



CURSO DE DIREITO DAS FACULDADES INTEGRADAS ASMEC – OURO FINO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
MEU COLEGA E EU: O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL EXISTE?**



DANIELLE MÂNGIA DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
MEU COLEGA E EU: O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL EXISTE?**

Artigo científico apresentado à disciplina de Metodologia Jurídica, do Curso de Bacharelado em Direito das Faculdades Integradas Asmec - Unisepe, de Pouso Alegre, Minas Gerais, como requisito parcial para colação de grau.

Orientador(a): Prof.^a Dr.^a Ana Carolina da Motta Paes

Silva, Danielle Mângia da.

Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. Meu Colega e Eu: assédio moral horizontal existe?

Danielle Mângia da Silva

Orientação de Ana Carolina da Motta Paes – Ouro Fino 2023

19f.

Inclui bibliografia: p.19

Artigo Científico (Faculdades Integradas ASMEC (Unisepe))

Faculdades Integradas ASMEC (Unisepe)

1. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 2. Assédio Moral Horizontal.
3. Surgimento e Consequências do Assédio Moral.

I Danielle Mângia da Silva II. Ana Carolina da Motta Paes

CDD: 314.4

FACULDADES INTEGRADAS ASMEC – OURO FINO
CURSO DE DIREITO

ALUNA

DANIELLE MÂNGIA DA SILVA

ORIENTADOR

PROF^a. DR^a. ANA CAROLINA DA MOTTA PAES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
MEU COLEGA E EU: O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL EXISTE?

Artigo apresentado ao Curso de Direito das Faculdades Integradas ASMEC – Ouro Fino,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof^a. Dr^a. Ana Carolina da Motta Paes
Orientador

Prof. Ms. Cícero Donizeth Fernandes Almeida
Avaliador 1

Prof. Dr. Octavio Miranda Junqueira
Avaliador 2

Ouro Fino (MG), _____ de _____ de _____

OURO FINO – MG
2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer e peço que ele continue me guiando e me dando sabedoria para que consiga conquistar muito mais.

Agradeço a instituição, seu corpo docente, direção e administração pelo incentivo, oportunidade, compreensão, confiança, dedicação e pelo ambiente amigável que me proporciona.

Agradeço a professora Dra. Ana Carolina da Motta Paes, pela orientação acadêmica, apoio e confiança, pelo suporte, pelas correções e incentivos e é com muita admiração e enorme respeito que venho mostrar toda minha gratidão nesta reta final, que sem você com certeza não teria finalizado nenhum capítulo, sempre dedicada, responsável e um grande exemplo a ser seguido e pode ter certeza que me inspiro muito em você.

Agradeço ao meu marido que nunca me recusou amor, apoio e incentivo em todos esses anos, que não foram fáceis, sempre compreensível com a minha ausência cuidando de nossos filhos com muito amor e carinho, obrigada por me apoiar e auxiliar em momentos de desânimo, pelos cafés diante de toda correria, pela limpeza de casa e por estar sempre ao meu lado em todos esses anos de lutas e sem você ao meu lado nada seria concluído, portanto, a minha conquista passa a ser nossa conquista.

Agradeço a todos os familiares em especial ao meu cunhado que fizeram parte dessa caminhada, dando apoio, incentivo e ajudando a cuidar de todos detalhes dos seus afilhados e casa.

Agradeço a todos os professores por me proporcionarem conhecimento, compartilharem suas experiências no mundo acadêmico, por terem ensinado, por terem cobrado retorno de uma forma compreensiva e para o nosso bem, porque o diploma é até fácil conseguir, mas o conhecimento vai além de uma faculdade e é necessário estarmos sempre estudando.

Enfim, agradeço a todos que diretamente e indiretamente fizeram parte da minha formação, deixo aqui o meu muito obrigada.

*“O homem não é nada além daquilo que a educação
faz dele.”*

(Kant)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
1.1. O Assédio moral e suas consequências.....	12
2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	14
3. SURGIMENTOS E CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL.....	15
CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
MEU COLEGA E EU: O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL EXISTE?**

**MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE
MY COLLEAGUE AND I: DOES HORIZONTAL MORAL HARASSMENT
EXIST?**

Danielle Mângia da Silva¹

Ana Carolina da Motta Paes²

RESUMO

Humilhações, abusos, brincadeiras que passam dos limites: situações que podem prejudicar empregadores, colegas de trabalho e o trabalhador. De acordo com o Tribunal Superior do trabalho³ a cada 10(Dez) demandas na Justiça do Trabalho 7(sete) contém pedidos relacionados ao Assédio Moral sendo a matéria mais discutida na justiça especializada do trabalho nos últimos 10(Dez) anos. O presente artigo científico tem o objetivo de demonstrar, partir do conceito de assédio moral no âmbito do trabalho, bem como, suas tipologias e classificações estudar o assédio moral ocorrido entre colegas do mesmo nível hierárquico chamado pela doutrina como Assédio Moral Horizontal. O Assédio Moral Horizontal existe? A doutrina mais tradicional costuma apontar o assédio moral como sendo aquele sofrido por superior hierárquico de forma recorrente, ou seja, que não se consume em um único fato isolado⁴ conceito este que partiu da ofensa à direitos da personalidade do direito civil e que há vem sendo reconstruído na prática e na doutrina. Neste trabalho científico busca-se fazer uma análise acerca do surgimento do assédio moral no ambiente laboral com ênfase à classificação do assédio moral horizontal e discutir sobre as consequências tanto físicas quanto psicológicas para à vítima da agressão. Abordar quais providencias o legislador tem se utilizado para a proteção do

¹ Graduanda em Direito pela ASMEC – campus Ouro Fino, ano de conclusão 2023.

² Graduada em direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas; pós graduada em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito do Sul Minas, Pós Graduada em Compliance no Direito e Processo do Trabalho pelo IEPREV; Mestre em Direito Constitucional e Democracia pela Faculdade de Direito do Sul de Minas, advogada atuante desde 2007 e Professora na ASMEC.

³ <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>

⁴ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Leud, 2012.P.118-128

trabalhador brasileiro contra esse ato ilícito e imoral que é o assédio moral, e, asseverar as consequências atribuídas à pessoa que pratica o assédio moral no âmbito do trabalho, e por fim, conclui-se que não temos em nosso ordenamento jurídico se existe o assédio moral horizontal e como identifica-lo no âmbito do trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Assédio Moral Horizontal; ambiente de trabalho, trabalhador

ABSTRACT

Humiliation, abuse, jokes that go beyond the limits: situations that can harm employers, co-workers and the worker. According to the Superior Labor Court, every 10 (Ten) demands in the Labor Court 7 (seven) contain requests related to Moral Harassment, being the most discussed matter in the specialized labor court in the last 10 (Ten) years. This scientific article aims to demonstrate, based on the concept of moral harassment in the workplace, as well as its typologies and classifications, to study moral harassment that occurs between colleagues at the same hierarchical level, called by doctrine as Horizontal Moral Harassment. Moral Harassment Does horizontal exist? The more traditional doctrine usually points to moral harassment as being suffered by a hierarchical superior on a recurring basis, that is, that it is not consumed in a single isolated fact, a concept that came from the offense against personality rights in civil law and which has been reconstructed in practice and doctrine. This scientific work seeks to analyze the emergence of moral harassment in the workplace with an emphasis on the classification of horizontal moral harassment and discuss the physical and psychological consequences for the victim of the aggression. Address what measures the legislator has used to protect Brazilian workers against this illicit and immoral act that is moral harassment, and, assert the consequences attributed to the person who practices moral harassment in the context of work, and finally, conclude- If we do not have in our legal system whether horizontal moral harassment exists and how to identify it in the context of work.

KEYWORDS: Horizontal Moral Harassment; work environment, worker

INTRODUÇÃO

O tema deste artigo é bastante abordado pelos canais do Tribunal Superior do Trabalho- TST – até com a criação de uma cartilha direcionados aos trabalhadores e empregadores tendo em vista que, um ambiente de trabalho pode tornar-se insuportável e até mesmo afetar à saúde da vítima de um assédio moral.⁵bastante polêmico, pois traz impactos negativos para a sociedade.

O assédio moral é tão sério e grave que no ano de 2022 nasceu a lei n. ° 14.457, sancionada em 21 de setembro, que alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA). O tema é amplo de forma que, neste artigo, pretende apresentar no mínimo um dos quatro, tipos de assédio, o assédio moral horizontal no âmbito do trabalho, trazendo seu conceito e distinguindo suas tipologias, e compreendendo seu alcance e consequências.

Quanto às consequências o artigo preocupará em fazer um estudo quanto à saúde física e psicológica da vítima, de modo específico, asseverar quais leis e meios o legislador tem se utilizado para a proteção da vítima, objetivando garantir um ambiente de trabalho adequado e justo para os trabalhadores. Importa expor que, o trabalho é fundamental para a construção da saúde mental, espiritual e física do indivíduo, sendo dele retirado o sustento mostra-se, que é a partir do trabalho, que as pessoas moldam suas vidas, passeios, viagens e compromissos do dia a dia, por isso, o assédio dentro do ambiente de trabalho pode trazer consequências terríveis à saúde física e psicologia da vítima, tais como: psicopatológico e psicossomático.

