



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
FADESA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ERICA RENATA SILVA ALBINO COSTA
MARIA DE OLIVEIRA SANTOS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

PARAUPEBAS-PA
2023

ERICA RENATA SILVA ALBINO COSTA
MARIA DE OLIVEIRA SANTOS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Maicon Rodrigo Tauchert
Orientadora: Prof. Wyderlanya Aguiar Costa de Oliveira

PARAUAPEBAS-PA
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

COSTA, Erica Renata Silva Albino; SANTOS, Maria de Oliveira
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO; Maicon Rodrigo Tauchert e
Wyderlanya Aguiar Costa de Oliveira.

58 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento
Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2023.

Nota: A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia

– FADESA em Parauapebas – PA.

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Maicon Rodrigo Tauchert

Orientadora: Prof. Wyderlanya Aguiar Costa de Oliveira

Aprovado em: 28/11/2023.

Banca Examinadora

Maicon T

Prof. (a) Dr.(^a)
Instituição

Ende S

Prof. Dr.(^a)
Instituição

Isac F

Prof.(a) Dr. (^a)
Instituição (orientador)

Erica Renata S.A Costa

maria de oliveira Santos

Data de depósito do trabalho de conclusão ____ / ____ / ____

EPÍGRAFE

*"Tudo tem seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu"
– Eclesiastes 3:1*

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a Deus, pelo dom da sabedoria, perseverança e por nunca nos abandonar nos momentos difíceis e, não menos importante aos nossos familiares e amigos.

AGRADECIMENTOS

Por Erica Renata Silva

Dedico este trabalho a Deus, cuja presença me auxilia nas minhas escolhas, abrindo caminhos e me dando confiança frente aos desafios e adversidades.

Por Maria de Oliveira

Agradeço a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da graduação.

Ao meu esposo que sempre me incentivou nos momentos difíceis e compreendeu minha ausência enquanto eu me dedicava ao curso. A minha filha que, mesmo de longe, sempre me deu apoio. Aos meus sobrinhos e irmãos, em especial a minha irmã Marinete, que esteve comigo em um dos momentos mais difíceis que passei durante esses 5 anos. Agradeço de modo geral a todos que intercederam por mim.

Aos colegas que fiz durante a graduação, pelo companheirismo, pela troca de experiências e por compartilharem comigo tantos momentos de descobertas e aprendizado. Agradeço especialmente minha dupla Érica, que embarcou comigo e se comprometeu a discorrer sobre esse tema.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram alcançar um melhor desempenho em meu processo de formação acadêmica.

RESUMO

O Assédio moral nas relações de trabalho é um tema que possui muita relevância, e vem se tornando comum no meio da sociedade atual, já que com um mundo em desenvolvimento a perspectiva de competição e individualismo principalmente no meio profissional cresce a cada dia. O assédio Moral é uma conduta habitual, abusiva, com intenção de causar dano, direcionada a uma pessoa ou um grupo de pessoas, ou seja, atitudes que se repetem dentro do ambiente de trabalho, com o objetivo explícito de humilhar, diminuir, constranger, desmoralizar e desestabilizar o empregado, desqualificando-o em frente de outros profissionais, degradando suas condições de trabalho, causando assim prejuízo a sua saúde psicológica, pondo em risco sua integridade física, emocional e profissional. Sua autoestima fica baixa, refletindo em seu ambiente familiar, criando uma acidez, um clima ruim em seu redor e até em sua produtividade. Práticas como essa, afeta o indivíduo de várias formas, a grande maioria desenvolve descompensação emocional, podendo levar a um quadro de depressão, estresse pós-traumático, burnout e por consequência uma tentativa de suicídio, e muitos casos de assédio moral no ambiente de trabalho vão parar na Justiça do Trabalho, porém no Brasil ainda não existe uma lei específica para punir quem pratica esse tipo de violência. Não obstante, é conhecido que a nossa Constituição Federal possui como um de seus fundamentos o princípio da dignidade da pessoa humana, que nos garante uma existência adequada, que impede ofensas ou humilhações, dando ao cidadão brasileiro o direito de viver com o mínimo de dignidade, mas o que se precisa para se alcançar esse grande feito? Precisa-se avançar, tanto na forma de orientação quanto na fiscalização, tentando remediar esse tipo de situação. A metodologia utilizada para a realização da pesquisa é dedutiva – qualitativa, baseado em leis, pesquisas doutrinárias e jurisprudencial, bem como posicionamentos judiciais para melhor entendermos o assunto, no propósito do melhor conhecimento do conteúdo.

Palavras-chave: Assédio moral; Ambiente de Trabalho; Dignidade; Abalo Psicológico.

ABSTRACT

Moral harassment in work relations is a topic that has a lot of relevance, and has become common in today's society, since with a developing world the perspective of competition and individualism, especially in the professional environment, grows every day. Moral harassment is a habitual, abusive conduct, with the intention of causing harm, directed at a person or a group of people, that is, attitudes that are repeated within the work environment, with the explicit objective of humiliating, diminishing, embarrassing, demoralize and destabilize the employee, disqualifying him in front of other professionals, degrading his working conditions, thus causing damage to his psychological health, putting his physical, emotional and professional integrity at risk. Your self-esteem is low, reflecting in your family environment, creating an acidity, a bad climate around you and even in your productivity. Practices like this affect the individual in many ways, the vast majority develop emotional decompensation, which can lead to depression, post-traumatic stress, burnout and, consequently, a suicide attempt, and many cases of moral harassment in the work environment. they will end up in the Labor Court, but in Brazil there is still no specific law to punish those who practice this type of violence. However, it is known that our Federal Constitution has as one of its foundations the principle of human dignity, which guarantees us an adequate existence, which prevents offenses or humiliations, giving Brazilian citizens the right to live with a minimum of dignity, but what do you need to achieve this great feat? Progress needs to be made, both in the form of guidance and inspection, trying to remedy this type of situation. The methodology used to carry out the research is deductive - qualitative, based on laws, doctrinal and jurisprudential research, as well as judicial positions to better understand the subject, with a view to better knowledge of the content.

Keywords: Bullying; Desktop; Dignity; Psychological Shake.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	-	Constituição Federal
CLT	-	Consolidação das Leis de Trabalho
CNJ	-	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	-	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
MPT	-	Ministério Público do Trabalho
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OMS	-	Organização Mundial de Saúde
STJ	-	Superior Tribunal de Justiça
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

EPIGRAFE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS	vi
1. INTRODUÇÃO	1
2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	2
2.1. PERCURSO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL	2
2.2. HISTÓRICO E CONCEITO	2
2.3. DIREITO DO TRABALHO E O DANO MORAL.....	5
2.4. O ASSÉDIO MORAL E A CRISE ECONOMICA	7
2.5. PERFIL DO AGRESSOR.....	9
2.6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA AS VÍTIMAS	10
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	13
3.1. MÉTODOS DE ASSÉDIO.....	13
3.2. CONDUTAS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL	17
3.3. PERFIL DO EMPREGADO VÍTIMA DO ASSÉDIO	18
3.5. DANOS PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	20
4. ASSUNTOS POLÊMICOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	22
5. NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL	23
5.1. TIPIFICAÇÃO PENAL	23
6. CARTILHAS SOBRE ASSÉDIO MORAL	28
7. FORMAS DE PREVENÇÃO	29
8. O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR ..	31
9. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL	32
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um assunto bastante comentado, pois provoca malefício a saúde de quem sofre. Entretanto, muitas pessoas ainda têm dúvidas sobre o que seria esse fenômeno. Trata-se um mal que contamina a vítima e suas principais redes de relacionamentos, que se inicia no convívio das relações de trabalho podendo se estender até o ambiente familiar e social.

São atos de violência psicológicas e autoritárias que são utilizados de forma frequente e reiterada, que geram sofrimento e angústia a vítima, ou seja, condutas abusivas causadas de forma intencional que vem ganhando relevância, tanto que, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) se empenham na educação e prevenção elaborando cartilhas para conscientização dos trabalhadores sobre o assunto.

Com a atual demanda de alta taxa de desemprego, muitas pessoas se submetem a situações vexatórias e constante humilhação, que pode ser praticada tanto por seu empregador como por outros funcionários. Há no Brasil 52% de casos notificados, no entanto presume-se que existe uma grande subnotificação que ocorre devido ao receio, a vergonha e por não existir uma lei e canais específicos para repressão e punição dessa prática. Vale destacar que esse assunto não se iniciou nos dias de hoje, mas desde os tempos antigos, pois desde o princípio da vida do ser humano há luta pela sobrevivência indo à caça para manter a si e sua família e com o passar do tempo, nada mudou no que se refere a luta pela sobrevivência, mas houve uma grande revolução por meio dos grandes avanços tecnológicos que a cada dia se aperfeiçoam mais.

A existência de líderes na sociedade é notada em muitos capítulos da história da humanidade, no Brasil podemos ver traços de líderes naqueles que eram senhores e tinham escravos, os líderes feudais que tinham seus servos, até chegar nos dias atuais, onde temos os trabalhadores e seu empregador.

Com o passar de anos e em meio a tantos avanços e estudos sobre a importância da qualidade da saúde mental, há ainda na sociedade essa possibilidade de violência, onde a vítima é por muitas vezes obrigada a se submeter, ou por depender do emprego, ou por ter medo do que lhe poder ser feito.

