



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JÉSSICA EUGÊNIA ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISES E
IMPLICAÇÕES**

**LAVRAS-MG
2021**

JÉSSICA EUGÊNIA ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
ANÁLISES E IMPLICAÇÕES**

Monografia apresentado ao
Centro Universitário de Lavras,
como parte das exigências do
curso de Bacharelado em Direito.
Orientador: Professor Mestre
Giovani Gomes Guimarães.

**LAVRAS-MG
2021**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

S237a Santos, Jéssica Eugênia Alves dos
Assédio moral no ambiente de trabalho: Análises e
Implicações / Jéssica Eugênia Alves dos Santos. – Lavras:
Unilavras, 2021.
40 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2021.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Trabalho. 2. Assédio. 3. Dano. 4. Consequências. I.
Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

JÉSSICA EUGÊNIA ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
ANÁLISES E IMPLICAÇÕES**

APROVADO EM: 06/10/2021

ORIENTADOR

Prof. Ms. Giovani Gomes Guimarães /UNILAVRAS

PRESIDENTE DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/UNILAVRAS

**LAVRAS-MG
2021**

*Aos meus avos Luiz e
Terezinha,
A minha mãe Simone; a minha
família pelo total apoio.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. Aos amigos/familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho. E também aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

*Se Deus disse que eu posso,
então eu posso! Irei e não
temerei mal algum. (Filipenses
4:13).*

RESUMO

Introdução: O assédio moral correlacionado ao ambiente de trabalho não é uma implicação recente, podemos considerar que ele floresceu junto às e com as constantes evoluções das relações trabalhistas. Em nosso país esse incidente ocorre constantemente nas relações de empregador/ empregado, podendo ocorrer, por exemplo, em grandes empresas, setores públicos e privados. **Objetivos:** Por consequência, o objetivo desse trabalho é pesquisa analisar as implicações jurídicas decorrentes do assédio moral nas relações trabalhistas e proceder com os estudos das causas que levam a ocorrer esses incidentes, como também analisar as suas consequências. **Metodologia:** Para que se tenha um entendimento satisfatório, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica. **Conclusão:** As consequências dos abusos sofridos por um indivíduos no ambiente de trabalho podem ser muito gravosa para a saúde, tendo a possibilidade de desenvolver inúmeras doenças como insônia, depressão e baixa produtividade.

Palavras chaves: Trabalho. Assédio. Vítima. Dano. Consequências.

Lista de Abreviaturas

CLT – Consolidação das leis do trabalho

ART- Artigo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	16
2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES	17
2.2.1 CONDUTA ABUSIVA	20
2.2.2 NATUREZA PSICOLÓGICA	21
2.2.3 REITERAÇÃO DA CONDUTA	21
2.2.4 FINALIDADE DE EXCLUSÃO	23
2.3 PERFIL DO AGRESSOR E DA VÍTIMA	23
2.4 ELEMENTOS NÃO CARACTERIZADORES	26
2.5 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA DO ASSÉDIO	27
2.6 MEIOS DE PROVA PARA A CARACTERIZAÇÃO DO DANO NA JUSTIÇA	29
2.7 PREVISÃO LEGAL	31
2.8 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO	34
3 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37
GLOSSÁRIO	40

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações. O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Infelizmente essa relação vexatória, ocorre em grande escala nos ambientes de trabalho, onde o empregador que tem como função principal, oferecer um ambiente digno para seus funcionários acabam se valendo dos seus poderes de forma que afetam a integridade de seus funcionários.

Mas esse incidente pode ocorrer entre os próprios funcionários, mais especificamente por aquele que tem um perfil competitivo, autoritário ou até mesmo manipulador.

O assédio moral no ambiente de trabalho são aqueles comportamentos humilhantes que visam constranger de forma prolongada o trabalhador, podendo ter três sujeitos ativos: Assédio vertical quando se trata do empregador ou superior hierárquico; Assédio Horizontal, quando praticado por um colega de serviço e o Assédio ascendente que tem como objetivo o afastamento da vítima no ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008).

Esse tipo de assédio que acontece nas relações trabalhistas viola os direitos fundamentais presente em nossa constituição, principalmente o que faz referência à dignidade da pessoa humana. (GUEDES, 2003).

2 REVISÃO DE LITERATURA

A seguinte revisão de literatura busca exemplificar uma perspectiva inicial a respeito do assédio moral, uma prerrogativa que desperta atenção de inúmeros entes da sociedade, como médicos, psicólogos, empregadores e juristas.

Essa prática desrespeitosa pode ocorrer com qualquer trabalhador, mas ocorre principalmente em relação ao grupo do sexo feminino, negros e com os homossexuais.

A proteção do trabalhador está prevista em nossa Constituição Federal, assegurando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, presente no artigo 1º, inciso III e IV, ora exemplificado:

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

III - a dignidade da pessoa humana; .

IV- os valores sociais do trabalho; (BRASIL, 1988).

A dignidade humana é o primordial atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004).

Tendo esta proteção ainda em outro artigo de nossa constituição.

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

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (BRASIL, 1988).

Sendo essas prerrogativas de suma importância para a manutenção e proteção dentro do ambiente de trabalho.

