

CENTRO PAULA SOUZA
Etec CEL. FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Segurança do Trabalho

Elisangela Ananias
Victor dos Santos Alves

TÍTULO: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Piracicaba

2025

Elisangela Ananias
Victor dos Santos Alves

TÍTULO: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa, orientado pelo Professor Sergio e Professora Mineia, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Segurança do Trabalho.

Piracicaba 2025

DEDICATORIA

Hoje, ao encerrar mais uma etapa da minha vida acadêmica, meu coração transborda de gratidão. Esta conquista não é só minha — ela é nossa.

Aos meus filhos, minha maior inspiração: obrigada por me lembrarem, todos os dias, do porquê vale a pena persistir. Cada sorriso, cada abraço, cada gesto de carinho foi combustível nos momentos em que pensei em desistir. Vocês me ensinaram que o amor verdadeiro é paciente e que vale a pena lutar por um futuro melhor — por vocês e com vocês.

Ao meu marido, meu companheiro de jornada, meu porto seguro: obrigada por acreditar em mim até quando eu duvidei de mim mesma. Obrigada por dividir o peso da rotina, por me incentivar nos dias cansativos, por comemorar cada pequena vitória e enxugar minhas lágrimas nas derrotas. Sem seu apoio incondicional, esta conquista seria muito mais difícil — talvez até impossível.

Essa vitória é o reflexo do nosso esforço coletivo, da nossa união e do nosso amor. Levo comigo não apenas um diploma, mas a certeza de que com fé, esforço e apoio mútuo, tudo é possível.

Com amor e gratidão

Elisangela Ananias

Dedico primeiramente, a Deus, por me sustentar nos momentos de dúvida, me dar forças quando pensei em desistir e por nunca me deixar sozinho nesta caminhada. Sem a Sua graça, essa conquista não seria possível.

E à minha namorada, que esteve ao meu lado em cada etapa dessa jornada. Obrigado por acreditar em mim, mesmo nos dias em que eu mesmo duvidava. Por suas palavras de incentivo, pelo apoio incondicional, pela paciência e pelo amor que me fortaleceram. Essa vitória também é sua.

Victor dos santos Alves

AGRADECIMENTOS:

Neste momento tão especial de conclusão do curso Técnico em Segurança do Trabalho, é com profunda gratidão que nós voltamos à ETEC e a todos os professores que fizeram parte dessa jornada.

À ETEC, nossos sinceros agradecimentos por proporcionar um ambiente de ensino sério, acolhedor e comprometido com a formação de profissionais preparados para o mercado e, acima de tudo, conscientes do seu papel social. É um privilégio fazer parte dessa instituição de ensino que se destaca pela qualidade, estrutura e dedicação à educação pública.

Aos professores, nossa admiração e respeito. Obrigados por cada aula, cada orientação, cada palavra de incentivo e pelas cobranças que nos impulsionaram a dar o nosso melhor. Vocês não apenas transmitiram conhecimento técnico, mas também valores importantes como ética, responsabilidade e comprometimento — fundamentais na área da Segurança do Trabalho.

Levamos conosco não apenas o conteúdo aprendido, mas também o exemplo de profissionais que exercem o ensino com paixão e propósito.

Muito obrigado, de coração, por fazerem parte da construção do nosso caminho profissional. Levaremos conosco tudo o que aprendemos aqui, e honraremos esse aprendizado ao exercer nossa profissão com seriedade e dedicação.

Com respeito e gratidão,

Elisangela Ananias e Victor dos Santos Alves

EPÍGRAFE

"O assédio moral é a violência silenciosa que corrói o ambiente de trabalho e destrói, aos poucos, a dignidade do ser humano."

"Respeito e dignidade são a base de um ambiente saudável; o assédio moral, uma ferida que precisa ser combatida para que todos possam prosperar com segurança e respeito."

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo abordar o assédio moral no ambiente de trabalho, analisando suas causas, consequências e os impactos diretos na saúde física e mental dos trabalhadores, além das implicações legais e organizacionais. O assédio moral é caracterizado por condutas repetitivas e abusivas que expõem o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes, comprometendo sua dignidade e seu desempenho profissional. A pesquisa busca também destacar o papel do Técnico em Segurança do Trabalho na identificação, prevenção e combate a essas práticas, reforçando a importância de um ambiente laboral saudável, ético e seguro. Foram utilizadas como base a legislação trabalhista vigente, normas regulamentadoras, estudos de caso e literatura especializada. Conclui-se que o enfrentamento ao assédio moral exige não apenas o cumprimento das leis, mas também o compromisso das empresas com a promoção da saúde ocupacional, o respeito à dignidade humana e a valorização do bem-estar no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: assédio moral, ambiente de trabalho, segurança do trabalho, saúde ocupacional, dignidade.