Diante do exposto, este trabalho tem como propósito utilizar as informações e dados encontrados, buscando discutir sobre as dúvidas e diferenças sobre cada ponto e tipos de assédio moral no ambiente profissional e assim responder dúvidas, pois muitas pessoas não têm conhecimento ou possuem uma compreensão restrita ou equivocada sobre o que seria o assédio moral, trazendo doutrinas majoritárias para o melhor entendimento.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal (CF) de 1988 traz em seu Art. 1º e inciso III que a dignidade humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e, portanto, é algo intrínseco ao ser humano, devendo ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação. Diante da prática do assédio moral fica demonstrando a violação desse princípio fundamental e considerando ainda que o ambiente de trabalho é objeto de tutela jurídica, necessita de alternativas de caráter repressivo e preventivo através do direito para que se torne efetivo o cumprimento do objeto mediato para proteção da saúde do trabalhador.

2.1. PERCURSO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

O presente capítulo introduz o tema do assédio moral, antes de explorá-lo em detalhes. Ele começa examinando brevemente as partes históricas desse instituto para obter uma definição mais precisa do que constitui o assédio moral.

A importância desse capítulo reside principalmente na compreensão histórica e conceitual. Em seguida, o texto explora o conceito de dano moral e as consequências legais do ato de assédio moral.

2.2. HISTÓRICO E CONCEITO

O primeiro cientista a identificar o assédio moral foi o Dr. Heinz Leymann, na década de 60, ao observar um comportamento hostil em crianças na faixa de idade escolar. Ele chamou tal comportamento de “*mobbing*”. Duas décadas mais tarde o Dr., Leymann também encontrou esse comportamento em empregados.

A expressão “*mobbing*” só começou a ser usada em 1984, descrevendo uma forma de vexação no ambiente de trabalho, que resultava na exclusão da vítima do

mercado de trabalho. Nos anos 60, a expressão foi usada novamente, pelo médico Dr. Paul Heinemann, onde descrevia comportamento hostil de um grupo de crianças em relação a outras dentro das escolas.

O assédio moral é um tema multidisciplinar, envolvendo as áreas da psicologia, sociologia e direito. Apesar de relativamente recente, o assédio moral já apresenta precedentes judiciais há algum tempo como afirma o doutrinador francês Candy Florêncio Thome:

O termo assédio moral no local de trabalho é novo, mas o fenômeno ocorre há muito tempo. Há jurisprudência francesa, datada de 1960, condenando uma empresa a pagar uma soma de 150.000 francos a empregado cujas funções foram, gradativamente, retiradas, bem como prerrogativas. Desde há um quarto de século as relações de trabalho continuam se endurecendo e se atomizando, gerando o desenvolvimento desse procedimento perverso (THOME, 2008, p.24).

No Brasil, o assédio moral ganhou destaque nos últimos anos, especialmente após a tese intitulada “Uma jornada de humilhações” defendida em São Paulo em 2000. Essa tese utilizou pesquisas de Marie-France Hirigoyen e culminou no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em 2002. Desde então, a área jurídica tem demonstrado um grande interesse nesse tema, com doutrinadores e jurisprudência unindo forças para definir conceitos e estabelecer parâmetros claros sobre o que constitui ou não o assédio moral.

Apesar de ser um fenômeno presente ao longo da história, especialmente nos dias atuais, o assédio moral revela-se como um fenômeno característico da era da globalização, com índices alarmantes no país. Também identificado como manuseamento perverso do terrorismo psicológico que se vincula ao caráter da pessoa, seja para mostrar superioridade financeira, causando inveja, rivalidade ou para acelerar o processo do fim de contrato de trabalho, forçando sua demissão, tornando o ambiente profissional insuportável, por meios de condutas que são repetidas diariamente. Para Márcia Novaes Guedes:

Mobbing, ou assédio moral são todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição capaz de acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho, p. 33).

Diante da definição e dos aspectos de relevância temática, se torna uma

característica do assédio moral a tortura psicológica, onde se destina ao desígnio de angustiar a autoestima do empregado, a deterioração intencional das condições de trabalho, predominando as atitudes e ações negativas do chefe em relação aos seus empregados, não esquecendo a prevaência e a experiência subjetiva que provoca prejuízos incalculáveis e emocionais para o trabalhador e o grupo profissional, assim como, no âmbito familiar.

Na maior parte dos casos, o assédio moral é sutil, ou seja, parece inofensivo, portando as manifestações são variadas e abarcam manejos diversificados, tais como: espalhar boatos, acusar, omitir informações relacionadas a tarefa, assediar, desqualificar a vítima profissionalmente e até mesmo chamar atenção em público, entre outros, isso tudo por tempo prolongado e planejado, causando um abalo emocional e psíquico. Nesse sentido, Marie-France nos diz que:

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, Marie France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 164.)

Não se deve confundir o estresse com assédio moral, pois este não possui uma das características que é a repetição (insistência), o estresse se dá pelas más condições de trabalho, muito diferente do que se trata o assédio moral, que como explanado, é a exposição do trabalhador a situações humilhantes ou constrangedoras, repetidas por longo prazo, ocorrendo normalmente quando da jornada de trabalho, ou seja, durante seu expediente.

Se o agressor xinga a vítima dentro desse ambiente é assédio moral, assim como também apelidar para ofender o empregado, exigir metas que são inatingíveis e se a quem foi imposta essa meta não a atinge, e esse funcionário é ridicularizado, também é assédio moral, tornando aquele ambiente insustentável. Pode ser identificado quando da mudança de comportamento da vítima, como por exemplo, sua baixa autoestima, a perda de produtividade, segurança e credibilidade, fazendo com

que aumente as faltas no emprego, o medo, e desanimo.

Nos dias atuais, o Assédio moral é um dos grandes problemas enfrentados dentro do ambiente profissional, que se estende desde os primórdios da existência humana e de certa forma vem se agravando com o passar das décadas, mudando apenas a forma e os meios em que é empregado.

Segundo acórdão, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Espírito Santo, redigida pelo Juiz Carlos Rizk, assédio moral é:

(...) a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto foi, exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por "comportamento" as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12).

2.3. DIREITO DO TRABALHO E O DANO MORAL

Durante a evolução das relações de trabalhistas ao longo da história, diferentes abordagens de proteção surgiram. Inicialmente, o foco era garantir a segurança e preservação da vida dos trabalhadores diante das máquinas perigosas e

dos ambientes de trabalho desagradável. Com o início da 1ª Guerra Mundial, houve uma demanda por proteção que visasse manter a qualidade de vida no trabalho.

Já desde sua promulgação, a consolidação das Leis Trabalhistas contemplava a possibilidade de ocorrência de danos morais no ambiente de trabalho, tanto por parte do empregado quanto do empregador. Embora dano moral possa ser praticado por ambas as partes, é mais comum que ocorra por parte do superior hierárquico contra os subordinados, muitas vezes devido ao desequilíbrio de poder econômico existente.

O contrato de trabalho estabelece direitos e obrigações recíprocas, criando uma relação de poder organizacional por parte do empregador e de subordinação por parte do empregado. De acordo com as observações de Guedes (2003), as antigas empresas, baseadas em uma estrutura organizacional vertical centralizada no poder de direção, hierarquia e subordinação, sempre se caracterizam pela competição constante. No entanto, as empresas pós-modernas, ágeis e enxutas, que operam por meio de redes, intensificaram a competição interna e externa, transformando-a em uma verdadeira batalha, muitas vezes sem compaixão pelo perdedor.

Guedes ressalta a importância do Direito do Trabalho na proteção do trabalhador, buscando o princípio da igualdade como critério fundamental, o objetivo é garantir mecanismos que tutelam o empregado e asseguram uma verdadeira igualdade nas relações de trabalho.

Silva (2005) destaca que a modernização do Direito do Trabalho deve seguir os princípios constitucionais de valorização do trabalho, justiça social e dignidade da pessoa humana, buscando melhorar a qualidade de vida do trabalhador, sem priorizar a redução dos custos de mão de obra, no ambiente de trabalho, é comum ocorrerem casos de reparação por danos morais devido às particularidades do contrato de trabalho, em que as normas constitucionais garantem a compensação financeira pelos danos sofridos.

O Superior Tribunal de Justiça define o dano moral como um vexame, dor sofrimento ou humilhação que, ao fugir à normalidade, interfere intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, gerando angústia, sofrimento emocional e desequilíbrio em seu bem-estar e integridade psíquica.

Segundo Azevedo (2001), o dano moral caracteriza-se pelo sofrimento humano provocado por um ato ilícito de terceiros, que afeta bens imateriais ou fere valores íntimos da pessoa, sobre os quais sua personalidade é construída. Para Eduardo Gabriel Saad, o dano moral configura-se como uma lesão ao patrimônio de valores e ideais de uma pessoa, cujo pressuposto é a dor e o sofrimento moral causados por um ato ilícito ou pelo descumprimento de um contrato firmado.

Nos tempos antigos, o sistema de reparação de danos não era tão preciso como hoje, gradualmente, a busca por reparação passou a ser direcionada aos bens do devedor, ao invés de aplicar penas corporais.