A dignidade humana é o fundamento basilar de todo o ordenamento jurídico constitucional, sendo admitida e resguardada por meio do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais. Nesta perspectiva, o indivíduo tem sua dignidade humana reconhecida no momento em que seus direitos fundamentais são materializados. Portanto, a dignidade humana é valor supremo, fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro de forma igual, sendo que o respeito ao referido princípio é imperativo não somente nas relações entre particular e Estado, como também nas relações entre particulares, o que abrange o contrato de trabalho. Desta forma, o Direito do Trabalho não pode desconsiderar o valor que a condição de pessoa do trabalhador traz ao contexto do ambiente laboral, bem como à estrutura do contrato de trabalho. (apud SANTOS, 2012, p. 09).

Graças a Constituição de 1988, ficou consagrado em nosso ordenamento jurídico o princípio da proteção ao trabalhador. (CAPELARI, 2009). Onde é garantido um amparo à parte mais frágil da relação trabalhista.

Ao se tratar sobre o conceito de assédio moral, podemos perceber que é bastante abrangente e seguida de inúmeras interpretações, do ponto de vista jurídico, essa atitude pode significar uma conduta abusiva, que contenham indícios de uma natureza psicológica, que afronte a dignidade psíquica, mas que seja feita de forma repetitiva e prolongada. Situações essa que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, ofendendo a dignidade e tem como finalidade, excluir o empregado durante o exercício de suas funções. (COSTA, 2004).

Outras doutrinas também se preocupam em estabelecer o significado desse assédio;

“O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetida e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras,

capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente do trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”. (NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro p. 922-930, ago. 2004).

A prática desse assédio pode receber diversas intitulações sendo na Itália conhecida como mobbing, e bullying (Inglaterra).

Segundo Barreto (2003, p.107),

“Assédio moral é a violência sutil – explicitada por situações de humilhação, intimidações, ameaças, discriminações, ironias, desvalorizações, desqualificações, assédio sexual e colonização da afetividade, as quais reafirmam a condição de submissão”.

O assédio pode ocorrer de varias formas, sendo identificada por meio de inúmeras subcategorias, manifestando-se principalmente nas relações interpessoais. Sendo mobbing definido:

“Como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho” (Leymann, 1990, p. 121).

Esse tema é de suma importância, pois, pode ser considerado como um problema coletivo, sendo muito importante que o poder público e até mesmos os sindicatos se juntem para elaborar políticas que tentem erradicar esse mal que assola o ambiente de trabalho.

É importante mencionar que a relação de humilhação, na esfera trabalhista sempre existiu, e pode ser observada de inúmeras formas, sendo, sobretudo enraizada no sistema macroeconômico, que sempre consagrou processo disciplinarem baseado na hierarquia decorrente de um poder de subordinação. (HELOANI, 2004).

O trabalhador que sofre esse incidente pode requerer indenização na esfera cível, sendo enquadrado na esfera de danos morais, como se conceitua o artigo 927 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Indenizações essa que servem como amparo para o trabalhador para que o mesmo seja compensado em razão do nado sofrido em seu ambiente de trabalho.

A seguir podemos observar um julgado que evidência à indenização realizada nos moldes dos danos morais:

".INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DO CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇAS DE DEMISSÃO. TRATAMENTO HUMILHANTE E VEXATÓRIO. Embora a exigência de produtividade por parte da empresa não represente, por si só, assédio moral que enseje reparação, no aspecto, a reclamante logrou provar que o Banco reclamado praticou ato ilícito quando ameaçou de dispensa aquele que não cumprisse as metas exigidas. Com o depoimento da primeira testemunha ouvida pelo juízo, restou confirmada a cobrança abusiva de metas feita pela superiora hierárquica da reclamante. Ressalte-se que, embora as ameaças tenham sido feitas de forma impessoal, a conduta do empregador a ameaçar trabalhadores com demissão é abusiva, sendo desnecessário que as ameaças tenham sido dirigidas especificamente para a reclamante. Trata-se de

dever do empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho, assegurando a higidez física e mental dos empregados, impedindo práticas que violem a dignidade humana, como fundamento da Constituição Federal. Há, pois, nos autos, comprovação de que a reclamante sofreu humilhação e constrangimento por parte dos seus superiores, devendo ser restabelecida a sentença de piso que condenou o Banco ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Recurso de revista conhecido e provido" (RR-101834-22.2016.5.01.0070, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 02/10/2020).

Nessas circunstâncias é muito necessário que o trabalhador, corra atrás de seus direitos, e que não deixe ninguém o privar de ter uma condição de trabalho digna. Mesmo que o reparo em dinheiro, muito das vezes não é suficiente para curar os danos psicológicos causados por esse incidente tão gravoso.

2.1 Espécies de Assédio Moral

Em nosso ordenamento jurídico, de acordo com (ALKIMIN, 2008) os tipos de assédio moral podem ser divididos pelos seguintes grupos: assédio moral vertical descendente; assédio vertical ascendente; assédio moral horizontal, e o assédio moral misto.

A primeira modalidade a ser compreendida é o assédio moral vertical descendente,

“Os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados”. (ALKIMIN, 2008, p. 44-45).