ABSTRACT

This Final Paper aims to address moral harassment in the workplace, analyzing its causes, consequences and direct impacts on the physical and mental health of workers, in addition to the legal and organizational implications. Moral harassment is characterized by repetitive and abusive conduct that exposes workers to humiliating, embarrassing, and degrading situations, compromising their dignity and professional performance. The survey also seeks to highlight the role of the Occupational Safety Technician in identifying, preventing and combating these practices, reinforcing the importance of a healthy, ethical and safe work environment. The current labor legislation, regulatory standards, case studies and specialized literature were used as a basis. It is concluded that confronting moral harassment requires not only compliance with the laws, but also the commitment of companies to the promotion of occupational health, respect for human dignity and the appreciation of well-being in the workplace.

Keywords: moral harassment, work environment, occupational safety, occupational health, dignity.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

FIGURA 1.....	Página 7
FIGURA 2	Página 19
FIGURA 2	Página 23

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	Página 1
2. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	Página 2
3. ASSÉDIO MORAL SILENCIOSO.....	Página 4
4. OQUE A VÍTIMA PRECISA SABER SOBRE ASSÉDIO MORAL....	Página 5
5. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	Página 8
6. NÃO É ASSÉDIO.....	Página 11
7. PERFIL DO ASSEDIADOR.....	Página 14
8. CONSEQUENCIAS PARA O ASSEDIADOR.....	Página 15
9. PERFIL DA VÍTIMA	Página 17
10. COMO IDENTIFICAR A VÍTIMA.....	Página 19
11. ASSÉDIO MORAL VIRTUAL.....	Página 21
12. OQUE A EMPRESA DEVE FAZER?.....	Página 23
13. CONCLUSAO.....	Página 25
14. REFERENCIAS.....	Página 26

1. INTRODUÇÃO:

O ambiente de trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, sendo também um espaço onde se espera respeito, colaboração e segurança. No entanto, infelizmente, situações de assédio moral têm se tornado cada vez mais comuns, gerando impactos negativos significativos na saúde física e psicológica dos trabalhadores, assim como na produtividade e clima organizacional. O assédio moral consiste em ações repetitivas e abusivas que visam desqualificar, humilhar ou constranger o empregado, comprometendo sua dignidade e bem-estar.

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar as causas e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando suas repercussões para as vítimas e para as organizações, bem como a importância da prevenção e do combate a essas práticas nocivas. Além disso, será abordado o papel do Técnico em Segurança do Trabalho na identificação e na promoção de um ambiente saudável, seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

Por meio de uma revisão bibliográfica e análise da legislação vigente, este estudo pretende contribuir para a conscientização e a implementação de ações eficazes contra o assédio moral, promovendo o respeito à dignidade humana no ambiente laboral.

2. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de diferentes formas, muitas vezes de maneira sutil, silenciosa e progressiva. Compreender os diferentes tipos de assédio é fundamental para identificar essas práticas, preveni-las e enfrentá-las com responsabilidade. A seguir, são apresentados os principais tipos de assédio moral classificados de acordo com a direção hierárquica, o contexto organizacional e a natureza da violência psicológica exercida.

A tabela abaixo resume essas classificações, destacando as principais características e exemplos de cada tipo.

Tipos de Assédio Moral	Definição	Relação Hierárquica	Exemplos Práticos
Vertical Descendente	Abusos praticados por superiores contra subordinados.	De cima para baixo (chefia → empregado)	Gritar, humilhar publicamente, ameaçar demissão, exigir tarefas impossíveis.
Vertical Ascendente	Assédio praticado por subordinados contra um superior hierárquico.	De baixo para cima (empregado → chefia)	Desacato, desrespeito deliberado, sabotagem de tarefas.
Horizontal	Entre colegas do mesmo nível hierárquico.	Nível igual (colega → colega)	Isolamento, boatos Desprezo, contínuo, zombarias.
Institucional	Quando a própria cultura da empresa ou sua gestão favorece o assédio.	Vindo da organização como um todo	Metas inatingíveis, tolerância à humilhação clima organizacional tóxico

Tipos de Assédio Moral	Definição	Relação Hierárquica	Exemplos Práticos
Coletivo (ou em grupo)	Quando um grupo pratica assédio contra um indivíduo específico.	Pode ser em qualquer direção	Exclusão, perseguição em grupo, campanhas desmoralização

3. ASSÉDIO MORAL SILENCIOSO

O assédio moral silencioso no ambiente de trabalho é uma forma sutil, dissimulada e muitas vezes difícil de identificar de violência psicológica. Mesmo sem gritos ou agressões explícitas, ele pode causar profundo sofrimento e consequências graves para a vítima.