Valquíria Rocha (2014) afirma que o dano moral decorrente do contrato de trabalho é uma compensação financeira determinada pelo Poder Judiciário quando há comprovada violação da ordem moral de uma pessoa no ambiente de trabalho, particularmente em relação à sua liberdade, honra, saúde (mental ou física) e imagem. É importante ressaltar quem quando se fala em dano moral, geralmente se considera o empregador como causador e o empregado como a vítima, no entanto, o empregado também pode causar danos morais ao empregador e, se isso ocorrer, poderá ser responsabilizado e obrigado a indenizar pelos danos causados.

Entre os direitos fundamentais estabelecidos pela CF, encontram-se o respeito à dignidade da pessoa humana e à intimidade, conforme expressos nos artigos 5º, incisos III, V e X, e no artigo 6º, que trata do direito à saúde mental. A oportunidade de reparação por dano moral surge quando alguém se sente prejudicado em sua privacidade devido à divulgação, por terceiros, de inconformações ou eventos particulares.

Segundo Almeida (1999), a lei concede ao empregador o poder de comandar, desde que dentro de certos limites, o poder de direção e disciplina possui restrições relacionadas à dignidade humana do empregado. O rigor utilizado pelo empregador será considerado excessivo sempre que violar essa dignidade.

2.4. O ASSÉDIO MORAL E A CRISE ECONOMICA

Na atualidade, o assédio moral vem se portando como uma prática comum nas relações trabalhistas, tendo em vista os ambientes em que as vítimas estão sujeitas a trabalhar. Algumas instituições têm esse ambiente propício ao assédio, por

conta das exigências profissionais e as cobranças, o assédio acaba que surgindo de forma natural dentro de algumas empresas.

É um fenômeno, portanto, que necessita de uma atenção especial dos legisladores, doutrinadores, psicólogos, empregadores etc., tendo em vista sua crescente. Normas que inibam essa prática precisam ser criadas, bem como uma maior fiscalização sobre este no universo laboral. As agressões sofridas por variadas razões sejam elas sociais, econômicas e pessoais, são emudecidas. São inúmeras as denominações para o abaixamento do qual os trabalhadores são vítimas - o que chamamos de assédio moral no Brasil - espalhadas em todo o mundo.

Nos dias atuais, a prática de violência no ambiente de trabalho é um assunto discutido corriqueiramente em diversos países, alguns com mais ênfase do que outros. Porém, esse fato não é recente, tendo em vista que as condutas violentas afetam nas relações humanas desde os primórdios, nos mais diferentes moldes.

O que pode ser observado é que o assédio moral ganhou corpo, sendo praticado frequentemente nas relações de trabalho, assim como também aumentou a rejeição da sociedade para com esses atos que afetam diretamente no psicológico do ser humano, podendo causar transtornos em sua vida.

Com o passar do tempo, a luta contra esse tipo de conduta lesiva ao trabalhador tem sido combatida com mais intensidade, e é justamente por causa de uma mudança na visão crítica do assédio, que se tornam maiores as possibilidades de suprimi-lo.

O trabalho já foi visto como essencial à supervivência do homem, tendo em vista que naquela época não existia hierarquia na economia e nem havia posse privada. A partir do progresso da civilização do homem, vieram com ela também nas relações de trabalho a hierarquia e a privatização da propriedade, tornando o homem objeto de exploração por outro homem. Com esse avanço, a atividade começou a se tornar uma tortura. A escravidão é modelo disso, na qual o serviço era considerado indigno, e por essa razão era praticado pelos escravos, que eram tratados como pessoas insignificantes.

No período de adoração, na Idade Média, onde a razão era deixada de lado a fim de satisfazer as crenças religiosas, pois o futuro do ser humano era colocado em

mãos de entidades divinas, a atividade passou a ser vista como uma forma de redenção, ou seja, o único meio dos trabalhadores chegarem aos céus. As intercessões feitas entre Deus e os cativos, eram realizadas pela nobreza e o clero, onde àqueles eram submissos às regras que lhes eram impostas. O assédio moral ganhou proporções, pois vem tornando-se um fenômeno social, na qual é significativo nas academias de Direito e no âmbito profissional. Debates entre especialistas no assunto, casos em que a mídia relata diariamente, leis sendo criadas nas esferas federais, estaduais e municipais, tudo isso transparece o porquê de o assédio moral ser uns dos assuntos mais discutidos atualmente.

Estão em trâmite no Brasil inúmeros projetos de lei com o intuito de reprimir essa prática violenta. São projetos desde o âmbito federal ao municipal, com o objetivo de ser introduzida em nosso Código Penal Brasileiro a pena de detenção para quem violar as normas e se enquadrar nas mesmas. Uma das primeiras cidades no Brasil a aprovar uma lei sobre o tema foi Iracemápolis (SP), em vigor desde abril de 2001.

A base que fundamenta o assédio moral usada pelos doutrinadores está prevista na CF vigente em seu artigo 5º que prevê a igualdade de direitos para o homem, pois a prática do assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana, onde está assegurado o mínimo respeito na qual o ser humano deve possuir. Além do disposto na CF, o dispositivo legal do artigo 483 da Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT), regulamenta sobre a prática do assédio. Mas o grande problema é que na maioria das vezes o empregado pede a rescisão de contrato, alimentando o ego daqueles que querem o ver fora o ambiente laboral, que são os próprios colegas de trabalho e o patrão.

2.5. PERFIL DO AGRESSOR

Diferente do perfil da vítima, que é um perfil complexo de ser definido, de acordo com alguns artigos e pesquisas, o assediador tem uma característica de ser narcisista, onde se sente inferior, ou maior ultrapassando o limite do bom senso, com necessidade de ser admirado e colocado em um pedestal, para se sentir o melhor que qualquer outro, com ego elevado e com o pensamento de todos devem a ele.

Mas quem é o agressor? Um superior (chefe) que agride um subordinado (é a situação mais comum), um colega que agride outro colega, um superior que é

agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A pessoa vem de fora, tem uma maneira de exercer a chefia que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega que é promovido a chefe sem que o grupo tenha sido consultado. Quem está na condição de agressor crítica todos que o rodeiam, porém, não aceita ser criticado, sempre disposto a apontar as falhas dos colegas, além de não ter empatia para com eles, entre outros.

O que não pode ser deixado de lembrar, é que eles fazem essa prática de forma corriqueira, como se fosse um prazer, sem ainda pensar nas consequências que podem estar causando a quem é agredido, desta feita, vale ressaltar que existem casos específicos, cada um no seu nível de violência, que acontece em vários âmbitos da vida profissional, que vem se tornando cada vez mais incidente.

2.6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA AS VÍTIMAS

O assédio moral carrega consequências psicológicas que não se pode medir, além de trazer danos físicos, profissional e social pra a vítima, prejudicando o ambiente profissional para a própria empresa e o Estado. Com tantas consequências causadas a vítima podemos destacar três como mais perigosas, são elas: a depressão, que afeta o psicológico e com ela outros problemas como a falta de apetite, desânimo, pessimismo, que pode até pôr em risco a sua vida. Problemas familiares também é uma das consequências que pode prejudicar o assediado, pois com tamanhos problemas pode gerar falta de empatia e paciência dentro do seio familiar, causando esgotamento emocional, tristeza e preocupação aos amigos e parentes.

Os danos que um trabalhador pode sentir quanto ao desprazer que o assédio moral pode causar sequelas imensuráveis, pois fere a sua dignidade e sua vida no geral. É um comportamento que é praticado de forma reiterada, seja uma afronta psicológica ou momentos constrangedores que cause vexame e abala o equilíbrio emocional da vítima, desestabilizando seu ambiente de trabalho, onde deveria ser de harmonia e cooperação se torna um filme de terror que se repete durante os dias, onde a vítima por muitas vezes é obrigada a enfrentar, passando bem longe daquele ambiente que deveria ser de satisfação profissional.

Vale ressaltar que dentro das empresas esse tipo de violência pode trazer consequências negativas, pois os tratamentos com rigor excessivo aos seus colaboradores incentivam um local de trabalho competitivo, onde não haveria tanto

comprometimento e não renderia a queda da produtividade deste empregado. Cabe ainda refletir que a coletividade no geral também sofre com os resultados do assédio moral, tendo em vista que o Estado custeia os afastamentos de quando a vítima tem licença de mais de 15 dias, que é quando a Previdência Social tem que ceder recursos, há de se falar também em seguro-desemprego em caso de um fim de contrato, em aposentadorias antecipadas quando de um dano psicológico grave causado, enfim, recursos que poderiam ser direcionados a outros investimentos do poder público.

Saraiana Wudarski (2015) destaca que o assédio moral não apenas prejudica a saúde da vítima, mas também afeta suas relações interpessoais, pois ataca diretamente a dignidade da pessoa, impactando todos os seus relacionamentos sociais. Além disso, o assédio moral tem implicações na saúde física e mental da vítima. Com base nisso, Silva relata que:

Os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos (SILVA, 2005, p.55).

Estudos realizados na Europa por Di-Martio, Hoel e Cooper em 2003 concluíram que a violência psicológica no trabalho é mais prejudicial do que a violência física, levando a diminuição na produtividade, desqualificação pessoal, piora nas condições de trabalho e aumento do absenteísmo.

