



## A PRÁTICA DE “MOBBING”, A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E A INTENÇÃO DO AGRESSOR

THE PRACTICE OF “MOBBING”, THE VIOLATION OF HUMAN DIGNITY AND THE INTENTION OF THE AGGRESSOR

*Thairiane Miranda Couto<sup>1</sup>*  
*Gustavo Henrique Paschoal<sup>2</sup>*

**RESUMO:** Esta pesquisa pretende esclarecer à luz do direito, como são praticados os assédios psicológicos e morais dentro do ambiente de trabalho, que por vezes possuem como consequências traumas não físicos, mas ocasionando sequelas irreversíveis na vida de quem os sofrem. Demonstrando que um pequeno ato que pode ser levado como inofensivo e irrelevante, seja algo impactante na vida de quem o sofre, o que precisa ser combatido imediatamente, tendo como base a singularidade pessoal, onde os danos causados se diferem de pessoa para pessoa.

**Palavras-chave:** assédio moral; degradação física e mental; prática de “*mobbing*”.

---

1 Bacharel em direito pelo Centro Universitário Toledo de Araçatuba. Acadêmica do curso de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Toledo de Araçatuba.

2 Procurador do Município de Ourinhos/SP. Doutorando em Ciência Jurídica pela UENP – Jacarezinho/PR. Mestre em Direito Constitucional pela ITE – Bauru/SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo UNIVEM – Marília/SP. Professor do curso de graduação em direito da UENP – Jacarezinho/PR. Professor do curso de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Toledo de Araçatuba.

*Artigo submetido em 23/08/2019 e aprovado em 05/03/2020*

**ABSTRACT:** This research intends to clarify in the light of the law, how psychological and moral harassment is practiced within the workplace, which sometimes results in nonphysical traumas, but causing irreversible sequels in the lives of those who go through such a situation. It also demonstrates that a small act that can be taken as harmless and irrelevant is something impacting in the life of those who suffer it, which needs to be tackled immediately, and also based on the personal uniqueness, where the damage differ from person to person.

**Keywords:** bullying; physical and mental degradation; practice of "mobbing".

## INTRODUÇÃO

A discriminação trata-se de um problema globalizado, a evolução mundial traz consigo uma involução humana, uma competição para assumir postos mais altos se inicia e o indivíduo por vezes não enxerga limites, agindo com perversidade para atingir seu objetivo.

Mesmo que só venha ganhando destaque atualmente, a prática de assédio moral no ambiente de trabalho é antiga, assumindo diversas formas, modalidades e intensidades.

O agressor manipula a vítima de tal forma, que a afugenta, com seu psicológico completamente abalado se cala com medo de que os ataques se intensifiquem.

A inveja e o egoísmo predominam constantemente, a busca desenfreada para alcançar metas e patamares cega os olhos humanos com a ganância, e a sede pelo sucesso faz com que vidas sejam destruídas não somente no ambiente de trabalho, o reflexo disso também pode ser notado na vida familiar e social da vítima.

As relações interpessoais são cada vez mais estreitas, chefes totalmente despreparados para lidar com seus subordinados, frustrações enraizadas desde a infância que passam a aflorar, ambientes de trabalhos totalmente tóxicos. A reciprocidade é evidente, pois não tendo condições favoráveis dentro da empresa, os funcionários também mostraram um declínio em sua produção.

Os passos ainda são lentos perante a legislação, novos casos específicos surgem diariamente, é preciso que o legislador se atente a isso para que as leis sejam devidamente cumpridas e não passem de meras letras mortas.

A vítima recebe amparo de esferas de responsabilidades jurídicas diferentes, o que em tese deveria repreender a prática desse tipo de agressão.

Este trabalho busca mostrar que tais atos são extremamente comuns e busca propor algumas medidas que poderiam evitar sua expansão.

A metodologia utilizada foi a dedutiva.