O que é o Assédio Moral Silencioso?

É um tipo de assédio moral caracterizado por comportamentos omissos, indiretos e silenciosos, com o objetivo de isolar, desvalorizar ou desestabilizar emocionalmente o trabalhador.

Ao contrário do assédio direto (gritos, xingamentos), o assédio silencioso costuma ocorrer de forma passiva, por meio da indiferença, do desprezo e da exclusão.

Exemplos comuns de assédio moral silencioso:

- Ignorar a presença da pessoa (não cumprimentar, não conversar).
- Exclusão de reuniões ou eventos importantes.
- Negar informações ou recursos necessários para o desempenho do trabalho.
- Delegar atividades irrelevantes ou incompatíveis com a função da pessoa.
- Privar da comunicação oficial (como e-mails ou grupos).
- Fingir que a pessoa não existe ou minimizar sua atuação.
- Isolamento social dentro da equipe ou empresa.

Impactos na vítima:

- Sensação de inutilidade ou invisibilidade.
- Queda na autoestima e confiança.
- Isolamento social.
- Ansiedade, tristeza, depressão.
- Afastamento do trabalho por questões psicológicas.
- Desmotivação e perda de produtividade.

Como o assédio moral silencioso é tratado na Justiça?

Apesar de mais difícil de provar, o assédio silencioso também é passível de punição legal, uma vez que causa danos à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador.

Você pode:

- Registrar provas: e-mails ignorados, prints, exclusões de grupos, testemunhos.
- Buscar apoio do RH, sindicato ou advogado trabalhista.
- Entrar com ação judicial, podendo haver indenização por danos morais.

O que fazer em caso de assédio moral silencioso?

1. Observe os padrões de comportamento: Isolamento, indiferença ou negação de informações são sinais importantes.
2. Documente o que puder: mesmo indícios indiretos podem servir como provas.
3. Busque apoio psicológico e jurídico.
4. Não se silencie: Compartilhar o problema com pessoas de confiança pode ajudar na identificação e na busca por soluções.
5. O silêncio é uma arma sutil, mas poderosa. Se você está sendo tratado com descaso contínuo, isso não é normal, nem faz parte da cultura da empresa.

4. O QUE A VÍTIMA PRECISA SABER SOBRE O ASSÉDIO MORAL

A vítima de assédio moral no ambiente de trabalho precisa estar bem-informada para reconhecer a situação, proteger seus direitos e buscar apoio. Aqui estão os principais pontos que ela deve saber:

O que é assédio moral?

É toda conduta abusiva, repetitiva e intencional que humilha, constrange ou degrada psicologicamente um trabalhador, afetando sua dignidade e saúde mental.

Exemplos comuns:

- Gritar ou xingar o trabalhador na frente de colegas.
- Isolamento social proposital.
- Atribuição de tarefas humilhantes ou incompatíveis com o cargo.
- Críticas constantes e injustificadas.
- Ameaças veladas de demissão frequente.

Reconheça os sinais

- Ansiedade, estresse ou depressão ligados ao trabalho.
- Perda de motivação ou rendimento.
- Medo ou pânico ao pensar em ir trabalhar.
- Sensação constante de injustiça, perseguição ou exclusão.

Conheça seus direitos

- O assédio moral fere princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.
- Pode gerar:
 - Indenização por danos morais.
 - Rescisão indireta do contrato de trabalho (se o empregador for o assediador).
 - Processos trabalhistas ou cíveis.
 - Consequências administrativas ou criminais para o agressor.