Silva (2005) destaca que o menosprezo no ambiente de trabalho representa um risco invisível para a saúde dos trabalhadores, sendo uma forma poderosa de violência nas relações dentro das organizações. Esse comportamento é mais comum entre mulheres e pessoas adoecidas, desenvolvendo-se por meio de práticas perversas e arrogantes presentes em relações autoritárias na empresa e na sociedade.

O doutrinador Calhau (2009) afirma que o estresse é uma das principais consequências do assédio moral, presente em 80% dos casos, resultando na redução

da capacidade imunológica e em sintomas psicossomáticos diversos, como dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no estômago, taquicardia, distúrbios do sono e alterações no apetite. Além disso, podem surgir doenças como gastrite, úlceras, bulimia, herpes, alergias e obesidade, entre outras.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho pode ter sérios impactos nas relações interpessoais, os laços afetivos entre colegas de trabalho podem se tornar alvos de controle por parte das chefias, caso alguém do grupo transgrida as normas estabelecidas. Esse controle se concretiza por meio de intimidações, difamações, ironias e constrangimentos públicos, com o objetivo de impor controle e manter a ordem no ambiente de trabalho, essas ações podem levar à depressão, angústia, distúrbios do sono e conflitos internos por parte do trabalhador humilhado ou constrangido, reafirmando sentimentos de fracasso e inutilidade.

No entanto, a prática do assédio moral muitas vezes é difícil de ser comprovada, pois ocorre de forma velada e dissimulada, pode se apresentar como uma brincadeira sobre características pessoais da vítima ou de sua família, ou através de insinuações humilhantes que são compreendidas por todos no ambiente de trabalho, mas são sutis demais para que o assediado possa se defender sem ser visto como paranoico ou destemperado.

Os danos causados pelo assédio moral são profundos e podem modificar a forma como as vítimas veem o mundo e como vivenciam suas vidas, as consequências são incalculáveis e o assédio é considerado uma forma grave de violência que deveria ser eliminada das relações de trabalho. Além disso, é importante ressaltar as consequências para os assediadores, aqueles que agem ativamente no assédio moral também sofrem consequências. A participação ativa do empregador nessa prática pode resultar em rescisão indireta, conforme estipulado no artigo 483 da CLT.

A autoestima pode piorar quando o trabalhador perde o vínculo com o trabalho e fica sem emprego. Isso causa prejuízo à saúde mental e física, que gera insegurança e perda de confiança em si mesmo, dificultando a sua inserção no mercado de trabalho. A produtividade do trabalhador depende da sua satisfação com o trabalho, por isso, as empresas deve oferecer um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento e a produção do trabalhador, garantindo perspectivas profissionais e

peçoais. No entanto, se o ambiente de trabalho for hostil ou opressivo, a produtividade pode cair por causa dos problemas frequentes.

Com medo de perder o emprego, o trabalhador aguenta a dor em silêncio se esforça cada vez mais no trabalho, podendo desenvolver o estresse de sobrecarga, uma doença psicossomática, que afeta a saúde física e mental do trabalhador, devido ao excesso de trabalho.

O assédio moral no trabalho apresenta consequências significativas tanto para os indivíduos quanto para as organizações, a saúde física e mental dos trabalhadores é afetada negativamente, levando a problemas de saúde crônicos transtornos mentais. Além disso, a produtividade é comprometida devido ao absenteísmo, presenteísmo e alta rotatividade, o ambiente de trabalho tóxico também impacta negativamente as relações interpessoais e a colaboração entre os funcionários, portanto, é essencial que as empresas implementem políticas de prevenção e combate ao assédio moral. Promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para garantir o bem-estar dos trabalhadores e sucesso organizacional.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, vamos abordar o assédio moral no trabalho, desde sua origem histórica e sua definição jurídica até seus aspectos mais relevantes e controversos. Nosso objetivo é compreender melhor esse fenômeno, que afeta a saúde mental e a dignidade dos trabalhadores, e que pode assumir diferentes formas e graus de intensidade.

Para isso, vamos analisar como o assédio moral é caracterizado e tipificado na legislação brasileira, quais são os fatores psicológicos envolvidos nessa prática e quais são as principais polêmicas que cercam esse tema. Esperamos que este capítulo contribua para a conscientização e a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho

3.1. MÉTODOS DE ASSÉDIO

Existe três tipos de assédio moral no trabalho, de acordo com a doutrina: o assédio vertical, que pode ser descendente ou ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

O assédio vertical é aquele que ocorre entre o empregador e o empregado, sendo o caso mais frequente devido à relação de subordinação. Segundo Alkimin (2007), o agressor pode ser chamado de várias formas, como: assediador, perverso, acoassador. Geralmente, ele é alguém que quer mostrar poder e autoestima, rebaixando os outros, negando seus erros e desvalorizando seus feitos, sendo arrogante, amoral e capaz de se apropriar de trabalhos alheios para fingir uma inteligência que não tem.

Alkimin (2009) destaca que o assédio moral descendente é o tipo mais comum de violência psicológica no trabalho, pois vem do empregador ou de outro superior hierárquico, que tem o poder de decisão e causa danos graves à saúde do empregado, que se sente mais sozinho e sem saída para resolver o problema.

3.1.1. Assédio moral descendente

Acontece quando um colaborador de nível hierárquico superior assedia outro com nível hierárquico inferior, temos por exemplo o gerente ou o próprio chefe pratica assédio com o funcionário, impondo metas impossíveis de se bater, ou grita com esse colaborador para mostrar poder. Para Robson Zanetti:

O assédio é vertical descendente quando ele é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Esta forma de assédio é mais frequente que a vertical ascendente. Aqui a causa tem um denominador comum: o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. O objetivo pode ser o de reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor.

Segundo Heinz Leymann, em todos os casos que lhe foram levados a seu conhecimento, parece que o superior hierárquico. Acreditasse que sua posição e sua autoridade eram colocadas em questão. Ou, o que ainda mais ocorre é ele temer de perder o controle de seus subordinados. Neste caso, o assediador, por exemplo, recusa de lhe dar os meios necessários para executar suas tarefas, lhe recusa pessoal que ele tem necessidade, o priva de informações etc.

Segundo Rufino em 2007, diz que o assédio moral vertical descendente é:

Quando o terror psicológico é perpetrado por um superior hierárquico, ou na grande maioria dos casos, pelo próprio empregador (sócio da empresa ou pessoa física que contrata o empregado), classificamos o assédio como vertical descendente. Este tipo de violência moral é a mais corriqueira em razão do empregador ou superior hierárquico

possuir o poder diretivo, e é na extrapolação deste poder que se configura o assédio moral vertical descendente (2007 p. 38).

O assédio por abuso de poder ocorre quando o chefe, diante do medo ou da rivalidade que o subordinado lhe causa, usa seu poder de forma arbitrária, por motivos de idade, antipatia pessoal, questões políticas, inveja ou proteção superior que possua na empresa. A experiência demonstra que o assédio moral proveniente de um chefe tem efeitos mais nocivos sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois o empregado se sente mais sozinho e sem solução para o problema.

3.1.2. Assédio moral vertical ascendente

Apesar de ser mais difícil de acontecer, ele ocorre quando um funcionário de nível hierárquico inferior, assedia o seu superior, por meio de chantagem para benefício próprio. Usualmente acontece quando esse funcionário de nível inferior sabe de alguma informação sigilosa ou pessoal de seu superior.

Todas as formas de assédio moral mencionadas ocorrem dentro da empresa, ou seja, entre os funcionários. Perante o exposto, quando alguém sofre esse tipo de assédio de um cliente, sendo o outro uma empresa, prestador de serviços ou funcionário de algum estabelecimento contratada, não se configura assédio moral e sim como dano moral.

Alkimin (2008) define como aquele que parte de um ou mais empregados subordinados contra o chefe e normalmente ocorre quando o chefe abusa dos poderes de liderança ou adota atitudes autoritárias e arrogantes, com o objetivo de aumentar a concorrência e a rivalidade entre os outros colegas de trabalho. Essa forma de assédio pode ocorrer quando houver insegurança ou até mesmo inexperiência do chefe, de modo que ele não consiga manter o controle sobre os trabalhadores. Em julgado, mesmo em referência a dano moral, caracteriza-se como assédio moral vertical ascendente pois havia perseguição, e prova do dano físico e psicológico.

3.1.3. Assédio moral horizontal

Acontece entre dois ou mais colaboradores de mesmo nível hierárquico. Muitas vezes vem disfarçado de “brincadeira” onde eles põem apelidos pejorativos a fim de humilhar o outro, ou debochar quando não se consegue alcançar um certo objetivo, pode parecer inofensivo, mas assediado geralmente sofre calado.

Costumeiramente os assediadores promovem uma liderança negativa guiando outros para fazer também intimidação a colegas de trabalho, podemos abordar o comportamento de bullying, sendo alvos as pessoas mais vulneráveis.

Esse fenômeno ocorre quando os colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico se sentem ameaçados ou desvalorizados por diversos motivos, como a diferença de salários, a competição por melhores resultados, o reconhecimento do trabalho de um colega que pode ser promovido ou a simples discriminação por questões religiosas, políticas ou raciais.

