

## O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### BULLYING IN THE WORKING ENVIRONMENT

Felipe Sardenberg Machado <sup>1</sup>  
 Luciano Costa Felix <sup>2</sup>  
 Wemerson Carvalho dos Santos <sup>3</sup>  
 Laura Pimenta Krause <sup>4</sup>  
 Fabiane Aride Cunha <sup>5</sup>  
 Vitor Eduardo Goese <sup>6</sup>

#### RESUMO

**INTRODUÇÃO:** O assédio moral, é uma prática que existe na sociedade desde os seus primórdios. Ela está enraizada nas relações interpessoais, e principalmente ligada à gestão de pessoas, que no caso, se enquadra nas relações de trabalho principalmente. Na relação de emprego, o empregador se encontra em uma posição superior à do empregado. **Objetivo Geral:** Analisar os diferentes tipos e formas de assédio moral que ocorrem no ambiente de trabalho, os direitos do empregado que sofre assédio moral e também as consequências físicas e psicológicas que acarretadas pelo assédio moral. **METODOLOGIA:** Trata-se de pesquisa exploratória, modalidade baseada em estudos de casos e pesquisas bibliográficas. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Conclui-se após a leitura e pesquisa do que foi relatado acima, que ao assédio moral está presente, cada vez mais, nos ambientes de trabalho, e mesmo com a questão do tele trabalho crescendo exponencialmente os casos tem sido cada vez mais comum e frequente.

**PALAVRA-CHAVE:** Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Relações Interpessoais

#### ABSTRACT

**INTRODUCTION:** Bullying is a practice that exists in society since its inception. It is rooted in interpersonal relationships, and mainly linked to the management of people, which in this case, fits into labor relations mainly. In the employment relationship, the employer is in a superior position to the employee. **General objective:** Analyze the different types and forms of bullying that occur in the workplace, the rights of the employee who suffers bullying and also the physical and psychological consequences that entailed by bullying. **METHODOLOGY:** This is exploratory research, modality based on case studies and bibliographic research. **FINAL CONSIDERATIONS:** It is concluded after reading and researching what was reported above, that bullying is present, increasingly, in work environments, and even with the issue of teleworking growing exponentially cases have been increasingly common and frequent.

**KEYWORDS:** Bullying. Working Environment. Interpersonal Relations.

<sup>1</sup> Especialização em Especialização em Direito Tributário PELO IBET Instituto Brasileiro de Estudos Tributários, IBET. Graduação em Direito PELA Faculdades Integradas de Vitória, FDV. **E-MAIL:** felipe@fsm.adv.br. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/9671402196131516

<sup>2</sup> Mestrado em Segurança Pública - Universidade Vila Velha, UVV. Graduação em Direito - Faculdade Batista de Vitória, FABAVI. **E-MAIL:** lucfelix5@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/5342341113815968

<sup>3</sup> Mestrado em Administração pela Florida University. Especialista em Redes de Computadores pela Centro Universitário do Espírito Santo, UNESC. Graduação em Redes de Computadores pela Instituto Capixaba de Educação e Tecnologia, ICET. **E-MAIL:** Vixwemerson@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/1249612537067308

<sup>4</sup> Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais - Faculdade de Direito de Vitória, FDV. Graduação em Direito - Faculdade Brasileira UNIVIX. **E-MAIL:** laura.krause.adv@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3653270308360251

<sup>5</sup> Especialização em Direito pela Centro Universitário de Volta Redonda, UniFOA. Graduação em Direito - Universidade Vila Velha, UVV. **E-MAIL:** cunhaaride@hotmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/543885251121292

<sup>6</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Serra Geral. Graduação em Direito pela Faculdade Brasileira MULTIVIX – **E-MAIL:** vitorgoeseadv@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/4644085991098393

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, é uma prática que existe na sociedade desde os seus primórdios. Ela está enraizada nas relações interpessoais, e principalmente ligada à gestão de pessoas, que no caso, se enquadra nas relações de trabalho principalmente.

Na relação de emprego, o empregador se encontra em uma posição superior à do empregado.