Como reagir: passo a passo

a. Documente tudo

- Guarde e-mails, mensagens, áudios ou qualquer prova do assédio.
- Anote datas, locais, testemunhas e o que ocorreu.

b. Fale com alguém de confiança

- Colegas que possam testemunhar

- Psicólogos ou médicos (para laudos que comprovem sofrimento emocional).

c. Denuncie internamente

- Recursos Humanos ou Ouvidoria, se a empresa tiver.
- Por escrito, de preferência, e guarde cópias.

d. Procure apoio externo

- Sindicato da categoria
- Ministério Público do Trabalho (MPT)
- Advogado trabalhista
- Justiça do Trabalho

Cuide da saúde mental

O assédio afeta profundamente a autoestima e a estabilidade emocional. Procurar ajuda psicológica ou psiquiátrica é fundamental.

É possível sair da situação

Muitas vítimas se sentem impotentes ou com medo de represálias. Mas denunciar é um direito, e cada passo contribui para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais justo.



Figura1

5. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO MORAL

Constituição Federal

- Art. 1º, III – Garante a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República.
- Art. 5º, X – Protege os direitos à intimidade, vida privada, honra e imagem, que são frequentemente violados em casos de assédio moral.
- Art. 7º, XXII – Direito à redução dos riscos no ambiente de trabalho, inclusive psicológicos.

Esses artigos embasam decisões judiciais favoráveis a trabalhadores vítimas de assédio moral.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Embora a CLT não traga o termo "assédio moral" de forma expressa, há dispositivos que permitem punições:

- Art. 483 – Permite a rescisão indireta do contrato de trabalho se o empregador:
 - Exigir do empregado serviços superiores às suas forças ou contrários à moral.
 - Tratá-lo com rigor excessivo ou desrespeito.
 - Reduzir o trabalho de forma a afetar os ganhos.

Esses elementos são frequentemente usados em ações judiciais por assédio moral.

Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres

Esta lei obriga empresas com CIPA-A (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) a adotarem:

- Políticas de prevenção ao assédio moral e sexual.
- Treinamentos periódicos com foco em respeito e integridade no ambiente de trabalho.

- Divulgação de canais de denúncia.

É uma importante inovação legal no combate à violência no trabalho.

Súmulas e entendimentos da Justiça do Trabalho

- A Justiça do Trabalho reconhece amplamente o assédio moral como prática ilícita que causa dano moral, mesmo que não haja lei federal específica.
- As decisões baseiam-se em provas documentais e testemunhais, e podem condenar empregadores a indenizações por danos morais.
- Empresas também podem ser responsabilizadas objetivamente, mesmo que o agressor seja outro empregado.

Código Penal (em casos graves)

Em situações extremas, o assédio moral pode se encaixar em tipos penais como:

- Art. 146 – Constrangimento ilegal
- Art. 147 – Ameaça
- Art. 129 – Lesão corporal (inclusive psicológica)
- Art. 203 – Frustração de direitos trabalhistas

Mas é importante: a via penal não é a principal, e sim a trabalhista e cível.

Leis estaduais e municipais específicas (exemplos):

- São Paulo (Lei nº 12.250/2006) – Veda o assédio moral na administração pública estadual.
- Minas Gerais (Lei nº 14.310/2002) – Estabelece normas contra assédio moral no serviço público.
- Outros estados e cidades também têm legislações locais semelhantes.

Principais Normas e Leis Aplicáveis

NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

(GRO)

- Estabelece que o empregador deve identificar, avaliar e controlar todos os riscos ocupacionais, inclusive os psicossociais, que afetam a saúde mental.
- Riscos psicossociais envolvem: assédio moral, pressões abusivas, humilhações, discriminação.

Obrigação da empresa: Implementar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) com ações contra riscos psicossociais.

NR-05 – CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio)

- Após a Lei nº 14.457/2022, a CIPA passou a se chamar CIPA – de Acidentes e de Assédio.
- A CIPA deve incluir medidas de prevenção ao assédio moral e sexual.

Obrigação da empresa: Incluir no plano de trabalho da CIPA ações educativas e de acolhimento sobre assédio moral.

NR-17 – Ergonomia

- Embora voltada para aspectos físicos e organizacionais, menciona a adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.
- Pode ser usada como apoio para condições de trabalho que geram sofrimento mental, incluindo práticas abusivas ou desumanas

6. NÃO É ASSÉDIO

É importante entender que nem toda situação desconfortável, injusta ou desagradável no trabalho configura assédio moral, principalmente quando:

- Não há repetição ou intenção de humilhar,
- A conduta tem objetivo profissional legítimo,
- Existe base legal ou contratual para a ação do empregador.