## 1. ORIGEM E DEFINIÇÃO DE “MOBBING”

Após o estudo com gaivotas e gansos, Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, em 1951, propuseram o conceito de “*mobbing*”, definindo o como um ataque coletivo a um determinado alvo que é considerado perigoso.

Entretanto, segundo o estudo, esse ataque tem seu lado positivo, pois o ataque é um ato de defesa, de proteção contra os predadores. Já no ambiente de trabalho se torna negativo, pois um indivíduo perverso ataca o outro a fim de destruí-lo, mesmo que o assédio moral no ambiente de trabalho só venha ganhando destaque atualmente, ele sempre se fez presente na sociedade.

A opressão que os funcionários sofriam das empresas na pós-Segunda guerra mundial, onde havia falta de motivação e total desprezo ao papel que o funcionário exercia em prol da empresa, além das longas jornadas de trabalho estabelecidas e da sucumbência de cargo, não havia crescimento profissional, expectativa de mudanças e nem mesmo o reconhecimento pelo trabalho exercido.

O foco na produção a todo custo na época de Ford, também custou a saúde de milhares de funcionários, a ganância falava mais alto e o foco principal das empresas era em ganhar e arrecadar cada vez mais dinheiro, por isso mantinham seus funcionários em uma rotina desgastante e destrutiva no trabalho em um ritmo desenfreado para produzir em alto escala. Para Ford, os funcionários deveriam trabalhar como máquinas, não havia perspectiva alguma de crescimento profissional, estagnando-os a um método monótono, não tinham direito de ampliar seus conhecimentos e muito menos terem seus valores reconhecidos por seus superiores, que eram verdadeiros tiranos e cobravam resultados a todo custo (DELGADO, 2019, *passim*).

Mesmo com a evolução dos métodos administrativos, a toxidade organizacional continua, podendo ser agora menos evidente que antes, mascaradas em falso clima instalado

nas empresas, onde os funcionários são persuadidos e por vezes obrigados a conviverem com chefes exalando sua ira e sem preparo algum para relações interpessoais, exercendo seu papel de superior de forma drástica do que condiz ao modo proposto em um ambiente laboral. O total despreparo de muitos é evidente em constantes situações, agem de forma artilosa, a ânsia por mostrar mais serviço e conquistar mais espaço no trabalho, faz com que muitos joguem baixo e destilem o seu veneno de formas totalmente destrutivas, causando consequências que por vezes poderão ser irreversíveis.

Existem dois tipos de toxidade em que se pode classificar tais chefes, são elas a “toxicidade natural”, que é aquela adquirida ainda na infância e que se aflora conforme o crescimento do indivíduo, tornando sua essência perversa; e a “toxicidade influenciada”, que é aquela gerada pela pressão no meio em que se está inserido no ambiente de trabalho (RIBEIRO FILHO, 2012, *passim*). O medo e a insegurança em perder seu posto, muitas vezes faz com que superiores coajam seus subordinados.

O sentimento de culpa toma conta da vítima, e é tão grande que muitas vezes ela não consegue reagir, e o reflexo disso não é somente psicológico, também começa refletir em sua saúde e quando se propaga irá se agravando podendo levar a consequências maiores como: infarto, bronquite, úlceras, etc.

A vítima concorda com toda agressão, para evitar conflitos, aproveitando-se disso o agressor também finge que nada acontece, e começa a atacar sorrateiramente, para que desta forma possa ser visto sempre com bons olhos e como “mocinho” da história.

Sônia Aparecida Mascaro Nascimento ensina que:

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922-930)

Segundo Piñuel y Zabala (2001, p. 32):

O assédio laboral tem como objetivo: (...) intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

Leymann (1990, p. 119) desenvolveu quatro fases que se dão habitualmente nestes processos:

1ª) Fase de conflito: Conflitos interpessoais normais entre pessoas com interesses e objetivos distintos ou até mesmo incompatíveis que geram problemas pontuais, atritos e choques entre as pessoas, os quais poderiam ser resolvidos de forma positiva através do diálogo.