Outra espécie presente é a vertical ascendente, uma modalidade bem provável de ocorrer no ambiente de trabalho onde,

“Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.” (Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo do Tribunal Superior do Trabalho-TST).

É como uma cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não foi aceito (HIRIGOYEN, 2002)

Deparamo-nos também com o assédio moral horizontal, que pode ser realizado pelos próprios colegas de trabalho, por meio de brincadeiras insensíveis, piadas, bem como o isolamento da vítima (ALKIMIN, 2008).

E por último o assédio moral misto, que pode ser considerada como uma forma menos provável de se ocorrer, porque neste caso a vítima é assediada tanto pelo seu chefe como pelos colegas de trabalho, ocorrendo em grande escala nos locais que existe uma maior parcela de competitividade (GUEDES, 2008).

“A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, haja vista que deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho, atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados.” – (Maria Aparecida Alkimin, 2006, p. 68/69).

2.2 Elementos Caracterizadores

Em um ambiente inóspito de trabalho, a probabilidade que esse incidente ocorra é muito grande, nesse contexto o assediador tem a intenção de prejudicar o próximo, para até mesmo obter uma vantagem.

“A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, haja vista que deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir no ambiente de trabalho atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados, notadamente, aqueles que não se adaptam às reestruturações, medidas flexibilizadoras, e que não conseguem atingir as metas de produtividade, enfim, não apresentam o perfil flexível do trabalhador moderno, tornando-se o assédio moral um mecanismo de pressão psicológica para forçar a exclusão sem os custos com a demissão sem justa causa”. (ALKIMIN, 2008 p.70).

A psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002, p.108-109), especializada em assédio moral em sua obra nos traz uma lista de atitudes que podem ser caracterizada como assédio no ambiente de trabalho:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar a autonomia da vítima;
- Não lhe transmitir as informações úteis para a realização das suas tarefas;
- Induzir a vítima ao erro;
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador;
- Criticar seu trabalho de maneira injusta;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Agir de modo a impedir que a vítima obtenha uma promoção;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Atribuir à vítima, tarefas incompatíveis com sua atividade.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é constantemente interrompida;
- Superiores hierárquicos ou colegas de trabalho não conversam com ela;
- Recusam todo tipo de contato com ela, até mesmo visual;
- Ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

3) Atentando contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la;
- Fazem gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares...);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos;
- Criticam sua vida particular;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- Zombam de suas características físicas.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física;
- Falam com a vítima aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações ou mensagens;

- É assediada ou agredida sexualmente (insinuações e propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde

Em consonância a isso, os tribunais têm se atentando bastante sobre esse assunto, como podemos observar nos julgados abaixo:

- Vendedor que recebe correspondências da empresa de teor intimidatório e agressivos tais como: "Semana retrasada demitimos o vendedor da Zona 51, semana passada demitimos o vendedor da Zona 02, quem será o próximo?" e; "Com tantas promoções, ofertas e oportunidades, sair do cliente sem vender nada é o mais absoluto atestado de incompetência", ou ainda; "Você pode ser tudo na vida, menos vendedor, é melhor procurar outra profissão" e, finalmente, "Não entendo!!! Entendo menos ainda que ainda continuo encontrando vendedor ´barata tonta` (observem que nossa equipe está mudando algumas ´caras` e não é por acaso)", sofre assédio moral. (TRT 4a. Região – RO nº 01005-2004-662-04-00-5, Rel. Juiz João Ghisleni Filho, fonte site do TRT-RS, 24/01/2005).
- Empregado que era submetido, rotineiramente e na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, a usar vestes do sexo oposto, inclusive desfilar com roupas íntimas, além de sofrer a pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. (TRT 6ª R. - Proc. 00776-2002-006-06-00-5 - 1ª T. - Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 03.04.2004).
- Empregado que é colocado em indisponibilidade indefinidamente por mais de ano, embora remunerada; sofre tortura psicológica pela forma reiterada e prolongada a que esteve exposto a situações constrangedoras e humilhantes, minando a sua autoestima e competência funcional, depreciando a sua imagem e causando sofrimento psicológico. (TRT 15ª R. - RO 2142-2003-032-15-00-5 - (42274/05) - 11ª C. - Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini - DOESP 09.09.2005 - p. 62).

Em análises a esses casos, podemos observar a importância desse tema, pois, ninguém merece passar por esses tipos de situação, ainda mais no seu local de trabalho.

Em nosso ordenamento jurídico, não existe um tratamento específico em relação ao assédio moral, mas muitos doutrinadores consideram que para se configurar o abuso, é necessária a presença desses 4 elementos: Conduta abusiva, Natureza psicológica do atentado da dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, finalidade da exclusão.

2.2.1 Conduta abusiva

Para caracterizar essa modalidade, é necessário observar os dizeres presente em nosso código civil, ensejando desde logo a caracterização do ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (Brasil, 2002).

Pois, dentro do ambiente de trabalho, se espera que se tenha uma harmonia entre os funcionários, que seja também em determinadas horas lugar descontraído e bom de viver. Mas, sobretudo é importante que se mantenha o respeito.