A pesquisa contará com 3 (três) capítulos trazendo como metodologia utilizada deste artigo científico meio de pesquisas bibliográficas em busca da compreensão se de fato existe assédio moral em mesmo nível hierárquico, ou seja, assédio moral horizontal.

Será utilizada a metodologia de pesquisa bibliográficas empírica sendo para tal o uso do método qualitativo sendo que, quanto a finalidade, o método utilizado será de nível exploratório.

⁵ <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=A%20humilha%C3%A7%C3%A3o%20repetitiva%20e%20de,ou%20mesmo%20para%20a%20morte.>

1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existem diferentes significados simbólicos do trabalho, ou seja, para o homem possui um sentido de responsabilidade, dignidade, capacidade, competitividade e força, no caso das mulheres já remete uma necessidade de sair de casa e fazer novos amigos, melhora da qualidade de vida da família seguida de prazer e realização individual. Nesse sentido, o trabalho é entendido como atividade de inter transformação da natureza, não é só uma fonte de subsistência ou sustentação do ser humano. **(BARRETO, 2003. P.128).**

Ambiente de trabalho é local onde o trabalhador desenvolve sua força física ou mental por determinado período pela contra prestação onerosa, ou seja, em troca de um salário. Assédio moral no âmbito do trabalho apresenta potencial favorável para o surgimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais indicando consequências em níveis individual, organizacional e social.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser compreendido, a grosso modo, como “a prática repetitiva de comportamentos humilhantes e vexatórios no âmbito laboral com o fito de desestabilizar, desmoralizar e atingir a integridade moral do trabalhador” **(BORSATTO, 2020, s.p).**

Caracteriza-se, portanto, como toda e qualquer conduta abusiva, que pode ser manifestada através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que venham a prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica do trabalhador, colocando a saúde deste em risco, assim como degradando seu ambiente de trabalho.

Com efeito, nas palavras de Silva **(SILVA, 2005. P. 12)**, o assédio moral pode ser conceituado como uma violência que vem a ser:

[...] a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto, não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponta da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.

E acrescenta Barreto **(BARRETO, 2014.P. 64)**:

[...] é o comportamento – gestos, palavras, comentários, insinuações, olhares – de modo ostensivo, sistemático, repetitivo e deliberado em relação a determinada pessoa, de modo a lhe causar prejuízos de ordem psíquica ou física, mas, sobretudo, atingir, a sua dignidade, com a intenção de prejudicar a autoestima, levar a pessoa ao isolamento, a se sentir desvalorizada e à exclusão do grupo social. A prática ocorre em todo e qualquer tipo de relacionamento social, desde o universo familiar, a escola, as organizações religiosas, militares e em qualquer ambiente de trabalho. A prática desestabiliza o clima de trabalho. O assédio não se consuma em um ato único! Para ser considerado assédio é necessário que o comportamento assediador seja ostensivo, observado durante determinado tempo, nefasto, de modo a literalmente sugar a energia do assediado.

Nesse sentido, o assédio moral é a injusta agressão praticada por uma ou várias pessoas com o objetivo e intenção de causar danos psíquicos ou prejuízo 9 de forma que essas agressões aconteçam de forma contínua e por um longo período de tempo. Para Marie - France Hirigoyen (**HIRIGOYEN, 2015. P.20**) o assédio moral é:

” Toda e qualquer conduta abusiva manifestando – se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho”

O assédio moral pode ser dividido em quatro tipos, conforme nota-se no livro de Hirigoyen (2015) sendo eles: assédio vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

1.1.O Assédio moral e suas consequências.

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, as quais podem se desdobrar em: abuso do poder diretivo; busca incessante do cumprimento de metas; cultura autoritária; despreparo para o gerenciamento de pessoas; rivalidades no ambiente laboral e até mesmo inveja. Inúmeras são as consequências oriundas do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando-se as consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e, ainda, para o próprio ambiente de trabalho (**TST, Cartilha. 2022**).

O assédio moral pode causar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, sendo: depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas (**FREITAS, 2001 p.41**).

Importa expor que, o assédio moral no âmbito trabalho também prejudica o empregador, causando-lhe segundo a doutrina (SILVA, 2012. P. 58):

Absenteísmo, queda da produtividade da rotatividade da mão de obra, maculando a imagem da empresa e comprometimento a atividade empresarial, além da possibilidade patrimonial em condenações por danos morais e matérias por força dos atos de seus empregadores e prepostos.