Situações comuns que NÃO são assédio moral

1. Cobranças por desempenho

- *Exemplo:* Um gestor chama a atenção de um funcionário por atrasos constantes.
- Isso faz parte da gestão normal. Desde que seja feito com respeito, não há assédio.

2. Feedback negativo com foco em resultado

- *Exemplo:* Um chefe aponta erros em um relatório e pede que o funcionário refaça.
- Críticas construtivas, ainda que duras, fazem parte do processo de melhoria.

3. Conflitos pontuais entre colegas

- *Exemplo:* Uma discussão isolada por causa de um mal-entendido em um projeto.
- Se não há perseguição, humilhação ou repetição, não se caracteriza assédio.

4. Mudanças organizacionais legítimas

- *Exemplo:* Transferência de setor por necessidade da empresa, com comunicação prévia.
- Desde que não tenha o objetivo de punir ou isolar alguém, é permitido.

5. Adoção de medidas disciplinares

- *Exemplo:* Um funcionário recebe uma advertência por faltar sem justificativa.
- Advertências, suspensões e até demissões são legais, se forem justificadas e proporcionais.

6. Estilo de liderança exigente

- *Exemplo:* Um gestor tem um estilo direto e rigoroso, mas trata todos com igualdade e respeito.
- Não configura assédio se não há humilhação, ameaças ou injustiça.

Dica importante:

A chave para diferenciar assédio moral de gestão firme está em dois pontos principais:

1. Forma de tratamento (respeito ou humilhação),
2. Frequência e intencionalidade (algo pontual x repetição com propósito de desestabilizar).

TABELA DE COMPARAÇÃO

O QUE É ASSÉDIO MORAL	O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL
Críticas humilhantes, com tom de deboche ou ironia, feitas em público	Feedback profissional, mesmo que negativo, dado com respeito
Repetidas broncas ou xingamentos diante de colegas	Advertência pontual por descumprimento de regras
Isolamento do funcionário propositalmente	Mudança de equipe/setor por necessidade da empresa
Ameaças constantes de demissão sem motivo justo	Cobrança por metas ou produtividade dentro do razoável
Recusa sistemática em passar informações para dificultar o trabalho	Falha pontual na comunicação sem intenção de prejudicar
Designar tarefas humilhantes ou inúteis de forma proposital	Distribuição de tarefas conforme a função do cargo
Gritar, intimidar, constranger repetidamente	Ter um gestor exigente, mas que trata todos com imparcialidade
Ignorar ou ridicularizar ideias do colaborador constantemente	Discordar de uma sugestão ou não adotar uma ideia por critério técnico
Ações que buscam forçar o pedido de demissão do funcionário	Reorganização interna com critérios justos e objetivos

7. PERFIL DO ASSEDIADOR

Embora o assediador possa variar em estilo e cargo, existem características e padrões de comportamento bastante comuns.

Perfis mais comuns de assediador moral no trabalho

Autoritário e controlador

- Gosta de ter controle total sobre as pessoas.
- Usa o medo como ferramenta de liderança.
- Costuma gritar, constranger ou humilhar em público.
- Não aceita questionamentos nem opiniões diferentes.

Inseguro e ameaçado

- Vê colegas competentes como ameaça.
- Usa o assédio para enfraquecer o outro e se proteger.
- Sabota o trabalho dos outros, espalha boatos ou isola a vítima.

Manipulador e dissimulado

- Age com sutileza e falsa cordialidade.
- Age nos bastidores, fazendo com que os outros pareçam os culpados.
- Tenta desestabilizar a vítima sem deixar evidências claras.

Competitivo e vaidoso

- Quer ser o "melhor" e brilha às custas dos outros.
- Distorce fatos, toma créditos por ideias alheias.
- Rebaixa colegas para se destacar.

Cínico e sarcástico

- Usa piadas ofensivas disfarçadas de "brincadeiras".
- Minimiza ou invalida sentimentos das vítimas.
- Disfarça humilhações com tom de humor ou ironia.

Outros traços comuns:

- Falta de empatia: não se importa com o impacto emocional de suas ações.
- Comportamento repetitivo e direcionado: escolhe uma ou mais vítimas e insiste nos ataques.
- Abusa da posição de poder: geralmente está em cargo de liderança, mas pode ser também um colega de mesmo nível ou até subordinado.
- Tem apoio ou omissão da empresa: em muitos casos, o assediador é tolerado ou protegido pela cultura organizacional.