Guedes diz que:

“A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho” (GUEDES, 2003, p. 36).

Barreto (2007) exemplifica como o assédio horizontal pode ocorrer quando um colega de trabalho que está na mesma linha de relacionamento assedia outro. Em um grupo já estabelecido, a vinda de um novo integrante pode provocar insatisfação naquele que se via como o líder e tinha ambições de ser o futuro chefe. Se esse novo integrante revela competência, dinamismo, valores que o colocam em evidência, pode despertar reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode recorrer a métodos ilegítimos, como, por exemplo, o assédio moral para neutralizar esse novo concorrente.

3.1.4. Assédio moral organizacional

É visto como opressivo e degradante, atingindo sincronicamente os indivíduos. Acontece quando a própria empresa promove, tolera ou encoraja o assédio dentro da organização, por exemplo, quando a empresa é muito competitiva pode estimular os funcionários através do medo a disputarem entre si. Nessa forma de assédio cabe ainda ameaças para que os empregados façam algo ilícito ou fora das regras.

É um fenômeno preocupante que ocorre quando uma pessoa é submetida a comportamentos negativos, humilhantes ou prejudiciais dentro do contexto de trabalho. Essas ações podem vir de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até

mesmo de subordinados, tem impactos imensuráveis à vida de quem sofre, como já foi citado nos tópicos anteriores, e representa um problema grave que afeta a saúde dos trabalhadores, além de prejudicar a satisfação e a produtividade no ambiente de trabalho.

É fundamental que as organizações implementem estratégias de prevenção eficazes por meio de políticas claras, conscientização, criação de uma cultura organizacional saudável e apoio adequado aos funcionários, ao criar um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, as organizações podem reduzir significativamente o risco de assédio moral e promover um local de trabalho saudável e produtivo para todos.

3.2. CONDUTAS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

Uma pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, explica os tipos de situações de assédio moral no ambiente de trabalho mais frequentes, entre eles dar instruções confusas e imprecisas, bloquear o andamento do trabalho alheio, atribuir erros imaginários, ignorar a presença de funcionário na frente de outros, pedir trabalhos urgentes sem necessidade, pedir a execução de tarefas sem interesse, fazer críticas em público, sobrecarregar o funcionário de trabalho, não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra, impor horários injustificados, fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa, forçar a demissão, insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares, transferi-lo do setor, para isolá-lo, não lhe atribuir tarefas, retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa), agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado, proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

Além daquelas que se caracterizam pela pressão que o colaborador sofre, como por exemplo: brincadeira de mau gosto quando o empregado falta ao serviço por motivo de saúde, ou para acompanhar um familiar ao médico, marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro, vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito, desvalorização da atividade profissional do trabalhador, exigência de desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes, indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo, indução da vítima ao descrédito de sua própria capacidade laboral, recusa à

comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega, censura ao trabalhador de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal-entendidos, exigência de tarefas impossíveis de serem executadas ou exigir realização de atividades complexas em tempo demasiado curto, supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho, não-permissão ao trabalhador para que se submeta a treinamentos, marcação de reuniões sem avisar o empregado e posterior cobrança de sua ausência na frente dos colegas, ridicularizações das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador.

3.3. PERFIL DO EMPREGADO VÍTIMA DO ASSÉDIO

Sendo uma tarefa complexa, o perfil da vítima de assédio moral é bem amplo, contudo, está ligada ao ambiente de trabalho, local onde exerce sua profissão, o caráter do assediador, e a resistência da própria vítima. Pode-se entender assim que este perfil possui variadas características.

Para Marie-France Hirigoyen, pela médica do trabalho ora citada Margarida Barreto e Mauro Azevedo, há alguns atributos que apontam o perfil da vítima, vejamos:

“Trabalhadores com mais de 35 anos, os que atingem salários muito altos, saudáveis, escrupulosos, honestos, as pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido, dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes, não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar, são mais competentes que o agressor, pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações, portadores de algum tipo de deficiência, mulher em um grupo de homens, homem em um grupo de mulheres, os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia, quem tem limitação de oportunidades por ser especialista, aqueles que vivem sós. Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda: Casadas, Grávidas e aquelas que têm filhos pequenos.”

Muitas pessoas que têm problemas de saúde específica, sofrem com assédio, também aqueles que já praticou algum tipo de crime e passou pelo sistema prisional, enfim, com dito, é muito complexo definir o perfil desse tipo de violência.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno perturbador que pode afetar qualquer pessoa, independentemente de sua posição. Neste texto, mergulharemos no perfil do empregado que se torna vítima de assédio moral, com o objetivo de criar uma maior conscientização em relação a essa questão e promover o

respeito e a empatia em todos os ambientes profissionais.

Sensibilidade e Boa Vontade: A vítima de assédio moral geralmente possui um perfil caracterizado pela sua sensibilidade e boa vontade. Esses trabalhadores são geralmente comprometidos com seu trabalho e têm uma predisposição em colaborar com colegas e superiores. A sua postura cooperativa muitas vezes é interpretada de forma equivocada por assediadores, que percebem sua boa vontade como fraqueza ou oportunidade para exercer poder e controle.

Baixa Autoestima: Empregados que se tornam vítimas de assédio moral muitas vezes sofrem de baixa autoestima. Esse perfil costuma ter uma visão negativa de si mesmo, sentindo-se inadequado ou inseguro em relação às suas habilidades e competências. Essa fragilidade emocional torna-os alvos mais vulneráveis para os agressores, que se aproveitam dessa fragilidade para manipular e desestabilizar emocionalmente a vítima.

Sensação de Isolamento: Aqueles que sofrem assédio moral frequentemente enfrentam um sentimento profundo de isolamento. Isso pode ocorrer devido ao medo de represálias caso falem sobre o que estão enfrentando ou porque o assédio é realizado de forma sutil, deixando-os em dúvida se estão realmente sendo vítimas. Essa sensação de isolamento pode agravar os efeitos negativos do assédio moral, levando a uma queda ainda maior na autoestima e no bem-estar emocional.

Altruísmo e Empatia: O perfil do empregado vítima de assédio moral muitas vezes é caracterizado por sua natureza altruísta e empática. Esses trabalhadores geralmente demonstram grande compreensão e preocupação com os outros, o que os torna mais propensos a aceitar e suportar situações adversas por um longo período antes de procurar ajuda. Sua disposição em ajudar e apoiar pode ser aproveitada pelos agressores, que percebem nesse perfil uma oportunidade para exercer poder e controle indevido.

O perfil do empregado vítima de assédio moral é complexo e variado, mas geralmente caracterizado por sensibilidade, boa vontade, baixa autoestima, sensação de isolamento, altruísmo e empatia. É fundamental reconhecer essas características e promover ambientes de trabalho que sejam saudáveis, inclusivos e que valorizem o respeito mútuo. O combate ao assédio moral requer a conscientização de todos os envolvidos, bem como a implementação de políticas e programas de prevenção

adequados. Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho onde todos possam prosperar, livres do assédio moral e com total respeito à dignidade de cada indivíduo.

3.4. SINAIS E SINTOMAS OBSERVADOS NAS VÍTIMAS

A humilhação é um risco oculto, mas que é muito concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores, expondo uma das formas mais intensas de violência silenciosa nas relações organizacionais, o assediado enfrenta grande angústia psíquica e/ou física além dos prejuízos profissionais e econômicos.

A doutrina de Alkimin (p.83) discorre que:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

As emoções fazem parte de nosso ser, sem distinção de sexo. Porém, a expressão das emoções e dos sentimentos nas situações de humilhação e constrangimentos varia conforme o sexo, as mulheres sofrem mais humilhação e demonstram sua indignação com lágrimas, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente que consideravam seu lugar segura. Os homens, por sua vez, se sentem revoltados, indignados, desonrados, com ódio, traídos e muitas vezes tem sentimento de vingança. Sentem-se envergonhados perante a mulher e os filhos, destacando-se o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Afastam-se da família, não contam o que aconteceu aos amigos, passando a sentir irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. Surge sentimentos de culpa, baixa autoestima, pensamentos repetitivos - "sou ineficiente" -, dúvidas sobre a própria habilidade laboral.

3.5. DANOS PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral acarreta como principais consequências específicas (o estresse e a ansiedade, a depressão e as doenças psicossomáticas), consequências do choque (estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas) e consequências próprias do assédio moral (a vergonha e a humilhação, a perda de sentido e mudanças psíquicas).

Frente às diversas consequências do assédio, é importante destacar que os maus-tratos que as vítimas padecem geram profundo sofrimento, alteram a forma que elas veem o mundo, além de modificar o modo de existência da própria pessoa. Na maioria das vezes os danos são inestimáveis, por isso, o assédio é visto como uma violência grave, que já deveria ter sido erradicada das relações de trabalho assim como existem consequências para o polo passivo no que diz respeito ao assédio, também existem consequências para os que atuam no polo ativo, isto é, os assediadores. Considerando que a conduta violenta afeta diretamente no psicológico da vítima, esta pode perder seu vigor laboral e diminuir gradualmente sua produtividade na empresa. Com a perda relevante da habilidade para trabalhar e produzir, quem acaba sendo prejudicado com isso é a própria instituição.