Ou seja,

O assédio moral se manifesta por via de condutas abusivas diversas, entre as quais podemos identificar como mais frequentes o isolamento do empregado, atribuições de tarefas superiores ou inferiores à sua qualificação profissional, sobrecarga de trabalho, atribuições de tarefas particularmente perigosas, não atribuição de tarefas, críticas continuas e públicas aplicação de punição disciplinar sem fundamento, ordens e instruções contraditórias e imprecisas, agressões verbais, ataques à reputação moral e familiar da vítima e revogação de benefícios concedidos em decorrência da relação de emprego. (XERES, 2015 p.26)

Tendo o trabalhador, a prerrogativa de identificar quando esse tratamento passe do limite, e se transforme em abusos.

O assédio nasce insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras e hostis degradantes durante um período maior. Não morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recupera-se. (HIRIGOYEN. 2002, P.68)

2.2.2 Natureza Psicológica

Nesta modalidade nos deparamos claramente com uma afronta ao direito da personalidade humana, que são essenciais para a manutenção da dignidade, é aquele que protege a honra. Segundo Pamplona (2006, p.7)

“O dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima afirmando ainda que “esse elemento nem sempre estará presente no assédio moral, mas que as agressões sofridas poderão atingir sua dignidade moral e ser objeto de responsabilidade civil”.

Podemos entender nessas circunstância que as pressões exageradas para o cumprimento de metas, condutas bastante rígidas para a manutenção do ambiente de trabalho, constranger a partir de um erro a pessoa perante os demais funcionários, pode ser considerado ofensas de natureza psicológica em relação àquele que sofreu o abuso.

2.2.3 Reiteração da Conduta

Para que seja caracterizada a conduta do assédio moral, é necessário que a prática desse incidente seja reiterada. Doutrinas consagradas em nosso ordenamento jurídico não consideram condutas isoladas como sendo caracterizadoras do assédio moral.

Segundo Silva,

“deverá a perseguição ser quase que diária”, é necessário também que a conduta seja repetida e prolongada, atingindo a vítima psicologicamente. Diante desse entendimento é possível analisar que essa ação ilícita pode causar na vítima sentimentos de inferioridade e humilhação, refletindo no seu dia a dia de forma a transformar seu ambiente de trabalho em um local insuportável de se trabalhar”. (2004, p. 102).

Ou seja, é importante que haja uma habitualidade, a violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo. Os suecos que foram pioneiros nesse assunto são necessários que os ataques aconteçam pelo menos uma vez na semana e que a perseguição seja feita pelo menos por 6 meses (GUEDES, 2003).

O assédio que ocorre nas relações trabalhistas é considerado como um processo, um conglomerado de atos ofensivos, com a finalidade de “destruir” o trabalhador.

“o assédio moral é um processo articulado no qual é possível distinguir situações e acontecimentos sucessivos. Diante disto, tanto Leyman quanto Harald Ege estabeleceram fases distintas; destaca-se, dentre estas, a proposta de Harald Ege, pois foi aplicada à situação italiana que, frise-se, tem semelhança cultural com os demais povos de origem latina. Previu este especialista as seguintes fases: (1) condição zero: presença de condições favoráveis ao desenvolvimento do mobbing; (2) fase um: individuação da vítima; (3) fase dois: vontade consciente já evidente, entretanto a vítima ainda não apresenta sintomas da doença de tipo psicossomático; (4) fase três: surgem os primeiros sintomas – insegurança, ansia, insônia, distúrbios digestivos; (5) fase quatro: objetividade e publicidade do fenômeno; (6) fase cinco: sério pioramento das condições da vítima, que começa a sofrer depressão com mais ou menos gravidade e a fazer uso de psicotrópicos e terapias com escasso ou quase nenhum resultado; (7) há exclusão da vítima do ambiente do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento, para tratamento de saúde ou mesmo com o ato extremo do suicídio”. (GUEDES, 2003, p. 51-52),

O ataque realizado de forma isolada não é considerado verdadeiramente grave, o efeito decorrente da acumulação que floresce a agressão (HIRIGOUEN, 2002).

Em suas palavras: Hirigoyen (2002, p. 17)

“cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos freqüentes e repetidos é que constitui a agressão”.

2.2.4 Finalidade de Exclusão

Essa finalidade é a junção de todos os elementos caracterizadores do assédio, essa exclusão se dá para que a vítima se sinta tão desconfortável, a ponto que pense a pedir demissão ou até mesmo que ela seja despedida pelo seu empregador (Nascimento, 2004).

“o assédio moral, na verdade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho” (Guedes, 2003, p. 32).

O propósito é excluir a vítima e de utilizar todos os meios para fazer com que a pessoa que represente perigo, sai do ambiente de trabalho, de inúmeras maneiras, seja a fazendo cometer erros que resulte que gere em sua demissão pelo empregador, como também, tornar o clima do local de trabalho tão deprimente que o force a pedir demissão, algum tipo de licença ou até mesmo a aposentadoria. (Nascimento, 2004).

2.3 Perfil do agressor e da vítima

O sujeito passivo no contexto do assédio é aquele que sofre a injusta agressão, e o sujeito ativo quem realiza as ofensas.

“A vítima do assédio moral pode ser: (a) tímida; (b) ter grau de escolaridade maior do que os outros funcionários da empresa; (c) sensível, com grau de sensibilidade maior do que os outros; (d) medrosa, tem medo de perder o emprego, do chefe, de errar; ou (e) servil”. (PINTO, 2012, p.38).