8. CONSEQUENCIAS PARA O ASSEDIADOR

As consequências para o assediador moral no ambiente de trabalho podem ser administrativas, civis e até criminais, dependendo da gravidade do caso, das provas e das leis aplicáveis.

Consequências trabalhistas e administrativas

Essas são aplicadas pela própria empresa ou pelo empregador.

- **Advertência verbal ou escrita**

Primeira medida em casos menos graves.

- **Suspensão disciplinar**

Afastamento temporário, sem salário, como penalidade.

- **Demissão por justa causa**

Quando o comportamento do assediador é grave ou reincidente.

- **Abertura de processo administrativo interno**

Em órgãos públicos ou grandes empresas, pode haver sindicância ou investigação formal.

Consequências cíveis (indenização)

A vítima pode processar o assediador e/ou a empresa na Justiça do Trabalho por danos morais.

- **Indenização por danos morais**

O assediador pode ser condenado a pagar indenização, sozinho ou solidariamente com a empresa.

- **Responsabilidade da empresa**

Se a empresa for omissa ou conivente, também pode ser punida, mesmo que o assediador seja um colega e não um chefe.

Consequências criminais (em casos mais graves)

Alguns atos praticados durante o assédio podem configurar crime, e o assediador pode responder penalmente.

- **Crimes possíveis:**

- Injúria (ofensa à dignidade)
- Difamação
- Ameaça
- Perseguição (stalking)
- Assédio sexual (se houver conotação sexual)

- **Penas:**

Dependem do crime, podendo incluir multa, prestação de serviços comunitários ou detenção, conforme o Código Penal.

Atenção para cargos de liderança

Se o assediador for um gestor, supervisor ou chefe:

- Pode sofrer processos por abuso de autoridade,
- Ter sua imagem e carreira manchadas permanentemente,
- Ser incluído em registros internos ou externos que dificultam futuras contratações.

9. PERFIL DA VÍTIMA

Embora qualquer pessoa possa ser vítima de assédio moral no trabalho, algumas características e contextos tornam certos perfis mais vulneráveis.

Veja abaixo os traços mais comuns associados ao perfil da vítima de assédio moral:

Profissional competente e ético

- Se destaca pelo bom desempenho, ética e comprometimento.
- Pode incomodar colegas ou superiores inseguros ou medíocres.
- Costuma ser alvo de sabotagem, isolamento ou desvalorização.

Quem expressa opinião ou questiona

- Não se submete facilmente a ordens abusivas ou incoerentes.
- É visto como “rebelde” por chefes autoritários.
- Pode sofrer retaliações por simplesmente exercer o direito de se posicionar.

Pessoas mais tímidas, introspectivas ou isoladas

- Têm dificuldade de se defender ou se impor.
- São vistas como “presas fáceis” por assediadores.
- Podem se calar por medo de perder o emprego ou de piorar a situação.

Novatos ou contratados recentes

- Ainda estão se adaptando à cultura da empresa.
- Podem não conhecer seus direitos ou não ter apoio interno.
- Ficam mais vulneráveis a manipulações ou abusos.

Minorias e grupos discriminados

- Pessoas negras, LGBTQIAPN+, com deficiência, imigrantes, mulheres em cargos de liderança, entre outros.
- Podem sofrer preconceitos disfarçados de “brincadeiras” ou críticas.
- O assédio pode vir carregado de viés discriminatório.

Funcionários com estabilidade ou direitos garantidos

- Em alguns casos, o assédio é usado como forma de pressão para forçar o pedido de demissão (ex: servidores públicos, gestantes, membros da CIPA).

Efeitos na vítima:

- A vítima muitas vezes dúvida de si mesma (“será que estou exagerando?”),
- Sente vergonha ou medo de denunciar,
- Pode desenvolver transtornos psicológicos como ansiedade, depressão, síndrome do pânico ou burnout.

Figura 2



10. COMO IDENTIFICAR UMA VÍTIMA

Os principais sinais de alerta para identificar se alguém está sendo vítima de assédio moral no trabalho — seja você mesmo, um colega ou alguém da sua equipe.