O empregador ou a chefia imediata, estando nessa posição superior frente ao empregado, excede em alguns casos o seu poder de comando e gerência, e parte para uma abordagem mais agressiva a qual possibilita a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral, não se dá nos atos em que o chefe faz uma determinada cobrança em relação a uma tarefa a ser desempenhada ou quando eventualmente ocorre uma “bronca”, mas sim em atos e situações reiteradas que tragam prejuízos a saúde psicológica e física do empregado e leve-o a criar uma espécie de trauma e descontentamento com o ambiente de trabalho, e causem constrangimento, em decorrência dos atos a qual o mesmo foi submetido.

É possível que o assédio moral ocorra, não de forma exclusiva e isolada, por parte do empregador ou superior hierárquico/chefia imediata, mas também que venha a partir de um colega de trabalho.

Essa atitude de forma recorrente, pode ocorrer na tentativa de espelhar a atitude do superior para tentar alcançar uma certa vantagem sobre o colega a qual está sendo acometido de tal prática, e até mesmo despertar um certo favoritismo frente a chefia, pelo fato de estarem tendo atitudes similares.

De todo modo, o assédio moral no ambiente de trabalho, é uma prática que deve ser desencorajada e os empregados devem estar conscientes de quando estão sendo vítimas de tal situação, e denunciar os praticantes.

## JUSTIFICATIVA DO TEMA

Muitas pessoas são diariamente e recorrentemente vítimas de assédio moral nos seus respectivos postos de trabalho, de todas as formas possíveis de ocorrer, seja assédio moral interpessoal, institucional, vertical descendente e ascendente, horizontal e misto.

É necessário que os mesmos, empregados, sejam conhecedores de seus direitos para assim os fazerem valer, reconhecerem sua condição de vítimas do assédio moral em seu ambiente de trabalho e saberem como e a quem recorrer e denunciar.

Uma pesquisa realizada pelo site vagas.com, (acesso em 07 de abril de 2021), mostra que: “dos 4.975 profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso”. (2015)

Como já abordado, não há que se negar que o assédio moral, seja tão antigo quanto o próprio trabalho em si, porém os números mostram o quanto isso tem atingido os trabalhadores de forma ampla e crescente no Brasil.

O assédio moral em si, são os atos que estão a causar o dano, as atitudes reiteradas que estão associadas a ferir a dignidade do empregado.

Diante dessa exposição é de suma importância que esse tema seja abordado, debatido e divulgado amplamente, pois se trata de um problema que atinge todas as camadas de trabalhadores e trabalhadoras, e a grande maioria, não sabe sobre seus direitos, e muitas vezes nem mesmo que está sofrendo assédio moral em seu emprego.

## DELIMITAÇÃO DO TEMA

O assédio moral no ambiente de trabalho da ótica do direito, seu conceito, suas ramificações, os efeitos psicológicos causados às vítimas, os problemas de saúde que podem vir a acarretar em decorrência do assédio moral, também podem ser trabalhados, entendimentos jurídicos acerca do tema e como se dá o assédio moral na

hipótese de home-office, muito evidente durante a pandemia da COVID-19.

### PROBLEMA DE PESQUISA

Quais são os diferentes tipos e formas de assédio moral que ocorrem no ambiente de trabalho? Quais os direitos do empregado que sofre assédio moral? Quais as consequências físicas e psicológicas que podem ser geradas pelo assédio moral?

### OBJETIVO GERAL

Analisar os diferentes tipos e formas de assédio moral que ocorrem no ambiente de trabalho, os direitos do empregado que sofre assédio moral e também as consequências físicas e psicológicas que acarretadas pelo assédio moral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceituar assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações no mundo jurídico.
- Explanar sobre os direitos do empregado, frente ao assédio moral e as formas de buscar seus direitos.
- Apresentar as consequências causadas nas vítimas de assédio moral, físicas e psicológicas.

### METODOLOGIA

A metodologia que será utilizada na elaboração do estudo presente é a exploratória, modalidade baseada em estudos de casos e pesquisas bibliográficas preliminares, em regra. A respeito de pesquisa exploratória, Gil (p.26) diz:

As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser

bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. A coleta de dados pode ocorrer de diversas maneiras, mas geralmente envolve: 1. Levantamento bibliográfico.