2ª) Fase do “*mobbing*” ou de estigmatização: Nesta fase, o assediador põe em prática toda uma estratégia de humilhação de sua vítima, utilizando para isso sistematicamente e durante um tempo prolongado uma série de comportamentos perversos, cujo o objetivo é ridicularizar e isolar socialmente a vítima. Na segunda fase já se observa o “*mobbing*”.

3ª) Fase de intervenção na empresa: A direção de empresa toma conhecimento do conflito, caso não se trate de uma estratégia empresarial pré-concebida, onde o problema estaria na própria empresa.

4ª) Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral: Nesta fase se encerra com a vítima abandonando seu emprego, na maioria das vezes o indivíduo já passou por vários e prolongados períodos de licenças.

Podemos concluir que a prática de “*mobbing*”, nada mais é do que a perseguição no ambiente de trabalho, a seguir veremos quais seus tipos e como se configuram.

### 1.1 Tipos de “*Mobbing*”

Neste tópico serão abordadas as espécies de *mobbing*, bem como a forma de reconhecimento de cada um deles na prática do contrato de trabalho.

**Assédio Vertical Descendente:** é quando um superior hierárquico oprime seus subordinados. É a agressão mais comum encontrada, pois por possuir um cargo mais alto tem maior facilidade para que isso aconteça. Geralmente as consequências são mais drásticas do que as do assédio horizontal (RIBEIRO FILHO, 2012, *online*).

Como o assédio vem de uma pessoa influente na empresa, isso também se torna um grande empecilho na vida do agredido, pois o medo predominante de perder o emprego ou de ser ainda mais humilhado se torna evidente nesses casos.

Para Alkimin (2005, p.63) “o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica no descumprimento de obrigações contratuais, ferindo os direitos dos trabalhadores. Assim, pode o empregado buscar proteção jurídica nos termos do artigo 483, da CLT.”

**Assédio Horizontal:** este pode ser acometido de forma individual ou coletiva, quando vários funcionários agridem a vítima. Um exemplo clássico dele é quando dois empregados disputam uma vaga e um deles por não possuir escrúpulos, usar de formas ardilosas para alcançar o que deseja (RIBEIRO FILHO, 2012, *online*).

A inveja é grande desencadeadora de atitudes perversas nas pessoas, o surgimento de uma nova oportunidade de crescimento profissional, pode transformar um ambiente de trabalho que era harmonioso em uma guerra de interesses, desencadeando assim ações tóxicas.

Sorrateiramente, movido a ciúmes e perversidade um indivíduo pode começar a promover críticas degradantes sobre a vítima na mente dos outros colegas e com isso se o grupo der ouvidos, o ataque que era individual pode passar a ser coletivo. O preconceito também pode ser devido a etnia, nacionalidade, religião, orientação sexual e escolhas políticas que a vítima possui. O que de fato significa que:

A mudança na relação costuma vir motivada por ciúme, inveja, competição, promoção da pessoa ou chegada ao local de trabalho de um novo trabalhador. A primeira manifestação costuma consistir em fazer da vítima objeto de críticas sistemáticas, ferozes e injustificadas em relação a seu trabalho, seu aspecto físico ou suas ideias e orientações em relação à tarefa que desempenha. E tudo isso acontece apesar de seu trabalho ter sido anteriormente avaliado como positivo ou até mesmo excelente. (ZABALA, 2003, p. 54).

**Assédio Vertical Ascendente:** esse tipo de assédio parte dos subordinados para seu superior, é o “*mobbing*” mais difícil de ocorrer, entretanto traz consequências tão drásticas quanto aos anteriores. Ao ser assediado, o superior perde sua voz ativa, e os resultados das metas propostas passam a despencar, pois a equipe está determinada a denegrir a imagem de seu chefe; muitas vezes tal fato ocorre por inveja e por almejem o cargo ocupado pela vítima, ou até mesmo quando alguém de fora é contratado e não é bem aceito pelos que já estavam lá primeiro, trazendo como consequência não acatarem as ordens recebidas pelo superior, gerando resistência pelo grupo. “O assédio pode ocorrer também contra um superior que se mostra autoritário no contato interpessoal, no qual tem como intuito gerar a competitividade e rivalidade” (ALKIMIN, 2005, p. 64).