O assédio moral traz sérias e diversas consequências para a vítima, para a empresa e para a sociedade. As pessoas que sofrem com assédio deixam de levar uma vida normal, há casos em que eles se sentem esmagados e perdem a disposição e a paixão pela vida, a destruição da identidade do indivíduo se dá rapidamente, mas a recuperação para o convívio em sociedade e no ambiente de trabalho, pode levar anos.

Para Hirigoyen (2002) a experiência do estresse e da violência no trabalho pode ocasionar a perda de produtividade por parte dos funcionários assediados, dos que presenciam o assédio e daqueles afetados pelos incidentes, o que, com certeza, afetará os níveis de produtividade como um todo, especialmente porque esses indivíduos tendem a perder prematuramente suas habilidades para realizar o trabalho.

São diversas consequências causadas para o indivíduo, para Organização/ Empresa e, também para o Estado. Para o indivíduo o adoecimento é certo tendo sintomas comuns à crises graves de ansiedade, tais como: dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e suicídio. Para a organização/empresa as consequências são: redução da produtividade, rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo (faltas), licenças médicas, exposição negativa da marca, indenizações trabalhistas, multas administrativas. Para os Estado as consequências são: custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais, custos com processos administrativos e judiciais⁶.

⁶ <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=A%20humilhação%20repetitiva%20e%20de,ou%20mesmo%20para%20a%20morte.>

A queda da produtividade no local de trabalho ocasionado pelo assédio moral é notória e onerosa para a organização empresarial, a vítima que suporta a injusta agressão e permanece no emprego, passa a desempenhar suas funções com medo e sem tranquilidade, desse modo, sua produtividade diminuirá, assim, essa baixa produtividade não atingirá somente a vítima, mas também o empregador.

2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Como é entendido pela doutrina, o assédio moral vem sendo reconstruído na história, não mais entendido apenas como aquele praticado por superior hierárquico, de forma habitual e que atinge direitos de personalidade mas também em outras formas em que, o abuso seja na forma de se expressar ou nos excessos das brincadeiras, sendo classificado nos dias atuais em quatro tipologias: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto (**HIRIGOYEN, 2015**).

Nem sempre o autor do assédio, o causador da agressão tem um nível acima, mas pode ser ocasionado também pelo colega de mesmo nível hierárquico. O assédio, também neste caso ocorre por meio de comentários ofensivos tanto da vida pessoal da vítima, quanto da vida profissional, exemplo disto, são as brincadeiras maldosas e ofensivas cujo objetivo de diminuir o colega de trabalho, caracteriza-se também esse tipo de assédio a discriminação por fatores religiosos, políticos, raciais ou orientação sexual. (**HIRIGOYEN, 2015**).

A respeito desse assunto **CARVALHO (2009, p. 67)**, discorre: “Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade”. Para **Carvalho (2009, p.68)** assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas, um exemplo simples, ocorre nas empresas que estabelecem um tipo de meta a ser alcançada, pode acontecer que o primeiro a bater essa meta receba um prêmio ou seja “bajulado” de alguma forma por seus superiores.

Dar méritos a quem alcança metas não é prática ilegal do empregador, afinal a Constituição Federal ao elencar os fundamentos da República Federativa do Brasil, apontou que as empresas possuem “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, (Constituição da República Federal/1988, art.1º, IV). Nessa perspectiva, visando o maior crescimento dos lucros, principalmente, as empresas que se destinam a venda de produtos

e afins, vem empregando o método da competitividade com frequência. Olhando de forma geral, esse método de competição é uma forma viável para o bom funcionamento das empresas, porém, esse método em excesso gera um grande estresse nos funcionários, ocasionando essa modalidade de assédio.

Vale relembrar o que ensina Tarcitano Guimarães que o assédio moral horizontal ocorre devido às múltiplas exigências para produzir, o abuso de poder, frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho, fazendo com que o ambiente laboral seja transformado em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa. **(GUIMARÃES, 2004)**.

Ocorre assédio moral horizontal quando a agressão é originária entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

3. A PROTEÇÃO PELA LEGISLAÇÃO

Conforme nos ensina Barreto acerca do assédio moral, “no ordenamento jurídico nacional [...] apesar de não haver lei específica caracterizando e sancionando tal prática, a legislação vigente contém dispositivos perfeitamente aplicáveis” **(BARRETO, 2014, p. 185)**.

Nesse sentido, as vítimas de assédio moral podem ser amparadas pela lei maior, que é a Constituição, e mesmo não possuindo lei específica que regule a situação, a Constituição, a Consolidação das Leis do Trabalho, as leis esparsas e a jurisprudência vêm aos poucos regulando e garantindo que quando o fato ocorra, a vítima seja de alguma forma defendida e amparada pela legislação pátria.