Além disso, sob o prisma desse procedimento técnico, será utilizada a pesquisa bibliográfica, ou seja, dados já trabalhados e explorados por distintos pesquisadores do tema aqui explanado, como doutrinadores e operadores do direito. Severino (2007, p. 122) sobre a pesquisa bibliográfica conceitua:

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes de temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos [...]

Esta pesquisa que está sendo desenvolvida se fundamentará em dados colhidos a partir da utilização de fontes secundárias, seu conceito é dado por Lakatos e Marconi (2003, p.182):

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Em suma, serão utilizados como base da pesquisa bibliográfica julgados dos Tribunais Superiores, artigos científicos, entendimentos doutrinários e dados estatísticos e letra de lei.

#### REFERENCIAL TEÓRICO:

##### CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E AMBIENTE DE TRABALHO, TIPOS E FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com Resende (2019, p. 383), “Assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.”.

Na visão de Pomplona e Gunça (2020, p.50):

Assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

O assédio moral existe desde os tempos mais antigos, pode-se se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. A partir da década de 80, começaram estudos mais profundos discorrendo sobre esse tema no cenário global. Porém no Brasil o debate se amplia na virada do milênio, anos 2000. Destaca-se como fato relevante a criação do endereço eletrônico: “[www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)”, fundado em 2001.

Com base nas pesquisas que começaram a ser feitas e foram avançando, com relação a esse assunto, constatou-se que o assédio moral poderia ser classificado e também possuía alguns desdobramentos, no caso suas espécies/tipos, e com isso se tornava ainda

mais amplo no sentido de situações que seriam enquadradas com tal prática.

De acordo com Resende (2019, p.383):

São conhecidas três diferentes espécies de assédio moral no trabalho, a saber:

**Assédio vertical descendente:** é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;

**Assédio vertical ascendente:** é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;

**Assédio horizontal:** é praticado entre colegas que possuem o mesmo *status* hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

Uma cartilha desenvolvida pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, acrescenta ainda mais um tipo, o assédio moral misto, a seguir conceituação dada pela redação da cartilha (p.10): “Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.”

Essa mesma cartilha também dá classificações ao assédio moral, Resende (2019, p. 9):

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

**Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a

finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

**Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

A fim de se entender melhor o tema do assédio moral, se faz necessário o conceito de ambiente de trabalho, que por sua vez será, em regra, o local da prática do assédio moral.

Edward Abreu Gonçalves, conceitua meio ambiente de trabalho como, (2017, p.15):

Meio Ambiente de Trabalho corresponde ao espaço físico, fixo ou móvel, com todos os seus componentes naturais ou artificiais, máquinas e equipamentos, no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psicossociais e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações fisiológicas e psicossociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador.

Através desse conceito podemos compreender, o local de trabalho, no caso, sua delimitação e conseqüentemente o impacto que o mesmo pode gerar sobre a vida do empregado.

O legislador ao redigir a redação da Consolidação das Leis do Trabalho diz em seu art. 2º CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Resende (2019, p. 383) diz sobre o assunto:

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista que “o empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CCB/2002). Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva.

A CLT e Resende, deixam bem claro para nós que o empregador é responsável por zelar pelo seu empregado durante o desenvolvimento de suas funções no ambiente de trabalho.

### EFEITOS NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

É possível verificar no trabalhador vítima de assédio moral, que a consequência desse fato gerador, pode vir a desencadear diversos transtornos mentais e físicos.

O indivíduo vítima de assédio moral pode vir a apresentar 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 até mesmo Suicídio. (UFSC, 2013 p.14)

Barros (2013), expôs em sua tese de Doutorado (p.49), uma tabela que também lista os diferentes efeitos da violência/assédio moral causam no empregado vítima, baseado nos estudos de Piñuel, 2002, s.p. in João, 2009, s.p., Conforme apresentado abaixo apresentada de forma adaptada:

**Efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica:**

Esquecimento e perdas de memória; Dificuldade de concentração; Abatimento/depressão; Apatia/falta de iniciativa; Irritabilidade; Inquietude / nervosismo / agitação; Agressividade / ataques de raiva; Sentimento de insegurança; Hipersensibilidade às demoras;

**Sintomas psicossomáticos de stress:**

Pesadelos; Dores de estômago e abdominais; Diarreias / problemas intestinais; Vômitos; Náuseas; Falta de apetite; Sensação de nó na garganta; Choro; Isolamento;