Sinais emocionais e comportamentais da vítima

Categoria	Sinais comuns
Psicológicos	<ul style="list-style-type: none">- Ansiedade, tristeza, crises de choro- Perda de autoestima- Insônia ou pesadelos
Comportamentais	<ul style="list-style-type: none">- Afastamento social- Medo de falar ou se expor- Baixo rendimento repentino
Físicos	<ul style="list-style-type: none">- Dores de cabeça ou estômago frequentes- Cansaço extremo- Queda de cabelo
Profissionais	<ul style="list-style-type: none">- Desmotivação- Falta de concentração- Faltas frequentes ou pedidos de afastamento

Sinais no ambiente de trabalho

Situações comuns

A pessoa é constantemente interrompida, ignorada ou ridicularizada em reuniões.

Recebe tarefas inferiores ou superiores ao seu cargo como forma de punição ou sabotagem.

É isolada do grupo: ninguém se comunica com ela ou a incluem em decisões.

Passa por críticas constantes e desproporcionais, mesmo sem justificativa.

Vira alvo de fofocas, boatos ou difamações.

Seus erros são exagerados, e seus acertos são desvalorizados ou tomados por outra pessoa.

Sente medo ou angústia ao pensar em ir para o trabalho.

11- ASSÉDIO MORAL VIRTUAL

O assédio moral virtual é uma forma de assédio moral que acontece no ambiente online — por exemplo, em redes sociais, e-mails, aplicativos de mensagens ou plataformas de trabalho remoto.

É também chamado de cyberbullying quando envolve situações escolares ou entre particulares, mas, no contexto profissional, segue as mesmas características do assédio moral presencial, apenas mediado por tecnologia.

Como identificar

O assédio moral virtual no trabalho ou estudo geralmente apresenta:

- **Repetição:** atos constantes, não um episódio isolado.
- **Intenção de prejudicar:** humilhar, excluir, difamar ou desestabilizar.
- **Uso de meios digitais:** e-mail, WhatsApp, Slack, Teams, redes sociais, fóruns etc.
- **Impacto negativo:** abalo emocional, isolamento ou prejuízo profissional/acadêmico.

Não confundir com críticas pontuais ou feedback construtivo — o assédio tem caráter degradante e continuado.

Exemplos de condutas que podem configurar

- Mensagens privadas ou em grupo com insultos, ironias ou apelidos pejorativos.
- Divulgação de memes ou montagens ridicularizando a vítima.
- Exclusão intencional de reuniões ou grupos de trabalho online.
- Sobrecarga proposital de tarefas enviadas em horários impróprios.
- Espalhar boatos ou falsas acusações pela internet.

Como documentar (guardar provas)

- **Capturas de tela (prints):** sempre mostrar data, hora, nome do remetente e contexto da conversa.
- **E-mails:** arquivar ou exportar mensagens em formato PDF/EML.

- **Áudios:** salvar arquivos originais, sem edições.
- **Registro cronológico:** manter um diário com datas, horários, descrição dos fatos e testemunhas.

Dica: guarde as provas em local seguro, de preferência fora do computador ou celular da empresa (pendrive, nuvem pessoal)

Como denunciar

No ambiente de trabalho:

1. Reportar ao RH ou ao superior imediato (por escrito).
2. Se não houver providência, encaminhar à ouvidoria interna ou comissão de ética.
3. Em casos graves, procurar o sindicato ou o Ministério do Trabalho.
 - Se persistir, acionar o Ministério Público.
 - Cível: indenização por danos morais.
 - Trabalhista: ações na Justiça do Trabalho.
 - Criminal: registro de boletim de ocorrência (delegacia comum ou especializada em crimes virtuais).

Modelo de registro de prova

Data: 15/07/2025 – 09h42

Meio: Grupo do WhatsApp "Equipe de Projetos"

Fato: João enviou mensagem pública: "Fulano é um inútil, só atrapalha."

Provas: print da tela com data e participantes visíveis.

Testemunhas: Maria (Analista), Pedro (Supervisor).

Apoio emocional

- Procurar psicólogo(a) ou grupo de apoio.

- Compartilhar a situação com familiares ou pessoas de confiança.
- Evitar responder a provocações diretamente; focar em documentar e acionar os canais formais.

Figura 3



12. O QUE A EMPRESA DEVE FAZER

Em casos de assédio moral, a empresa tem responsabilidade legal e ética de agir rapidamente e de forma estruturada para proteger a vítima, prevenir novas ocorrências e cumprir a legislação trabalhista.

O ideal é seguir um protocolo claro como este:

Recebimento da denúncia

- Criar e manter canais seguros e confidenciais (ex.: e-mail, telefone, formulário interno).
- Ouvir a vítima com empatia, sem julgamentos, e documentar tudo com detalhes (data, hora, local, envolvidos, testemunhas).