A Constituição Federal de 1988 pode ser considerada uma grande base para tutelar as vítimas do assédio moral, principalmente por causa de seus princípios, que estão expostos no artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ainda que não fale especificamente sobre o assédio moral, a Constituição de certa forma protege todos os direitos de todos os cidadãos.

Como elucidada Silva (**SILVA, 2005, p. 136**):

A Constituição Federal, em seu art. 1º, incisos III e IV, fornece a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude de considerar como fundamentos da República Federativa do Brasil, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Este sem dúvida, é o alicerce sobre o qual se constrói todo o arcabouço jurídico relacionado à proteção contra o assédio moral. A partir dessas premissas, a Carta Magna, em diversos pontos, pode ser aplicada ao fenômeno.

Além dos princípios acima mencionados, a Constituição Federal de 1988 demonstrou sua preocupação com as pessoas no seu artigo 170, “caput”: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social [...]”. (**BRASIL, 1988**).

Tanto no artigo 1º quanto no artigo 170 da Constituição Federal, percebe-se que o legislador constituinte manifestou preocupação com a dignidade humana do trabalhador e a valorização do trabalho humano dentro das relações trabalhistas. Vale dizer, esses dois princípios são violados pelo processo destruidor que é o assédio moral. (**FERREIRA, 2004, p. 89-90**).

A Consolidação das Leis do Trabalho também traz artigos que conferem certa proteção aos indivíduos e interferem claramente quando ocorre essa violência. Ela garante, inclusive, no campo indenizatório do dano moral, o pedido de demissão diante da situação insuportável que se instala quando ocorre assédio moral, onde a vítima arrisca a saúde e teme o desemprego (**FERREIRA, 2004, p. 103**):

É o que se extrai de seu art. 483, *in verbis*:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- [...]

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários; [...]. (BRASIL, 1943)

Nada obstante a pertinência do artigo supramencionado, ele apenas engloba um tipo de assédio moral, o descendente, ou seja, aquele sofrido pelos empregados hierarquicamente inferiores diante de um superior que os ataca, sendo, portanto, insuficiente para os demais tipos de assédio (FERREIRA, 2004, p. 106).

Por fim, pode-se citar o próprio Código Civil que, em seu art. 186, prevê que: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

CONCLUSÃO

O assédio é trajado por comportamentos abusivos, recorrentes contra a dignidade ou integridade física da pessoa, que afeta a saúde de muitos trabalhadores causando várias consequências físicas e emocionais. O assédio moral horizontal existe? Existe e é tão grave e comum quanto às demais modalidades.

É de suma importância para as empresas disponibilizarem cursos de capacitação abordando o tema em toda sua abrangência, além disto, é necessário empregar estratégias pedagógicas ativas que levem em consideração as experiências e os conhecimentos de cada trabalhador, com objetivo de uma atuação mais afetiva com profissionais capacitados em diferentes áreas para a facilidade na sua identificação e discutir medidas de enfrentamento, uma vez que o desafio para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e sua autoestima é um incomensurável transtorno.

Ao longo da pesquisa, é perceptível que há uma ampla precisão do legislador brasileiro finalmente disciplinar o comportamento do assédio moral, porque essa prática incide em ação, gesto ou palavra que viole pela repetição a autoestima do trabalhador.

O assédio moral vertical descendente é o mais comum, haja vista ser praticada por um superior hierárquico ou superior ao emprego, portanto a tipologia do assédio se distingue quanto as hierarquias no ambiente de trabalho, entretanto, não é o único e sim o mais comum.

Contudo, não é possível identificar qual tipologia do assedio causa mais danos a vítima, pelo fato de que cada indivíduo tem uma maneira de agir diante das dificuldades, ou seja, das injustas agressões, das coações e ameaças.

Ressalta-se que os critérios de definição para que haja o assédio moral no ambiente de trabalho estão relacionadas a atitudes repetitivas a pessoa ou a um grupo de pessoas durante a jornada de trabalho, caso contrário, não configura o assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª edição.
Curitiba: Juruá, 2006.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais**. 2013.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador: Perguntas e Respostas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Centro Gráfico, 1988. _____. Consolidação das Leis do trabalho. São Paulo : Saraiva, 2018.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, 41(2),8-19. 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência.** Boletim Jurídico. 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio moral no emprego. – 4. ed. - São Paulo: Atlas. 2015.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade Civil.** 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas: 2008.