**Sintomas de desajuste do sistema nervoso autónomo:**

Dores no peito; Sudorese; Secura na boca; Palpitações; Sensação de falta de ar; Hipertensão / hipotensão;

**Sintomas de desgaste físico provocado por um stress mantido durante muito tempo:**

Dores nas costas, dorsais e lombares; Dores cervicais; Dores musculares;

**Transtornos do sono:** Dificuldade para conciliar o sono; Sono interrompido; Despertar antecipado;

**Cansaço e fraqueza:** Fadiga crônica; Fraqueza nas pernas; Debilidade; Desmaios; Tremores.

Além dos problemas causados individualmente para cada pessoa individual, percebe-se que o assédio moral e suas conseqüências estendem-se para a empresa com o qual a vítima é vinculada e também a sociedade acaba sendo impactada com as conseqüências.

A Universidade Federal de Santa Catarina, em 2013 (p.15), produziu uma cartilha que expõe alguns desses efeitos:

**Para a organização/empresa:** Redução da produtividade; Aumento na rotatividade de pessoal; Aumento de erros e acidentes; Absenteísmo; Aposentadoria prematura; Clima desfavorável para o trabalho; Exposição negativa da marca; Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações; Multas administrativas por manifestações de discriminação; Licenças médicas; demissões.

**Para sociedade:** Custos com tratamento médico e reabilitação; Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce); Custos dos processos administrativos e judiciais.

O impacto do assédio moral é amplo, como se pôde ver, estende-se além da ideia básica e vai intrinsicamente na saúde do trabalhador, impactando até a sociedade ao redor.

### DETERMINADOS ENTENDIMENTOS DE TRIBUNAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL, OS DIREITOS DA VÍTIMA E ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19)

O assédio moral, como já mencionado, gera dano moral, e o empregador responde por qualquer fato gerador de tal, devido sua responsabilidade sobre o empregado e a empresa, com previsão expressa na CLT.

O Artigo 186 do Código Civil, vem dando ênfase a questão da indenização que pode vir a ser pleiteada, sua redação diz: “Todo aquele por ação ou omissão espontânea, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No mesmo sentido o Artigo 927 do Código Civil instrui: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Os tribunais Regionais do Trabalho, já tem diversas decisões e entendimento pacificado sobre esse tema, conforme as seguintes jurisprudências a respeito de deferimento ao dano moral:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Não comprovado o tratamento indevido ao reclamante pela reclamada, não há falar em violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização.

(TRT-4 - ROT: 00200074620155040003, Data de Julgamento: 06/05/2021, 3ª Turma)

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

(TRT-1 - RO: 00100385620155010531, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 07/12/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017)

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. Considerando que a prova testemunhal produzida pelo autor demonstrou plenamente a ocorrência do assédio moral de que o mesmo foi vítima por parte do proprietário da empresa, devida a indenização por danos morais, porém em valor compatível com o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade e como a sentença de origem assim não observou, deve o mesmo ser majorado para patamar compatível com a ocorrência dos fatos.

(TRT-11 00109142920135110005, Relator: LAIRTO JOSE VELOSO, Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso)

O empregado vítima como já dito, pode buscar seus direitos frente a essa situação vivida, por mais que não exista lei específica é possível usar as legislações de forma subsidiária, de acordo com Ana Karoline Silva Sousa, em seu artigo escrito em 2019:

As normas do Código Civil poderão ser utilizadas de forma subsidiária pelos trabalhadores vítimas dessa conduta, pois prevê a indenização por danos morais em caso de assédio moral, sendo uma das formas de proteção mais utilizadas ultimamente no que tange a esse tema, tendo em vista que tanto o empregador como quem quer que tenha praticado essa conduta terá que pagar uma indenização proporcional aos danos sofridos pela vítima. As normas da Consolidação das Leis do Trabalho preveem a possibilidade de

rescisão por justa causa do empregador, também conhecida como rescisão indireta, sendo perfeitamente possível quando o empregador comete uma falta grave (como assédio moral), sendo um motivo justo para o empregado romper o contrato de trabalho, tendo assim direito de receber todos os seus direitos. Já as normas da Constituição Federal garantem a proteção do trabalhador através dos princípios Constitucionais, em especial o Princípio da Dignidade Humana, constituindo em uma obrigação do Estado de proporcionar um mínimo existencial para o indivíduo, sendo vedado quaisquer atos que visem degradar o mesmo, independentemente de sua cor, raça, etnia ou religião, e caso este seja violado é assegurado o direito a indenização.