Ou seja, o abuso pode ocorrer em maior incidência, em pessoas que podem ter bastante evolução dentro da empresa, mas são bastante inseguras.

Podemos perceber que o perfil da vítima, muitas das vezes não apresenta características negativas, como aquela pessoa negligente ou até mesmo que não leva o trabalho tão a sério.

“A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão”. (Guedes, 2003, p. 63)

“É certo que não existe um padrão entre esses perfis para as pessoas que sofrem esse tipo de abuso, mas sim os contextos profissionais em que os procedimentos de assédio moral podem ser desenvolvidos livremente”. (TROMBETA; ZANELLI, 2010).

Ao se tratar em relação ao perfil do abusador, Barreto (apud ALVARENGA, 2018, p. 02) o descreve de uma maneira cômica, nos apresentando diversos perfis:

Agressor pitt-bull: é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Agressor mala-babão: é aquele chefe que bajula o patrão e não dá folga aos seus subordinados. É uma espécie de capataz moderno.

Agressor troglodita: é o chefe grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você me obedece”.

Agressor tigrão: esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Agressor garganta: é o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias.

Apos a descrição feita pelo autor, podemos tirar como conclusão que o abusador é uma pessoa perversa e que não mede esforços para desestabilizar a vítima.

O perfil do abusador de princípio é uma pessoa “perversa”, a maneira que ele provoca a vítima deve ultrapassar todos os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto-estima humilhando os outros. (BARROS, 2005)

O Narciso, não tem substância, vai “parasitar” o outro, e, como uma sanguessuga, tentar aspirar-lhe a vida. Sendo incapaz de um verdadeiro relacionamento, ele só consegue estabelecê-lo por um mecanismo “perverso”, de malignidade destrutiva. Incontestavelmente, os perversos sentem um prazer extremo, vital, com o sofrimento do outro e suas dúvidas, assim como têm o maior prazer em sujeitar e humilhar o outro. Tudo começa e se explica com o Narciso vazio, construção em reflexo em lugar dele mesmo e sem nada no interior, do mesmo modo que um robô é construído para simular a vida, ter todas as aparências ou todas as performances da vida, sem ter vida. O desregramento sexual ou a maldade não são mais que as consequências inelutáveis dessa estrutura vazia. Como os vampiros, o Narciso vazio precisa alimentar-se de substância do outro. Quando a vida não existe, é preciso tentar apropriar-se dela ou, se isto for impossível, destruí-la para que não haja vida em parte alguma. (HIRIGOYEN, 2003, p. 143).

Hirigoyen (2001) também divide as atitudes do agressor em duas etapas: a sedução perversa e a violência manifesta. A primeira divisão acontece no início do relacionamento, o agressor envolve a vítima com um processo de desestabilização e perda gradativa da autoconfiança. Já na segunda fase, já estando a vítima desestabilizada, o agressor começa a realizar estratégias de agressão e violência para eliminar a vítima de vez.

De acordo com um levantamento feito pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) nos trás a informação que mais da metade dos trabalhadores brasileiros pratica ou até mesmo tolera assédio moral no ambiente de trabalho.

Sendo nessa pesquisa analisados as respostas de 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas do Brasil, nos revelando os assustadores dados de que 41% dos participantes disseram que iriam se omitir se passassem por esse tipo de situação.

Já 37% dos profissionais não tolerariam nenhum tipo de abuso referente ao assédio moral no ambiente de trabalho.

E uma pequena parte de 18% do numero total analisado apontaram tolerância a pratica, considerando essa atitude como uma coisa normal para estimular o alcance de resultado.

2.4 Elementos não caraterizadores do assédio moral

No ambiente de trabalho, é comum acontecer certos episódios que possam de confundir como sendo assédio.

“O assédio moral está na moda no mundo inteiro. Por isso, deve-se ter cautela extrema para a precisa caracterização do instituto, pois tudo que é novo no campo jurídico deve ser tratado com cautela” (SILVA, 2005, p.14).

Algumas situações como o estresse, a gestão por injúria, agressões pontuais, como também as más condições de trabalho. Podendo considerar que essa prática é muito mais que estresse, embora esteja inclusas no caminho da vítima. (HIRIGOYEN, 2005).

A arrogância, caracterizada pela ausência de cortesia e amabilidade, no entanto, pode não se configurar assédio moral. Podendo ser considerado como um chefe mal educado, inseguro, descortês, mas com nenhuma intenção, de se tornar assediador. (BARRETO, 2006).

A pressão psicológica deve ser analisada com cuidado. Quando as metas de produção e vendas, por exemplo, são consentâneas, possíveis de serem alcançadas, não há ameaça ou constrangimento contra a pessoa ou a equipe, não se trata de assédio moral; do contrário, sim (BARRETO, 2006).

Nessas ofensas, coletivas, o protagonista considerado tirano, autua suas atitudes sobre o ambiente de trabalho e não isoladamente sobre as pessoas, tendo como objetivo manter sua preponderância, sobre todos (SILVA, 2005).