Investigação interna imediata

- Abrir apuração formal, conduzida por RH ou um comitê de ética imparcial.
- Garantir que todas as partes sejam ouvidas (vítima, acusado, testemunhas).

- Manter sigilo absoluto para evitar retaliação ou exposição indevida.

Medidas protetivas

- Se necessário, afastar o agressor preventivamente ou mudar a vítima de setor.
- Garantir que a vítima não sofra represálias (o que também é ilegal).

Tomada de decisão e sanções

- Se confirmada a conduta, aplicar medidas previstas no código de conduta ou CLT (advertência, suspensão, demissão por justa causa).
- Se não confirmada, manter registros e monitorar para evitar novas situações.

Apoio à vítima

- Disponibilizar suporte psicológico e orientação jurídica se for o caso.
- Acompanhar o retorno ao trabalho para garantir um ambiente saudável.

Prevenção contínua

- Treinar líderes e equipes sobre respeito, ética e assédio moral.
- Reforçar a cultura de segurança psicológica e comunicação transparente.

Conclusão

O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma prática nociva que afeta não apenas a vítima diretamente envolvida, mas também a saúde organizacional como um todo. Sua ocorrência compromete a dignidade do trabalhador, provoca danos emocionais e físicos e impacta negativamente a produtividade e a imagem da empresa.

Ao longo deste estudo, verificou-se que a prevenção e o combate ao assédio moral exigem um conjunto de ações coordenadas, envolvendo políticas internas claras, canais de denúncia seguros, capacitação contínua de líderes e colaboradores, e o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

A legislação brasileira, embora não disponha de uma lei específica para o assédio moral, oferece respaldo jurídico por meio da Constituição Federal, da CLT e de decisões jurisprudenciais que garantem o direito à indenização e à reparação. Cabe às organizações não apenas cumprir a lei, mas assumir uma postura proativa na criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Conclui-se, portanto, que o enfrentamento efetivo do assédio moral depende de um compromisso conjunto entre empregadores, empregados e sociedade, visando transformar o local de trabalho em um espaço de cooperação, dignidade e desenvolvimento humano. Dessa forma, a prevenção deixa de ser apenas uma exigência legal para se tornar um valor essencial à sustentabilidade e ao sucesso das empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ADMINISTRAÇÃO; ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: ANAMT, 2016. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2016/08/08/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e dispõe sobre medidas de prevenção ao assédio e à violência no âmbito do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 ago. 2025.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva de; BRUM, André Luiz de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho: um olhar para o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 8, n. 5, p. 461-489, maio 2022. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5465>. Acesso em: 13 ago. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Resolução nº 360, de 25 de agosto de 2023. Reconhece o assédio como risco psicossocial, com dever de prevenção e políticas institucionais. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/430805>. Acesso em: 13 ago. 2025.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2019.

FRIAS, Beatriz da Rocha; SANTOS, Jardel Claudino Pereira. Assédio moral no ambiente de trabalho – impacto do estresse ocupacional na produtividade do trabalhador. *Revista SESEST*, fev. 2024. Disponível em: <https://revistasesest.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-impacto-do-estresse-ocupacional-na-productividade-do-trabalhador/>. Acesso em: 13 ago. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

JUS.COM.BR – Jus Navigandi. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2024. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94289/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 13 ago. 2025.

MATHIOLA, Beatriz de Almeida; WETZSTEIN, Daniela. Assédio moral no ambiente de trabalho: suas características e consequências jurídicas. São Paulo: MW Advogados, 2022. Disponível em: <https://www.mwadvogados.com.br/artigo/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho-suas-caractersticas-e-conseqncias-jurdicas>. Acesso em: 13 ago. 2025.

MOREIRA JÚNIOR, Landial. Meio ambiente laboral: a responsabilidade do empregador frente ao assédio moral. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, ano 37, n. 440, p. 53-75, ago. 2020. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/191436>. Acesso em: 13 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre violência e assédio no trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 13 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 2ª Região (TRT-2). Recurso Ordinário nº 1001322-06.2020.5.02.0374. Rel. Des. Ricardo Apostólico Silva, julgado em 21 jun. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/430805>. Acesso em: 13 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista RR-0011392-76.2018.5.18.0131. Rel. Min. Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/430805>. Acesso em: 13 ago. 2025.