**Assédio Misto:** é quando as agressões partem tanto do chefe, quanto dos colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico da vítima, também é muito difícil de ocorrer, porém quando ocorre causa isolamento total da vítima que não tem pra quem recorrer.

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo o que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar (HIRIGOYEN, 2005, p. 82).

A vítima, drasticamente não possui outra alternativa senão abandonar o trabalho, tamanha pressão e desprezo que passa a sofrer, o que denigre o físico e psicológico são as repetidas investidas e intensidade dos ataques sofridos.

## **2. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

A perseguição no ambiente de trabalho, traz sérios danos psíquicos, mentais e físicos que muitas vezes são irreversíveis, podendo causar na vítima trauma permanente.

Os principais efeitos adversos da violência psicológica na saúde: ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, agressividade, desconfiança, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, reduzida capacidade para a resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais e transtorno por estresse pós-traumático (GUIMARAES, RIMOLI, 2006).

O dano sofrido poderá também refletir na vida familiar do indivíduo fazendo com que o mesmo se torne fechado e agressivo com seus familiares; e poderá se agravar mais ainda quando os ataques recaem sobre uma pessoa com forte tendência a ser depressiva, ela poderá recorrer até mesmo ao suicídio.

Vivemos em uma sociedade em que toda manifestação de estresse ou até mesmo tristeza no ambiente laboral é vista como falta de interesse em trabalhar ou até mesmo como preguiça por parte da vítima, por vivermos em tempos difíceis onde a escassez de serviço é predominante, o assediado se cala e se mantém afugentado com medo de perder o emprego.

Existem também prejuízos na própria empresa, pois existe um grande declínio na produção, refletindo negativamente em todos no ambiente de trabalho, a existência de um ambiente tóxico faz com que não haja motivação para trabalhar, ao ter a imagem prejudicada a empresa pode sofrer incontáveis prejuízos, pois o valor da mesma está totalmente atrelado em sua visão perante a sociedade e a mídia de seus serviços prestados.

Portanto é inegável que o assédio traz prejuízos as mais diversas áreas da vida de um indivíduo agredido, a perversidade faz com que o agressor não destrua somente a vida no trabalho da vítima, mas também sua vida pessoal e social.

### 3. O ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

Em Iracemápolis, uma cidade do interior de São Paulo, criou-se a Lei Municipal nº. 1.163, de 24 de abril de 2000, que tem como intuito a aplicação de penalidades a práticas de assédio moral no ambiente do trabalho (“mobbing”), da administração pública direta por servidores públicos municipais, podendo ser utilizada de forma análoga na relação de emprego, por ter como fundamento comum a proteção do trabalho humano, que traz em seu Artigo 1º:

**Art. 1º. [...]**

**Parágrafo Único** - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços<sup>3</sup>.

Existem outras leis municipais já aprovadas, por exemplo: a Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001, do Município de Cascavel-PR; a Lei nº 358, de 19 de julho de 2001, do Município de Guarulhos-SP; a Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001, do Município de Jaboaticabal-SP; a Lei nº 511, de 04 de abril de 2003, do município de São Gabriel do Oeste-MS, e a Lei Municipal nº 1.078/2001, de Sidrolândia-MS.

Logo em seu 1º Artigo, a Constituição Federal, assegura a dignidade da pessoa humana e seus valores sociais do trabalho:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda destaca o valor do trabalho em seus Artigos 170 e 193:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

---

3 Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>. Acesso em 13.05.2019.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

É notório que condutas abusivas e humilhantes no ambiente de trabalho ferem o princípio da dignidade humana e, também, a valorização do trabalho humano previstas na Constituição Federal, que visam não somente o bem estar econômico, mas um meio ambiente de trabalho que satisfaça o indivíduo.