Ademais, podemos observar uma jurisprudência que evidência uma situação fática que não caracteriza danos morais pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. MERO DISSABOR COMUM AO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prática constante de atos que visem atingir o trabalhador no seu âmbito psicológico. Trata-se de conduta abusiva reiterada praticada pelo empregador que expõe o empregado a situações incômodas e humilhantes, com vistas a atingir o trabalhador em sua dignidade e integridade psíquica. [...]. (TRT 2ª R.; RO 0002922-88.2011.5.02.0085; Ac. 2013/0653920; Décima Sétima Turma; Relª Desª Fed. Riva Fainberg Rosenthal; DJESP 24/06/2013).

Ficando claramente evidente a falta do elemento caracterizador da repetição, para que seja enquadrado em tal modalidade.

2.5 Consequências para as vítimas do assédio

As consequências advindas desse mal podem ser bastante gravosas para saúde do indivíduo gerando traumas que poderá ser mais para frente se tornar irreversível. Tendo como exemplo:

“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. Maria Aparecida Alkimin” (2008, p. 83).

Esse assunto é bastante relevante para ser estudado, pois, o ambiente de trabalho é fonte de sustento da família e qualquer adversidade ocorrida dentro dele, pode gerar consequências ainda dentro do seio familiar.

Entre as diferentes consequências do assédio moral, o estresse ocorre em 80% dos casos, pela redução da capacidade imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados: dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no

estômago, taquicardia, excesso de sono ou insônia, perda ou aumento do apetite. Podem surgir ainda doenças como gastrite, úlcera, bulimia, herpes, alergias, obesidade, dentre outras (CALHAU, 2009, p. 13).

Em nosso ordenamento jurídico existem diversos julgados sobre o assunto, como o demonstrado abaixo:

ASSÉDIO MORAL DEMONSTRAÇÃO. CONSEQUÊNCIA. Demonstrado através dos relatos testemunhais que a empresa, no curso da relação empregatícia, passou a praticar, reiteradamente, condutas que provocaram abalos em sua saúde física e psíquica, dúvidas não há que tal comportamento caracteriza assédio moral que merece ser reparado mediante uma indenização que, embora não seja capaz de cicatrizar a ferida psicológica, permita ao menos amenizar seu sofrimento. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-7 - RO: 1954007020075070006 CE 0195400-7020075070006, Relator: JOSE RONALD CAVALCANTE SOARES Data de Julgamento: 28/09/2009, TURMA 2, Data de Publicação: 15/10/2009 DEJT).

Podemos demonstrar que a autoestima do empregado que sofreu o assédio também poderá ser afetada como também a sua produtividade.

“O tratamento clínico dos pacientes vitimados pelo mobbing avançou de modo decisivo quando Leymann descobriu que a 'Desordem Pós-traumática por Estresse' - PTSD era o diagnóstico psiquiátrico e psicologicamente correto para aproximadamente 95% de um grupo de 64 pacientes vítimas do psicoterror no trabalho. O mobbing é definido como forma extrema de estresse social no local do trabalho. Nesse tipo de conflito a vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e abuso dos direitos civis, por meio de hostilidades e comportamentos aéticos. A estatística de 64 diagnósticos efetuados por Leymann mostrou um severo grau de PTSD comparável com o PTSD oriundo de uma guerra ou prisão nos campos de concentração”. (GUEDES, 2003, p.44).

Não somente o empregado que sofre consequências, o empregador também, pois, o funcionário que sofreu o abuso, pode apresentar uma significativa queda de produção, começam a faltar muito do serviço. Ausência essa que pode ser bastante prejudicial à empresa.

É importante mencionar que o convívio familiar de quem sofre o assédio também poderá ser atingido

“Normalmente a vítima do mobbing tende a desafogar as frustrações e a raiva acumuladas no trabalho no ambiente familiar e amigável; parentes e amigos tornam-se o ponto de desafogo natural da vítima. A capacidade da família e dos amigos de suportarem esta situação é limitada, e a intolerância destes debilitam ainda mais o equilíbrio da vítima, que acaba se isolando. Verifica-se, assim, o doppio mobbing, identificado e estudado por Harald Ege. Se a situação persiste por certo tempo, pode conduzir também à ruptura das relações familiares (separação ou divórcio na maioria dos casos). Trata-se, segundo o autor, de uma situação particularmente evidente na Itália, onde o papel social da família é ainda muito forte, diversamente do que acontece nos países nórdicos, onde o liame do indivíduo com a família, sobretudo aquela de origem, tende a esfriar muito cedo facilitado e perseguido pelo sistema educacional”. (GUEDES, 2003, p.53).

Sendo estas consequências muito gravosa para a vítima do assédio , podendo chegar em um ponto tão exaustivo que pode levar também ao suicídio.

Surgindo principalmente a partir daí a necessidade de se procurar um tratamento psicológico.

O tratamento clínico dos pacientes vitimados pelo mobbing avançou de modo decisivo quando Leymann descobriu que a 'Desordem Pós-traumática por Estresse' - PTSD era o diagnóstico psiquiátrico e psicologicamente correto para aproximadamente 95% de um grupo de 64 pacientes vítimas do psicoterror no trabalho. O mobbing é definido como forma extrema de estresse social no local do trabalho. Nesse tipo de conflito a vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e abuso dos direitos civis, por meio de hostilidades e comportamentos aéticos. A estatística de 64 diagnósticos efetuados por Leymann mostrou um severo grau de PTSD comparável com o PTSD oriundo de uma guerra ou prisão nos campos de concentração (GUEDES, 2003, p.44).