O assédio moral no trabalho afeta seriamente a saúde da vítima, tanto física como psíquica, com a aparição de doenças psicossomáticas. No princípio, os efeitos vivenciados pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos mais extremos, ao estresse pós-traumático.

Segundo os sintomas observados por Barreto, a mesma chegou à conclusão de que as dores generalizadas no corpo eram mais frequentes nas mulheres, assim como o sentimento de inutilidade, a insônia ou sonolência excessiva, a redução de libido, as dores de cabeça, os problemas digestivos, tonturas e falta de apetite. Já nos homens, sobressaíam sintomas como depressão, desejo de vingança, elevação da pressão arterial, pensamentos de suicídio, o início no alcoolismo e as tentativas de suicídio.

A preocupação com a evolução dos problemas causados pelo assédio moral fez com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criasse, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores. Formada por professores universitários e cientistas sociais, a comissão tem a tarefa não apenas de descrever o fenômeno, mas também de reportar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os perigos de perda, e relações trabalho-casa. Como se pode verificar, há diversos sintomas comuns a homens e mulheres, em maior ou menor grau, indicando todos eles o sofrimento infligido à vítima de assédio moral.

4. ASSUNTOS POLÊMICOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Algumas pessoas rendem mais sob pressão, que pensam que um chefe bom é um chefe rigoroso, inflexível, que exige sempre os melhores desempenhos, mesmo quando não é muito educado para isso. Já outras pessoas acham que a diversão é a melhor maneira de aumentar a produtividade. Mas há gestores que levam essas ideias tão a fundo que passam dos limites da motivação e caem no outro extremo, o do assédio moral. O desfecho para situações desse tipo está longe de ser feliz.

Fred Fernandes (2014) afirma que o assédio moral organizacional ou institucional é o termo usado para as práticas das empresas que fazem uso de gestão de pessoas por injúria (ofensas), estresse ou medo, com a finalidade de obterem vantagens financeiras. Grandes seguidores dessa maldade, os bancos brasileiros têm sido alvo de diversas ações iniciadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em janeiro de 2014, o MPT do Piauí propôs ação civil pública pedindo a condenação de um grande banco em R\$10 milhões pela cobrança exagerada de metas, feita por meio de mensagens de celular enviadas pela superintendência da instituição. Alguns trabalhadores recebiam mais de 80 SMS por dia, inclusive em horário de almoço, de madrugada e aos finais de semana, redigidos em tom irônico, ameaçador e até agressivo. Ainda em janeiro, uma unidade desse mesmo banco em Salvador-BA, foi condenada a pagar R\$ 2 milhões por cobrar metas usando ameaças, ridicularização, isolamento e colocação de apelidos ofensivos nos trabalhadores.

Fred (2014) salienta que, às vezes, algumas atividades de “motivação” acabam se tornando assédio. Foi o que ocorreu com o funcionário de uma fabricante de bebidas de Curitiba, que era obrigado a ver garotas de programa se despir na sua frente, a esfregar óleo em seus corpos e a assistir filmes pornográficos nas reuniões que ocorriam às 7h da manhã. Esse “incentivo” ainda incluía um vale-programa para quem batesse as metas, o que atingia a dignidade daquele funcionário, casado e religioso.

Uma unidade do Rio Grande do Norte dessa mesma fabricante de bebidas fazia com que os vendedores com pior desempenho se deitassem em caixões, e os representava, nas reuniões, através de ratos e galinhas enforcadas.

Talvez alguns dos casos mais desconfortáveis de assédio moral que se

conheça foram praticados numa das maiores empresas de refrigerante do nordeste.

A situação era tão absurda que o próprio Ministério Público só acreditou nas denúncias após ouvir vários depoimentos, todos atestando as ocorrências.

Essa é uma pequena ilustração de tantos casos absurdos que ocorreram e ainda ocorrem no âmbito do trabalho. E não somente em empresas de prestação de serviços, mas também em órgãos públicos, pois muitas vezes as vítimas estão em um daqueles serviços públicos que tanto desejaram, estudaram para alcançar, mas ao tomar posse e exercer sua função encontram um chefe superior que não esperavam. Uma mulher, servidora da Polícia Civil do estado de Minas Gerais foi encontrada morta em junho de 2023. A Corregedoria-Geral da Polícia Civil do estado tomou a frente da investigação do suicídio de uma escritã que alegava estar padecendo assédio moral e sexual no trabalho. Um funcionário de uma grande fabricante de carros se matou em 2017, tudo foi em razão de problemas psicológicos provocados pelo assédio de seu superior direto.

Qualquer ambiente de trabalho pode ter situações de assédio, ainda que a empresa seja de serviços públicos ou muito famosa em seu ramo, mesmo com medidas preventivas para criar um ambiente laboral saudável e cooperativo. Afinal, a maldade do ser humano é ilimitada e nem sempre é possível conhecer as reais intenções de todos os profissionais.

5. NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Este capítulo se torna relevante, pois trata da questão jurídica do tema, e busca caracterizar o crime de assédio moral, apresentando propostas de leis sobre o assunto, doutrinas e recursos para informar e prevenir esse problema que afeta milhares de pessoas a cada ano.

Assim, a relevância deste capítulo se baseia na análise de vários projetos de lei municipais, algumas leis já vigentes sobre temas conexos, cartilhas esclarecedoras sobre o tema e abordando a prevenção de mais ocorrências de assédio moral

5.1. TIPIFICAÇÃO PENAL

No Brasil, há vários projetos em andamento no Congresso Nacional, que visam regular o assédio moral. A vítima que tem seu contrato de trabalho baseado na CLT, deverá recorrer à Constituição, no artigo 5º, V e X, que lhe garante o respeito à

dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do trabalhador, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal), pois até agora não existe nenhuma lei específica que aborde o tema. Depois da Emenda Constitucional 45 de 2004, ficou a cargo da Justiça do Trabalho resolver os casos de assédio moral e dano moral, que era um assunto muito polêmico.

A desvalorização do trabalho humano contraria o que está previsto na ordem jurídica vigente, tanto interna como externamente. Pois o trabalho é essencial para a vida do homem e a Os artigos referidos mostram, em resumo, as características do direito do trabalho em relação à pessoa humana.

O trabalho deve assegurar ao homem o acesso à dignidade humana, garantindo-lhe, também, a possibilidade de existência de outros meios de proteção social, é pelo trabalho que o homem deixa de ter apenas uma dimensão biológica para ter uma dimensão social, participando da sociedade. O trabalho é a condição de superação dos determinismos e por meio dele pode-se alcançar a liberdade.

Pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 23, Nogueira (2001, p. 20-21), discute a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho:

Referidos artigos indicam quais seriam, em síntese, as características do direito do trabalho com relação à pessoa humana. O trabalho deve buscar garantir ao homem o acesso à dignidade humana, buscando garantir-lhe, ainda, a possibilidade de existência de outros meios de proteção social. [...] É através do trabalho que o homem deixa de possuir apenas uma dimensão biológica para adquirir uma dimensão social, engajando-se na sociedade. [...] O trabalho é a condição de superação dos determinismos e através dele pode ser alcançada a liberdade.”

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República, conforme o artigo 1º, inciso III, da CF de 1988. Esse princípio deve orientar todas as relações, inclusive as de trabalho. A CF de 1988 também estabelece, em seu artigo 170, que “a ordem econômica, baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem como objetivo garantir a todos existência digna, de acordo com os preceitos da justiça social.

Fonseca ainda ressalta que, sobre o assunto, a Constituição estabelece o princípio da igualdade, no artigo 5º, caput e inciso I, assim como a proibição da tortura

e do tratamento cruel ou degradante, no inciso III da mesma norma jurídica e também se pode notar o artigo 3º, incisos I e IV, entre as metas essenciais da República, a formação de uma sociedade livre, justa e fraterna, e também a defesa do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, gênero, cor, idade e quaisquer outras formas de exclusão.

Seguindo o raciocínio de Menezes (2004), é importante ressaltar que o assédio moral não apenas viola a dignidade da pessoa humana, mas também infringe os princípios constitucionais que garantem um ambiente de trabalho saudável. O artigo 5º, incisos V e X da Constituição estabelecem o direito à indenização por danos materiais e morais decorrentes da violação da imagem, bem como o direito à intimidade, vida privada e honra. Esses direitos garantem ao indivíduo a possibilidade de ser reparado pelos prejuízos sofridos.

Além disso, a CF, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde. Essa disposição ressalta a importância de se proteger os trabalhadores contra qualquer forma de assédio moral, que pode acarretar danos à sua saúde física e psicológica.

No âmbito da legislação trabalhista, a CLT oferece alguns meios para que a vítima de assédio possa se proteger durante o processo e, enquanto ocorre a relação de trabalho. Entre esses meios, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, previstas nas alíneas a, b, d, e g do artigo 483 da CLT. Essas hipóteses permitem ao empregado encerrar seu contrato de trabalho em caso de descumprimento das obrigações pelo empregador e também possibilitam que ele busque a devida indenização pelos danos sofridos.