Em 2019, se teve início a trágica pandemia da COVID-19. Com isso as relações de emprego tiveram que se adaptar de forma drástica e em muitos casos sem uma legislação específica, no caso o *Home Office*.

De acordo com o site DocuSign (2020): “Home office é uma forma de relação de trabalho na qual o colaborador atua a distância. Para isso, faz uso dos meios computacionais para produzir junto à empresa, como se estivesse presente fisicamente no escritório.”

O Home Office pode dar aquela falsa sensação de que fora do ambiente de trabalho habitual não ocorrerá assédio moral, porém ele está mais presente do que se imagina.

Para Suzana Maria Pimenta Catta Preta Federighi, advogada, professora da PUC-São Paulo e Procuradora do Estado de São Paulo aposentada, afirma que:

O home office pode levar a uma ideia de maior produtividade, o que pode aumentar as exigências de chefias e comentários maliciosos de colegas sobre a ‘indisponibilidade’ do profissional que se encontra em casa e deveria estar trabalhando.

É possível citar algumas situações que podem configurar assédio moral em Home Office, por exemplo,

mesmo em Home Office deve ser respeitado o horário de trabalho acordado entre empregado e empregador, chamadas em horários incompatíveis e fora do horário de expediente, é um claro exemplo. Outra ocasião é quando durante uma vídeo chamada, muito utilizada para reuniões em Home Office, ocorram comentários sobre aparência e a casa do empregado/colaborador, gerando uma situação de invasão de privacidade e se configura como assédio moral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se após a leitura e pesquisa do que foi relatado acima, que ao assédio moral está presente, cada vez mais, nos ambientes de trabalho, e mesmo com a questão do tele trabalho crescendo exponencialmente os casos tem sido cada vez mais comum e frequente. Vale destacar que o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser desencorajado e sempre denunciado.

## REFERÊNCIAS

- Assédio Moral no trabalho: Uma violência a ser enfrentada**, UFSC, 2013. Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA\\_AMT.pdf](http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf) Acesso em 15 de Maio de 2021.
- BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. 2013. Tese de Mestrado. Faculdade de Ciências e Tecnologia. Disponível em: [https://run.unl.pt/bitstream/10362/11501/1/Barros\\_2013.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/11501/1/Barros_2013.pdf). Acesso em 15 de Maio de 2021.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm) - Acesso em 16 de Abr. de 2021.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) - Acesso em 16 de Abr. de 2021.
- Carlos, G. A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição: Atlas, 2018.: Grupo GEN, 2017. 9788597012934. Disponível em:
- <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>. Acesso em: 10 Jun 2021.
- Colaborador DocuSign. **O que é home office? Entenda esse conceito de uma vez por todas**. 2020 Disponível em: <https://www.docusign.com.br/blog/o-que-e-home-office>. Acesso em: 15 de Maio de 2021.
- Equipe Guia Trabalhista, 2017. **ASSÉDIO MORAL CONTRA O EMPREGADO**, Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm>. Acesso em 15 de Maio de 2021.
- FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. 2007. **Assédio moral - Diagnosticando as consequências**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>. Acesso em: 12 maio 2021.
- FIDALGO, Ángel M. e Piñuel, Iñaki, 2004. **La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing**: Disponível em: <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf> - Acesso em: 15/5/2021.
- FREDIANI, Y. **Direito do Trabalho**. Editora Manole, 2011. 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 14 de Abril de 2021.
- GONÇALVES, Danielle Carvalho. **Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas / Danielle Carvalho Gonçalves, Isabelle Carvalho Gonçalves, Edwar Abreu Gonçalves**. — 6. ed. — São Paulo : LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5832.pdf> - Acesso em 14 de Maio de 2021.
- LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica 1 Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos**. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.
- LA PUENTE, Paula de. 2021, **Assédio Moral no Home Office – Você sabe o que caracteriza?**. Disponível em: <https://canaldedenuncias.blog.br/assedio-moral-no-home-office-voce-sabe-o-que-caracteriza/> - Acesso em 15 de Maio de 2021.
- MACIEL, Rodrigo Augusto Pinto. **A relação de emprego e o poder do empregador**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 26 maio 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50603/a-relacao-de-emprego-e-o-poder-do-empregador>. Acesso em: 26 maio 2021.
- NOGUEIRA E BECK ADVOGADOS, 2017. **7 principais dúvidas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://nobeadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/51>