2.6 Meios de prova para caracterização do dano na justiça do trabalho.

Em todas as áreas e circunstâncias do direito podemos observar a importância, de se provar um fato para que medidas punitivas sejam aplicadas, para a reparação do dano moral.

“O juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência de dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova”. (ALKIMIN, 2005, p.118).,

O ônus da prova é essencial, para a comprovação da violência sofrida a partir do assédio,

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danun in re ipsa*, para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral *in concreto*, pois ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano é de difícil constatação. (ALKIMIN 2005, p. 117)

Em detrimento a isso, o assédio sexual também é muito difícil de provar, pois o assediador dificilmente expõe-se ao público. Além disso, a vítima nem sempre é lesionada de modo físico. (LOPES, 2001).

Podemos observar por meio de um julgado, a importância da comprovação do ato ilícito.

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ILÍCITO COMPROVADO. O assédio moral no ambiente de trabalho consiste numa violência à vítima, de ordem moral e psicológica, decorrente de comportamentos comissivos ou omissivos por parte do agressor. Pode ser horizontal (entre colegas de igual hierarquia) ou vertical (do superior ao subordinado e vice versa), individual ou coletivamente sentida. Para sua configuração definem-se alguns critérios, notadamente a repetição sistemática, duradoura e específica, de atos que coloque a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente. No caso, o

tratamento dispensado diretamente ao reclamante pelo superior hierárquico violou frontalmente direitos da personalidade (artigo 5º, X, da CF), especialmente àqueles relacionados à honra. Não é por estar inserido em uma relação marcada pela ideia de subordinação - que é sempre jurídica - que o trabalhador se despe de seus direitos fundamentais. Recurso improvido, no particular. (Processo: RO - 0001089-82.2015.5.06.0182, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura Data de julgamento: 19/09/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 19/09/2016)

(TRT-6 - RO: 00010898220155060182 ,Data de Julgamento: 19/09/2016, Terceira Turma)

Tendo nessas circunstancias o juiz do trabalho, um grande desafio para analisar o caso concreto, devido à dificuldade da junção de provas.

“A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. As formas como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”. (FONSECA, 2007, p.41).

É importante mencionar que, para a obtenção de prova pode ser utilizados gravações, fotos, filmes. Etc.. Mas, desde que seja colhida de forma legal (MIRABETE, 2008).

2.7 Previsão legal

Em nosso ordenamento jurídico existem inúmeros projetos de lei ainda em tramitação no congresso nacional, para tentar coibir essa pratica que assola os ambientes trabalhistas. Mas para que nessas circunstâncias haja responsabilização do empregador por algum proveniente dano, o mesmo deverá ter incorrido em culpa ou dolo, nas modalidades no código civil.

“A ideia de culpa, na modalidade in eligendo, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação de que o empregador deve

responder pelos riscos econômicos da atividade exercida”. (FILHO e GAGLIANO 2014, p. 263-264).

Nessa mesma linha de pensamento (GUEDES, 2004) considera que assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação, ou seja, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Tendo como requisito a comprovação do ato ilícito.

Em resumo, quando o assédio é cometido dentro da empresa por qualquer que seja o empregado, gerente, preposto, a figura da empresa é totalmente responsável pela reparação civil.

O art. 114, inc. VI, da Constituição da República, trás para justiça do trabalho a competência da lide envolvendo casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432); VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (BRASIL, 1988).

Existem também em nosso ordenamento jurídico, sumulas que consagram a competência da justiça do trabalho nas lides, 392 do TST e 736 do STF.

Segundo Leite,

“No que tange ao dano moral, antes mesmo da Emenda Constitucional 45/04, a jurisprudência já vinha entendendo que o dano moral oriundo da relação de emprego, isto é, aquela com vínculo empregatício entre o empregador e empregado, deveria ser julgado pela Justiça do Trabalho, como diz a Súmula 392 do TST, antiga Orientação Jurisprudencial: “Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”. Com a EC 45/04, a Justiça do Trabalho passou também a apreciar casos envolvendo dano moral decorrentes de

trabalhadores não empregados, como é o caso, por exemplo, do eventual, avulso e autônomo. Com a entrada em vigor da referida Emenda, passou a julgar também dano patrimonial” (LEITE ,2009, p. 217-8).

Se o abuso partir por parte do empregador ou por qualquer pessoa a ele inerente poderá o empregado abandonar seu emprego e requerer também a rescisão do contrato.

Sendo configuradas no art. 483 da CLT algumas outras hipóteses na qual o trabalhador poderá rescindir o contrato.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- 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. (Brasil, 2017).

Caso a ofensa ocorrida seja tão gravosa poderá também ser acionada a justiça criminal, sendo definida na esfera dos crimes contra o a honra, bem como difamação e injúria.

Sendo esses crimes tipificados nos artigos 138 ao 140 do CP.

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa. (Brasil, 1940).