De acordo com Maranhão, Sussekind e Vianna (1996), é fundamental que o empregador ofereça trabalho e possibilite a execução normal do contrato, fornecendo os meios adequados para isso. Além disso, é crucial respeitar a personalidade moral do empregado, reconhecendo sua dignidade absoluta como ser humano. Em outras palavras, o empregador tem a obrigação relevante de oferecer trabalho e proteção adequada dentro dos limites do contrato. O direito do trabalho atua como um amparo, um instrumento de melhoria e uma condição social para o trabalhador, buscando sempre o respeito à sua dignidade e aos princípios fundamentais.

Em relação ao primeiro caso julgado em 2002, no qual foi reconhecida a

indenização por dano moral devido à violação da dignidade da pessoa humana, a ementa diz:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO

MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e coroe a sua auto-estima. no caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT-17º Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Existem leis municipais que abordam o assédio moral, porém, essas leis têm eficácia apenas em relação aos servidores públicos municipais. Isso ocorre porque as leis relacionadas aos trabalhadores regidos pela CLT são de competência exclusiva da União, conforme estabelece o artigo 22, inciso I, da CF.

Além disso, há propostas legislativas a nível federal visando combater a prática do assédio. Um exemplo é o Projeto de Lei nº 5970/2001, de autoria do deputado Inácio Arruda (PCdoB no Ceará), que busca garantir ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo que o empregador seria obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Tal alteração seria realizada no artigo 483 da legislação trabalhista.

Outro projeto relevante é o Projeto de Lei nº 2.369/2003 (PL 33/2007), que foi reapresentado em 2007. Cumpre mencionar que o artigo 2º desse projeto busca definir o assédio moral como o constrangimento repetitivo de um trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, com o objetivo deliberado ou não, mas que acaba por degradar as relações de trabalho.

O deputado Marcos de Jesus (PL-PE) propôs o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que trata dos aspectos penais do assédio moral, acrescentando o artigo 136-A ao Código Penal, definindo o assédio moral como:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

De acordo com Ferreira (2004), o trabalhador que busca a proteção jurídica do assédio moral pode optar por duas alternativas, que são o pedido de demissão, frente à situação intolerável que se cria no local de trabalho com o assédio moral, ou então, suportar o aumento das condutas abusivas, colocando em risco a sua saúde por medo do desemprego. Mesmo que não haja uma lei específica sobre o tema, se o contrato de trabalho estiver em vigor, é na Consolidação das Leis do Trabalho que se deve buscar a solução, pois já existe um remédio jurídico para o problema, que é a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou despedida indireta.

O fato de não haver uma lei específica não impede que o poder judiciário julgue o caso, mesmo ciente de que não há uma lei clara e definida que aborde o assédio moral em questão.

Conforme a citação de Glockner (2004), a Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei n. 4.657, de 04.09.1942) estabelece no seu artigo 4º que, em casos de omissão na lei, o juiz deve decidir com base na analogia, nos costumes e nos princípios. Da mesma forma, o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 01.05.943, determina que, na falta de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e judiciárias devem se utilizar dos princípios e normas gerais do direito para tomar suas decisões. A utilização desses princípios e normas gerais do direito visa preencher as lacunas existentes, de forma a garantir uma aplicação adequada e justa das leis.

Certamente, a luta contra o assédio moral é um desafio que requer ação. Uma lei abrangente em nível nacional, com medidas mais rigorosas para punir os assediadores, seria uma ferramenta poderosa para combater esse fenômeno. Seria ideal que essas leis fossem aprovadas e implementadas em todo o país, pois é importante não ter receio de apresentar novas ideias aos órgãos judiciais, mesmo que possam parecer ousadas. Afinal, é desse modo que o Direito evolui, permitindo suprir as injustiças existentes e criando um ambiente de trabalho saudável, fundamental para o bem-estar e o desenvolvimento adequado dos trabalhadores.

6. CARTILHAS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Com o intuito de contribuir para a prevenção do assédio moral, o TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) têm empreendido uma série de ações de conscientização sobre o tema. O principal objetivo dessas iniciativas é proporcionar uma formação contínua aos magistrados e servidores que atuam na Justiça do Trabalho, a fim de evitar a ocorrência de situações de assédio moral em suas respectivas unidades.

Segundo o presidente do TST e do CSJT, Ministro João Batista, foi elaborada uma cartilha de linguagem simples, com o propósito de facilitar a compreensão do assunto, buscando assim reunir as principais informações sobre o tema. Dessa forma, tanto os trabalhadores da iniciativa privada quanto os do serviço público terão acesso a um material informativo e abrangente, que visa promover um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável.

A cartilha inicia com uma definição clara do que é o assédio moral, incluindo a sua classificação e tipologia. Além disso, o material apresenta de forma elucidativa situações que caracterizam o assédio moral, bem como exemplos de comportamentos que não se enquadram nessa prática. São detalhadas também as causas desse tipo de assédio e as consequências para as vítimas, empresas e o Estado. A cartilha enfatiza diversas formas de prevenção, oferecendo sugestões de atitudes que as vítimas, colegas de trabalho e indivíduos no serviço público podem adotar. O material se encerra com questionários que visam promover uma reflexão e melhor compreensão do tema abordado.

Essa iniciativa do TST e do CSJT demonstra o compromisso dessas instituições em enfrentar o problema do assédio moral e em promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os profissionais.

A OIT compilou em 2016 uma publicação educacional que traz diversos estudos demonstrando o impacto do assédio moral no bem-estar dos trabalhadores. Essas pesquisas revelaram uma correlação direta entre o assédio moral e a adoção de comportamentos de risco, como o uso de drogas, aumento do consumo de tabaco e álcool, além do desenvolvimento de transtornos mentais, insônia, síndrome de Burnout e outras doenças.

Com base nessas constatações, a OIT, através da Convenção 155/1981, produziu um conteúdo relevante sobre o assunto, disponibilizando até mesmo canais para acolhimento e tratamento de denúncias de suspeita de assédio moral. Essas iniciativas visam conscientizar e amparar os trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio.

É fundamental que a divulgação desses estudos e orientações seja ampla, de forma a alcançar não apenas os empregadores, mas também os trabalhadores, com o intuito de prevenir e combater o assédio moral. A OIT desempenha um papel importante nessa causa, ao disponibilizar recursos e diretrizes que auxiliam na promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

7. FORMAS DE PREVENÇÃO

Considerando que a lei brasileira não tem muitos mecanismos específicos para proteger a vítima do assédio moral, é importante destacar algumas ações preventivas que devem ser adotadas pela organização ou empregador, assim como pelo trabalhador assediado.

Nascimento (2015, p.922-930) indica que:

Com relação à empresa, esta deverá: a) formar e informar os trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral, treinando os gerentes em técnicas de administração; b) definir as tarefas e funções de trabalho, bem como definir as condições de trabalho; c) declarar expressamente que não tolera condutas que constituam abuso de poder; d) planificar e desenhar as relações sociais da empresa; e) incentivar as boas relações de trabalho, de forma a evitar clima laboral enraivecido; e ainda, f) estar atenta para aumento súbito e injustificado do absenteísmo; avaliar os riscos psicossociais existentes na empresa.

As empresas atuando na fiscalização direta das atividades que são realizadas pelos funcionários, no ambiente de trabalho, sendo sua atuação de forma efetiva nessa relação.

Os sindicatos têm um papel fundamental no processo de mudanças e formação, pois são os representantes dos interesses dos trabalhadores. Segundo Ribeiro (2005), os sindicatos devem priorizar a segurança e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras nas negociações coletivas. Eles também devem acolher as denúncias, orientar seus coordenadores e coordenadoras sobre o assédio moral no

trabalho e apresentar propostas de prevenção da categoria que representam, para que possam compreender o sofrimento daqueles que procuram o sindicato.

Segundo Guedes (2006), medidas como alterações nas condições de trabalho, na postura da direção, no bem-estar social de cada pessoa, e no padrão de qualidade do setor, são importantes para criar um ambiente de trabalho mais saudável e positivo, que influencia o comportamento dos funcionários e evita ações nocivas como o assédio moral. Além dessas medidas, os estudiosos recomendam treinamentos para os gerentes, que incluam habilidades para identificar e resolver conflitos de forma eficaz.

É essencial que as empresas sejam conscientes da necessidade de identificar e combater o Assédio Moral no trabalho, para proporcionar melhores condições aos seus funcionários e, principalmente, para não prejudicar a saúde física e mental deles.

Inicialmente, cumpre ressaltar que não temos em nosso ordenamento jurídico uma lei que especifique o assédio moral no âmbito do trabalho, essa criação é de suma importância, tendo em vista que o assédio moral é um tema de grande relevância, sendo uma realidade vivenciada nas relações de trabalho em todo o país e isso ocorre devido ao processo legislativo no Brasil andar em passos lentos, por causa dessa morosidade alguns Estados e municípios dispõem de lei orgânica acerca do tema. Contudo, atualmente existem alguns projetos de lei sobre o assédio moral, na qual, se destaca o PL 4742/2001, aprovado pela Câmara Federal em março de 2019, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime a quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

Nesse sentido, o referido projeto de lei tramita na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, no qual, altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o crime de assédio moral.