É possível ainda encontrar na Constituição Federal, em seu artigo 225, a garantia de um meio ambiente sadio.

Sobre o tema decidiu o TRT da 15ª Região:

DIREITO DO TRABALHO. DIREITO CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MOBBING. As cobranças de metas e repreensões encontram-se inseridas nos poderes inerentes ao empregador (diretivo, regulamentador, fiscalizatório e disciplinar). Embora nosso ordenamento não dite regras claras sobre os limites dos poderes do empregador, inquestionável, diante dos princípios defendidos pela Constituição Federal, que esses poderes não podem agredir a liberdade e dignidade do trabalhador, caso contrário, poderá caracteriza.  
(TRT-15 - RO: 64529 SP 064529/2009, Relator: LUCIANE STOREL DA SILVA, Data de Publicação: 09/10/2009)

É visível na decisão acima que havia grande diferença de tratamento entre os vendedores que atingiam metas de vendas e os que não atingiam, havendo assim uma enorme pressão psicológica por parte da empregadora.

#### **4.RESPONSABILIDADE CIVIL DO AGRESSOR**

A responsabilidade civil passa a existir quando a prática de algum ato por um indivíduo causar dano a alguém, ficando esse obrigado a ressarcir-los. Essa norma fica explícita no Art. 927 do Código Civil, que dispõe “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Os artigos 186 e 187 do código civil definem o ato ilícito:

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.

Como demonstra Néelson Godoy Bassil Dower (2001, p. 339):

[...] a responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. [...] A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro.

Na Constituição Federal, além de tutelar a dignidade da pessoa humana, ainda é prevista ampla proteção aos direitos e garantias fundamentais ao indivíduo, não importando sua nacionalidade, credo, sexo ou etnia, conforme seu artigo 5º, incisos V e X:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;  
[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O assédio moral no ambiente de trabalho é contrário ao que preveem as proteções constitucionais e nada mais plausível que seja civilmente indenizado.

Neste norte, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira complementa que:

A solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil determina que os contratos de modo geral – incluindo os de trabalho – sejam regidos desde a pré-contratação até a pós-contratação pelos princípios basilares da eticidade, boa-fé, sociabilidade e operabilidade. Isto é depreendido do art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que “os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. (FERREIRA, 2010, p. 119)

No mesmo sentido escreve Sônia Mascaro Nascimento:

De acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo* (NASCIMENTO, 2011, p. 165).

A súmula n.º 341 do Supremo Tribunal Federal, diz que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Portanto, é evidente que ao se configurar assédio do empregador contra seus empregados, deverá haver a indenização e caso o empregador se obrigue ao pagamento de danos causados por um de seus empregados a vítima, terá o mesmo o direito de ação de regresso contra o agressor que lhe causou o prejuízo, restando a ele ter que comprovar que o mesmo agiu com dolo ou culpa.

Posto isso, fica evidente que a vítima do assédio moral tem proteção de esferas de responsabilidade jurídicas diferentes, o que em tese deveria repreender a prática desse tipo de agressão.

## **CONCLUSÃO**

Atualmente as empresas estão em buscas de um mercado altamente competitivo, onde a exigência pela qualificação dos profissionais e os avanços tecnológicos são necessários para tornar essa busca desenfreada pelo destaque no meio mercantil. Entretanto estão se esquecendo de um item primordial que é as relações pessoais; gerentes e subgerentes muitas vezes carregam enraizados em si preconceitos desde a infância ao qual se afloram ao alcançarem um patamar de destaque em seu ambiente de trabalho, o preparo altamente qualificado muitas vezes não condiz com o total despreparo para lidar com seus subordinados, podendo assim levar para dentro da organização uma enxurrada de humilhações e agressões verbais e psicológicas.

