele que violar a vida privada, intimidade, honra e imagem de outra pessoa responderá pelo dano causado, seja ele moral ou material (artigo 5º, inciso X).

Diante desses preceitos constitucionais, torna-se evidente que o assédio moral colide com os princípios fundamentais, infringindo a dignidade, honra e imagem do ser humano. O assédio moral, caracterizado como uma forma de tortura psicológica que afeta a vida das vítimas tanto mental quanto fisicamente, configura-se como uma violação grave dos direitos fundamentais.

Apesar da ausência de uma tipificação específica no ordenamento jurídico brasileiro, o assédio moral pode ser tratado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Código Penal e Código Civil. O artigo 483 e seus incisos da CLT permitem que empregados, regidos por essa legislação, recorram à rescisão indireta do contrato de trabalho em casos de tratamento abusivo por parte do empregador.

A reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, incorporou o dano extrapatrimonial ou existencial, previsto nos artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-E. Essa medida reconhece a reparação de danos decorrentes de ações ou omissões que ofendam a esfera extrapatrimonial do trabalhador.

No âmbito do Código Civil de 2002, os artigos 186 e 187 tratam do ato ilícito, destacando que ações ou omissões que violem direitos e causem danos a outra pessoa, mesmo que exclusivamente morais, configuram ato ilícito:

Dos Atos Ilícitos

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

1846

O artigo 927 estabelece a responsabilidade civil em reparar o dano decorrente de atos ilícitos, independentemente de culpa, quando o agente causador do dano ameaça os direitos de outro.

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

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

Apesar da inexistência de uma tipificação penal específica para o assédio moral, o Código Penal, nos artigos 139 (difamação) e 140 (injúria), pode ser utilizado pela vítima para casos que se enquadrem nesses dispositivos.

Difamação

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

Exceção da verdade

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

Injúria

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Há, ainda, o projeto de lei nº 4742/2001 em tramitação, que visa tipificar o assédio moral no código penal, caso seja aprovado.

A Justiça do Trabalho julga casos de assédio moral, e a vítima tem dois anos após o término do contrato de trabalho para buscar reparação pelos últimos cinco anos.

Para ilustrar os devidos entendimentos citados, destaca-se os seguintes julgados:

CUMPRIMENTO DE METAS. ABUSO NA EXIGÊNCIA. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A pressão para o cumprimento de metas é própria de determinados segmentos econômicos e se insere no poder diretivo conferido ao empregador, não configurando assédio moral desde que empreendida sem abusos, o que não ocorre quando o empregador, como na hipótese dos autos, passa a cobrar metas perante todos os empregados, classificando-os em rankings e fazendo referências negativas, havendo inclusive ameaça de dispensa em caso de baixo desempenho, visto que tal conduta constitui abuso de direito a teor do art. 187 do Código Civil e enseja reparação por danos morais. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011266-27.2017.5.03.0180 (RO); Disponibilização: 30/11/2017; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao).

ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado o tratamento desrespeitoso e continuado do coordenador da reclamada, que expunha o reclamante a situação vexatória através de gritos e palavras de baixo calão, perante os demais colegas, inclusive, com constantes ameaças de demissão. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010242-27.2015.5.03.0020 (RO); Disponibilização: 24/10/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 293; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo).

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-

se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039 (RO); Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

O ordenamento jurídico vigente, voltado para o combate e prevenção do assédio moral laboral, é fundamental, mas a aprovação do projeto de lei mencionado seria crucial para tipificar o assédio moral como crime e aplicar penalidades mais rigorosas. Portanto, a prática desse fenômeno no ambiente de trabalho, não apenas prejudica a saúde física e mental das vítimas, mas também impacta negativamente na sociedade como um todo. A busca por ambientes laborais saudáveis é essencial para o desenvolvimento da sociedade por meio do trabalho, reconhecendo que os trabalhadores são seres humanos com sentimentos e dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1848

Mediante toda a abordagem até aqui elaborada em relação a prática do assédio moral, constata-se que há uma necessidade urgente de abordar e combater esse fenômeno complexo no âmbito das relações laborais. A análise realizada neste trabalho destaca a gravidade do mobbing como uma forma de assédio moral que transcende a esfera individual, manifestando-se de maneira coletiva no ambiente de trabalho.

Ao ser este caracterizado por comportamentos hostis, repetitivos e persistentes direcionados a um indivíduo por seus colegas, superiores ou subordinados, revela-se como uma ameaça significativa para o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. A diversidade de manifestações, que incluem humilhações, discriminação, isolamento e sabotagem, ressalta a amplitude desse fenômeno e sua capacidade de criar um ambiente laboral tóxico.

Ao longo desta pesquisa, ficou claro que esta forma de assédio não apenas afeta negativamente a vítima, mas também compromete a dinâmica geral do ambiente de trabalho. Disputas de poder, inveja e competição exacerbada emergem como possíveis motivações por trás dessas práticas prejudiciais, indicando a necessidade de uma abordagem mais holística para entender e lidar com o problema. Os impactos na saúde mental e física da vítima são preocupantes, destacando a importância de medidas preventivas e corretivas.

Ansiedade, depressão e estresse pós-traumático são algumas das consequências emocionais observadas, ressaltando a necessidade premente de implementar políticas internas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Conclui-se que, a conscientização e a sensibilização dos colaboradores são fundamentais para combater o mobbing. A implementação de políticas claras, treinamentos regulares e uma cultura organizacional que valorize o respeito e a empatia são passos cruciais para prevenir e interromper a prática do assédio moral nas organizações. Em última análise, este estudo destaca que a erradicação deste fenômeno demanda um esforço coletivo, envolvendo colaboradores, gestores e a própria cultura organizacional. Ao enfrentar o mobbing de maneira proativa, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais saudáveis, promovendo o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. Assédio moral na relação de trabalho. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

BARRETO, M.. Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopaedia:** Bullying; Whistleblowing, 2000. Disponível em <http://ww.leymann.se/English/frame.html>.

MARTINS (2015), Sergio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo**

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book.2009. pp. 27. Disponível em <https://docero.com.br/doc/n8nxso>

BARRETO, M. M. S. Uma jornada de humilhações. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

FONSECA, R. D. Assédio moral: Breves notas. Revista LTR, vol.71, p.01-34/45.

(FREIRE, 2008). Por sua vez, Piñuel y Zabala (apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006)

GUEDES, M. N. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, V, L. S. Base Legal Para Ação de Vigilância em Saúde do trabalhador na questão do Assédio Moral. Fiocruz. dez. 2003

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. Florianópolis, 2005.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

PAMPLONA FILHO, R. et al. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. Revista Unifacs, n. 190, 2016. ISSN 1808-4435. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4742/2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Autor: Deputado Marcos de Jesus (PL - PE). Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>

Jurisprudência do TRT-MG sobre violência no trabalho
<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>