1045295/7-principais-duvidas-sobre-o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Comprovado%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%2C%20qual,ou%20indiretamente%20causou%20o%20dano. Acesso em: 13 de Maio de 2021.

OSMIR, F.J.; MALHADAS, J.M.J.O.; ROSA, F.M. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar, 2ª edição**. Grupo GEN, 2015. 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 14 Abril de 2021

PAMPLONA, R.; GUNÇA, C. **Assedio moral organizacional**. Editora Saraiva, 2020. 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 14 Abril de 2021

PIMENTA, A. C. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. 9788553617944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 14 de Abril de 2021.

**Possíveis Consequências**, UFSC. Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=442](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442). Acesso em 14 de Maio de 2021.

RAUL, Henrique Beserra Melo, Ruana Bezerra Melo, Stéfani Linhares Isaías, 2017. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: [https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20gera%20sofrimento,ang%C3%BAstia%2C%20m%C3%A1goa%2C%20revolta%2C%20tristeza](https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20gera%20sofrimento,ang%C3%BAstia%2C%20m%C3%A1goa%2C%20revolta%2C%20tristeza.). Acesso em: 15 de Maio de 2021.

REDAÇÃO, Fenalaw, 2020. **O que caracteriza assédio moral em tempos de home Office**. Disponível em: <https://digital.fenalaw.com.br/legislao/o-que-caracteriza-assedio-moral-em-tempos-de-home-office> - Acesso em: 15 de Maio de 2021.

RICARDO, R. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 14 Abril de 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**, 23ª ed. rev. e atual – São Paulo: Correz, 2007. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3480016/mod\\_label/intro/SEVERINO\\_Metodologia\\_do\\_Trabalho\\_Cientifico\\_2007.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3480016/mod_label/intro/SEVERINO_Metodologia_do_Trabalho_Cientifico_2007.pdf). Acesso em: 06 de Maio de 2021.

SILVA, Antônio João Hocayen da. **Metodologia de Pesquisa: Conceitos e Gerais**, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/841/1/Metodologia-da-pesquisa->

[cient%C3%ADfica-conceitos-gerais.pdf](#) – Disponível em: 18 de Abr. de 2021.

SILVA, Alessandro da; SILVA, Rondon da; SOUZA, Rosimeri Vieira da Cruz de; SILVA, Gisele Rosa Julião. **Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador**. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>. Acesso em: 13 de Abril de 2021.

SOUZA, Ana Karoline Silva, 2019. **A Proteção do Trabalhador Vítima do Assédio Moral Frente a Inexistência de Legislação Federal**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protacao-do-trabalhador-vitima-do-assedio-moral-frente-a-inexistencia-de-legislacao-federal/>. Acesso em 14 de Maio de 2021.

VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em: [https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20mais%20frequente,51%2C9%25%20dos%20casos](https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20mais%20frequente,51%2C9%25%20dos%20casos.). Acesso em: 25 de Abril de 2021.

VASCONCELOS, Esther. 2020. **Conheça seus direitos trabalhistas em casos de assédio moral**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/direitos-trabalhistas-em-casos-de-assedio-moral/>. Acesso em: 13 de Abril de 2021.

WUDARSKI, Saraiana Morandi. 2015. **Assédio moral: consequências na relação de trabalho**. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-132/assedio-moral-consequencias-na-relacao-de-trabalho/#:~:text=Assim%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%20deve,laborativa%2C%20desemprego%20ou%20mesmo%20a](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-132/assedio-moral-consequencias-na-relacao-de-trabalho/#:~:text=Assim%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%20deve,laborativa%2C%20desemprego%20ou%20mesmo%20a.). Acesso em 14 de Maio de 2021.