Este projeto de lei visa incluir no Código Penal o art. 146-A, a tipificação de assédio moral, a redação do referido projeto diz que “ofender reiteradamente a dignidade de alguém lhe causando dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”, a punição será definindo uma pena de detenção de um a dois anos para os infratores, discorre ainda sobre a “causa” que somente terá início se a vítima representar contra o ofensor, sendo essa representação irretratável.

Todavia, ainda que inexistente uma legislação específica sobre o assédio moral, a questão não desagua na absoluta desproteção ao empregado assediado (FONSECA, 2007, p. 39), como será demonstrado a seguir.

8. O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR

Primeiramente, verifica-se na CF de 1988 logo em seu artigo 1º, inciso III, uma elevação a dignidade da pessoa humana, sendo este um valor fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro, desse modo, rege-se também as relações de trabalho, portanto, também constituem fundamento da República brasileira os valores sociais do trabalho.

A CF de 1988, além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica também assegura em seu Art. 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral. Assim, a essência desses ensinamentos aplica-se à interpretação dos casos concretos de assédio moral, portanto, cumpre ressaltar que se deve dar máxima efetividade a esses preceitos constitucionais no intuito de obter a realização do princípio da dignidade humana. Igualmente, outra aliada na proteção ao trabalhador é CLT, na qual, permite meios para que, durante o processo de assédio moral, enquanto ainda vigente a relação de trabalho, a vítima possa se resguardar, tipificando hipóteses de extinção contratual indireta. Dessa forma, o artigo 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alude que, aquele que sofre a humilhação moral, caracterizada pela falta grave do empregador poderá extinguir o contrato indiretamente nas seguintes hipóteses:

Artigo 483 CLT: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, c) correr perigo manifesto de mal considerável, d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato, e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Cumprido ressaltar que com a chegada da EC nº. 45/2005 foi determinado definitivamente que compete a Justiça do Trabalho julgar as indenizações por danos morais e materiais ocasionados na relação trabalhista, essa competência também foi pacificada pelas súmulas 392 do TST e 736 do STF.

9. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser cometido por qualquer trabalhador, conforme já explicado anteriormente no tópico Tipos de Assédio Moral, é verdade que o mais comum é causado por superiores hierárquicos, mas não é o único. Desta forma, nem sempre o trabalhador será vítima de assédio moral, poderá ser ele quem causou a infração, e portanto, as consequências que lhe são atribuídas poderão ser demissão com justa causa, rescisão do contrato de trabalho e, conforme o artigo 482 da CF, alíneas b, j ou k também poderá acarretar responsabilidade civil pelos danos morais e patrimoniais, bem como por possíveis consequências criminais.

Para Camino (2004, p. 481), a justa causa tem caráter disciplinar, ou seja, o empregador não precisa pagar nada para romper a relação contratual e, portanto, em decorrência do ato ou omissão, será aplicada a pena máxima no funcionário infrator, o que resultará na perda de empregos.

O assédio moral também causa prejuízos ao empregador pois, de acordo com Silva (2012, p. 58):

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

A perda de produtividade no local de trabalho causada pelo assédio moral é notória e dispendiosa para as organizações empresariais. Portanto, esta baixa produtividade afeta não só as vítimas, mas também os empregadores. Neste sentido, uma série de comportamentos repetidos e prolongados que constituem assédio moral podem prejudicar a capacidade de trabalho da vítima ao longo da sua vida (FERREIRA, 2004, p. 98). Portanto, os empregadores têm a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável para o seu empregador.

No que tange ao empregador, Rufino (2013) destaca que se este não valoriza o desempenho das atividades do empregado e o desrespeita de forma hostil,

grosseira ou violenta, descumpra garantias fundamentais, em particularmente contra a dignidade do trabalhador e viola o princípio da função social. Nessa perspectiva, pode-se dizer que assédio moral é uma categoria de dano moral, portanto, o dano moral é o gênero. A indenização por dano moral está assegurada em decorrência da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), compartilha o mesmo teor. Assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nada melhor que acordar cedo, ir ao banho, pegar uma xícara de café e tomar, com a imensa satisfação na mente de que se está indo trabalhar para ganhar o pão de cada dia, e ao chegar no seu local de trabalho você encontrar seus colegas e ali em um ambiente de cooperação e prazer você desenvolver suas atividades profissionais.

Com certeza esse seria o sonho de qualquer trabalhador, que dignamente todos os dias se levanta cedo e sai de sua casa para laborar suas atividades e se manter na sociedade, mas em muitos casos essa história está mais para um filme de terror, onde ele se torna o personagem principal de cenas que se tornam apavorantes em seu interior psicológico.

O ambiente de trabalho para qualquer pessoa há de ser, em modo geral, um ambiente de trabalho digno, decente e acima de tudo saudável, mas nem todos tem esse prazer, pois os números crescem a cada dia e vem se tornando uma preocupação no país, uma vez que em meio a tantas consequências há necessidade de leis e medidas de combate, pois com a ausência de leis que regulamentam as consequências judiciais aos assediadores.

De fato, é a saúde da vítima que deve ser preservada, pois em muitos casos, a vítima não se sente amparada, nem ao menos saiba que pode ser crime o que está sofrendo, e prevalece o medo de denunciar, seja pela vergonha, pelas críticas e ameaças que pode sofrer, desestimulando assim o combate, pois se não é denunciado, não será conhecido e posteriormente prevenido pelos órgãos responsáveis. Nesse caso, urge a necessidade de se tomar medidas que possam ser capazes de abater o assédio no ambiente de trabalho, fortalecendo as campanhas, aumentando os meios de fiscalização e a conscientização dentro das empresas ou

formas eficientes para assim evitar a permanência dessa violência no meio da sociedade.

O Assédio Moral no trabalho prejudica a vida de muitas pessoas, afetando sua família, seu trabalho e sua sociedade. Esse problema social também envolve o Estado, que deve agir para proteger os trabalhadores. O Assédio Moral causa danos físicos e psíquicos aos trabalhadores, comprometendo sua saúde. Para prevenir esse mal, é preciso contar com a atuação dos sindicatos, dos movimentos educativos, das cartilhas informativas e do Ministério Público do Trabalho. Essas medidas devem ser tomadas o quanto antes, para garantir um trabalho digno e produtivo. Além disso, é necessário que haja uma lei que puna os assediadores de forma civil, administrativa e penal, buscando um ambiente de trabalho saudável e uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2007.

ALMEIDA, Fabiola Silva Dantas de. **Assédio moral no local de trabalho**. 2022.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. **O dano moral e a reparação trabalhista**. Editora Aide: Rio de Janeiro, 1999.

ALMEIDA, Viviane Lima. Monografia apresentada à Faculdade de Direito da UNIFENAS. 2009.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos: Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1984.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUCSP, 2006, p. 237.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 de maio de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Acesso em: 10 de agosto de 2022.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ed. Campinas: Russel Editores, p. 42, 2004.

FERREIRA, H. D. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas: Russell, 2004.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

GLOCKNER, César Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal- estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 164.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 1996, v. 1.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n° 8, p. 922-930, ago. 2004.

OLIVEIRA, Rayllan. **Suicídio de escritã alerta para assedio e problemas de saúde mental na PC em MG**. O tempo, Contagem, 12 de junho de 2023. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/suicidio-de-escriva-alerta-para-assedio-e-problemas-de-saude-mental-na-pc-em-mg-1.2886805>>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=Cj0KCQjwrs2XBhDjARIsAHVymmSt4q8bsXCqsj6E_ee0DoJsRH2cYRGwkFepOYE1hyBz4QacXnUj80aAkmaEALw_wcB>. Acesso em: 08 de abril de 2023.

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

SILVA, Jose Afonso da. **Uso de direito constitucional positivo**. São Paulo. Malheiros. 2003. p. 764.

Página de assinaturas

Ende S

Ende Silva
070.756.663-04
Signatário

Isac F

Isac Feifeia
947.822.102-72
Signatário

Maicon T

Maicon l'aucheit
986.590.490-04
Signatário

HISTÓRICO

- 13 dez 2023** 10:42:44  **Eíca Renata Silva Albino Costa** criou este documento. (E-mail: eícaíenataalbino@gmail.com)
- 13 dez 2023** 15:08:07  **Maicon Rodígio l'aucheit** (E-mail: diíeito@fadesa.edu.br, CPF: D8S.5D0.4D0-04) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuíionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023** 15:08:14  **Maicon Rodígio l'aucheit** (E-mail: diíeito@fadesa.edu.br, CPF: D8S.5D0.4D0-04) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuíionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023** 11:57:23  **Ende Machado Silva** (E-mail: endemachado.fadesa@gmail.com, CPF: 070.75S.SS3-04) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuíionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023** 11:57:31  **Ende Machado Silva** (E-mail: endemachado.fadesa@gmail.com, CPF: 070.75S.SS3-04) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuíionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023** 14:32:19  **Isac Rodígues Feifeia** (E-mail: isací.feifeia@icloud.com, CPF: D47.822.102-72) visualizou este documento por meio do IP 45.7.26.132 localizado em Paíauapebas - Paía - Bízil
- 13 dez 2023** 14:32:30  **Isac Rodígues Feifeia** (E-mail: isací.feifeia@icloud.com, CPF: D47.822.102-72) assinou este documento por meio do IP 45.7.26.132 localizado em Paíauapebas - Paía - Bízil