Esse é um dos principais motivos do aumento de doenças como baixo estima, depressão, ansiedade e enfermidades provenientes de coação e estresse. Nunca na história se viu uma sociedade com o psicológico tão abalado, a depressão por si, conhecida como a doença do século se desencadeia por “N” fatores, entretanto nem nos primórdios da revolução industrial e até mesmo ao voltar um pouco mais no tempo na era feudal, (lembrando que existia uma sociedade primitiva e em escasso desenvolvimento) ao se fazer uma análise com a contemporaneidade em meio a tantos avanços é possível ver que houve uma regressão no que se diz respeito ao ambiente laboral, ao invés de os padrões serem cada vez melhores, não é incomum deparar se com uma involução humana no que se tange à moral e os bons costumes.

Em pleno século XXI onde os direitos humanos são tão reivindicados, não se vê medidas realmente eficazes contra o assédio moral no ambiente de trabalho, facilmente se encontra pessoas designadas a “gerentes” ou “diretores” que nem ao menos sabem distinguir exigência profissional com perseguição pessoal e é aí onde se desencadeia a total insatisfação com os locais de trabalho, a situação fica ainda mais crítica ao não se ver medidas realmente eficazes para solucionar tal praticas no meio ambiente de trabalho.

A prática de tal ato abala moral, física e psicologicamente as pessoas, fazendo com que haja grande reflexo não somente em sua vida laboral e em sua vida familiar também, colocando as vítimas em estado “vegetativo” por não possuírem mais forças para lutar.

Uma solução bastante viável seria que a direção das empresas começassem a dar a devida importância a isso, o RH ao contratar profissionais não fazer apenas uma análise do rico currículo de devido candidato, mas analisar sua conduta e fazer uma avaliação mais ampla se estão devidamente preparados para conviver com o “poder” de liderança nas mãos e se possuem uma estrutura psicológica forte o bastante para ter relações interpessoais, o preparo emocional também é essencial para uma contratação, não somente visar o preparo técnico.

Também seria necessário um canal onde a vítima poderia denunciar anonimamente agressor, caso tenha medo de represálias e por fim medidas punitivas e corretivas para quem pratica tal ato.

Ao oferecer um ambiente agradável e prezar pelo bem estar do funcionário, uma empresa consegue melhorias contínuas, pois o ambiente favorecera que novas ideias fluam e com isso os ganhos serão mútuos, a toxidade laboral gera a insatisfação e com isso um declínio no desempenho nas funções, é uma forma lenta e dolorosa na sucumbência humana quando não há impunidade e que por isso exigem mudanças apressadamente.

## **REFERÊNCIAS**

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**, Curitiba: Juruá Editora, 2005, 63-64 p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18ª edição, São Paulo: LTr, 2019.

- DOWER, Nélson Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. vol.1, 3.ed. São Paulo: Nelpa, 2001, 339 p.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**.2.ed. Campinas: Russel, 2010, 119 p.
- GUIMARAES, Lílíana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional**. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mobbing\\_conceitos.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Mobbing_conceitos.pdf) >. Acesso em: 30 abr. 2019.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, 82 p.
- IRACEMÓPOLIS (Município). **Lei Ordinária nº. 1.163, de 24 de abril de 2000**. A aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?Id=5455>>. Acesso em: 22 de abr. 2019.
- LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at workplaces**. Violence and Victims, 1990, 119-126 p.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**, São Paulo: Revista LTr, 2004, 922-930 p.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 217 p.
- RIBEIRO FILHO, Agnaldo de Paula Leite. **Mobbing: a toxicidade organizacional**, Rio de Janeiro: SEGeT, 2012. Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/27216251.pdf>. Acesso em 11.03.2020.
- ZABALA, Iñaki Piñuel y, **Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Santander: Sal Terrae, 2001, 32 p.