Em síntese precisamos de uma lei mais severa para punir essas incidências do assédio moral no ambiente de trabalho, não tendo um condão de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no

ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor (GLOCKNER, 2004).

2.8 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

De acordo com a cartilha do TST existem inúmeras formas de prevenção para tentar acabar com essa prática, mas a mais importante delas é a informação. O conhecimento é primordial para que o trabalhador saiba dos seus direitos.

Estabelecendo também algumas medidas para prevenção:

- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (falta ao trabalho);
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas, e
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais.

Dentre as mencionadas, a vítima do assédio também poderá procurar apoio nos sindicatos,

Sindicatos são entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativas comuns, e empregadores visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (DELGADO, 2006, p. 1.323).

Sendo obrigação dos sindicatos priorizarem a segurança e saúde das trabalhadoras e trabalhadores, abrir as portas da entidade para as denúncias.

“Ainda que economistas demonstrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, no Brasil, por razões culturais, em regra, não tem sido prioridade patronal o investimento na prevenção. Alguns estudiosos dizem que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de um terror psicológico. O que, no entanto, constitui um grande equívoco, posto que, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio em termos econômicos, pois se de um lado diminui custos, de outro melhora a qualidade e produtividade, que hoje são fatores indispensáveis para a competitividade do mercado”. (MELO, 2005, p. 213).

3 Conclusão

Como evidenciado ao longo de todo o trabalho, o assédio moral é um assunto que vive presente em nossa realidade, e tem que ser combatido. Os trabalhadores devem ter seus direitos segurados e preservados. Porque ali,

A consequência advinda desse abuso pode transcender inúmeros transtornos a vítima, como físicos e psicológicos e até mesmo prejudicar seu desempenho no trabalho.

A forma de punir os agressores deveria ser mais severa, para tentar fazer com que os casos diminuam, tornando o ambiente de trabalho em um lugar harmônico e dotado de ética.

Ao final da pesquisa ficou demonstrado que em nosso ordenamento jurídico faltam leis específicas para esse mal que assola a realidade laboral brasileira.

Destaca-se ainda que depois da implementação da Emenda Constitucional 45 de 2004, que trouxe diversas mudanças principalmente em relação a legislação trabalhista. Tornou a justiça do trabalho competente para resolver questões que envolvam indenizações decorrentes dos danos causados no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALESSANDRA PASTORI TERRIN, Kátia; JOSÉ DE OLIVEIRA, Lourival. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas e prevenção. Revista do Direito Público, 2007. Disponível em: <<https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453/10189>> . Acesso em 23/09/2021

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. Assédio Moral na relação de emprego. Curitiba, Juruá, 2008, p. 70.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Âmbito Jurídico, 2017. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em 19/09/2021.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE, tribunal de contas do estado de Rondônia, 2021. Disponível em: <<http://setorial.tce.ro.gov.br/cg/campanhas-aco-es-preventivas/assedio-moral-vertical-ascendente/>>. Acesso em 11/09/2021.

Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/amp/>> Acesso em: 13/09/2021.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em 22/09/2021.

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

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. 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.

CHIAPETTI FALKEMBACH, Mônica. Assédio moral – Diagnosticando as consequências. Direitonet, 2007. Disponível em <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/AssediomoralDiagnosticando-as-consequencias>> . Acesso em 19/09/2021.

CARMO SILVA, Edvaldo. Responsabilização civil do assédio moral no trabalho. Jusbrasil, 02/2018. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/63882/responsabilizacao-civil-do-assedio-moral-no-trabalho/4>>. Acesso em 23/09/2021

COSTA LINO DE GOES BARROS, Renato. Assédio moral: aspectos configurativos e efeito desse fenômeno social. Jus Brasil, 2019. Disponível em <<https://ibdtrabalho.jusbrasil.com.br/artigos/671072664/assedio-moralaspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social>> Acesso em 23/09/2021.

CORREA RODRIGUES, Paula; COSTA SILVA SIMÕES, Raquel. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Jusbrasil, 2019. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/77011/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-do-empregador>> Acesso em 11/09/2021.

G1 Globo.com, Mais da Metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho. Disponível em: <www.g1.globo.com>. Acesso em: 02/09/2021.

GONÇALVES PAREDES ROSA, Claudia. Assédio Moral no ambiente de Trabalho,Cepein.Disponívelem<<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqPics/1511401671P668.pdf>>. Acesso 26/09/2021.

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

LINO GOES BARROS, Renato. Assédio moral, análises sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social, Migalhas, 2008. Disponível em < <https://www.migalhas.com.br/depeso/54451/assedio-moral---analise-sob-a-luz-dos-aspectos-configurativos-e-probatorios-deste-fenomeno-social>>. Acesso em 22/09/2021

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. Jusbrasil, 2019. Disponível em: <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675142532/nococonceituaisobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>> Acesso 11/09/2021.

GLOSSÁRIO

Absenteísmo: é um indicador de Recursos Humanos usado para medir a soma de ausências dos colaboradores durante o expediente de trabalho.

Degradar: privar de graus, títulos, dignidades, encargos etc., de forma desonrante; destituir.

Inóspito: em que não se pode viver; rude, áspero.

Interpessoal: relativo a ou que envolve relação entre duas ou mais pessoas.

Mobbing: assédio moral