



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ORIENTANDO: PAULO VIEIRA DA COSTA JÚNIOR
ORIENTADORA: PROF^a. M^a. ROBERTA CRISTINA DE M. SIQUEIRA

GOIÂNIA
2020

PAULO VIEIRA DA COSTA JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a Orientadora – M^a. Roberta Cristina de M. Siqueira

GOIÂNIA
2020

PAULO VIEIRA DA COSTA JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Data da Defesa: 18 de Novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. M ^a . Roberta Cristina de M. Siqueira	Nota
---	------

Examinador Convidado: Prof. Me. Luiz Carlos de Pádua Bailão	Nota
---	------

Dedicatória

Dedico este trabalho em primeiro lugar a Deus, que me deu saúde e forças para superar todos os momentos difíceis a que eu me deparei ao longo da minha graduação, ao meu pai PAULO VIEIRA DA COSTA e minha mãe MARIZA PEREIRA DE OLIVEIRA COSTA pelo apoio e por serem essenciais na minha vida e a toda minha família e amigos por me incentivarem a ser uma pessoa melhor e não desistir dos meus sonhos.

Agradecimentos

Gostaria de deixar o meu profundo agradecimento a todos os professores da Pontifícia Universidade Católica de Goiás que tanto me incentivaram durante os anos de graduação e em especial a minha orientadora Roberta Cristina de Moraes Siqueira pelo apoio e dedicação na elaboração do meu TCC.

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO	8
1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	9
1.2 SUJEITOS.....	11
1.3 ESPECIES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE TRABALHO.....	12
2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
2.1 CONDUTA ABUSIVA.....	14
2.2 NATUREZA PSICOLÓGICA.....	15
2.3 CONDUTA REPETITIVA.....	15
2.4 FINALIDADE DE EXCLUSÃO.....	16
3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
CONCLUSÃO.....	20
RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Paulo Vieira da Costa Júnior¹

RESUMO

O presente artigo científico tem como objeto o estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que vem sendo algo cada vez mais comum. Nos dias de hoje, vem sendo normal expor o trabalhador a perseguições, humilhações e maus tratos, provocando grande abalo físico e psicológico. O objetivo é valorizar o empregado frente ao empregador de acordo com a proteção dos direitos da personalidade nas relações empregatícias, para o fim de controlar, evitar e informar o assédio moral no ambiente de trabalho. Defende-se a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, tanto pelo empregador como pelo empregado. A metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa envolverá o método dedutivo que utiliza o raciocínio lógico e a dedução para obter uma conclusão a respeito de um determinado assunto, será utilizado também a pesquisa teórica que é dedicada a reconstruir teoria, conceitos, ideias, ideologias e polêmicas, visando aprimorar fundamentos teóricos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Consequências.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, paulojunior93@outlook.com

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como objeto o tema sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que é algo que vem se tornando cada vez mais comum nas atuais relações de emprego. É comum expor o empregado a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, gerando grande abalo físico e psicológico em sua saúde.

O Objetivo é destacar o empregado frente ao empregador, sob a proteção dos direitos da personalidade nas relações empregatícias, para o fim de impedir, evitar e informar o assédio moral no ambiente de trabalho. Defende-se a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, tanto pelo empregado como pelo empregador.

O tema foi subdividido em três temas: o primeiro trata do conceito, sujeitos e espécies de assédio moral no ambiente de trabalho; o segundo aborda sobre os elementos que caracterizam o assédio e o terceiro dispõe sobre as principais consequências do assédio moral, tanto para a vítima, quanto para o assediador e para a empresa.

1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste em um fenômeno social, resultante da evolução da sociedade e do aumento das relações de trabalho, e ainda que tenha surgido desde o início do trabalho assalariado, tem atingido maior destaque nos dias de hoje. Conforme Ferreira define:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (2004, p.37).

Sendo assim, a globalização trouxe consigo a busca desenfreada pelo sucesso e lucro a qualquer custo, o que conseqüentemente tornou o local de trabalho competitivo. Uma situação bem comum são as metas impostas pelas empresas, que através da desigualdade e subordinação faz com que os empregados sejam humilhados e assediados diariamente como forma de “incentivo” para cumpri-las.

O assédio moral é caracterizado por qualquer tipo de atitude agressiva, individual ou coletiva, destinada contra o trabalhador por seu superior hierárquico, por colega do mesmo nível, subordinado ou por terceiro relacionado com a empregadora, que cause uma degradação na atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos. Alguns exemplos de assédio é o isolamento, cobrança excessiva, ser chamado a atenção na frente de todos e sobrecarga de tarefas. De acordo com Alkimim, o assédio moral é caracterizado como:

Uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho (2008, p. 36).

É a exibição dos trabalhadores a condições constrangedoras e humilhantes, prolongadas e repetitivas ao longo do tempo de trabalho e no exercício de suas atribuições, ocorrendo mais em relações hierárquicas assimétricas e autoritárias, em que prevalecem condutas negativas, relações desumanas e de longa duração, de um ou mais chefes dirigindo-se a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação do empregado com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do trabalho.

Ademais, o assédio moral pode perdurar por tempo indefinido, uma vez que as agressões podem se prolongar por muitos anos, ferindo a vítima de forma silenciosa, e muitas vezes, sendo imperceptíveis por outras pessoas frequentes ao local (ALKIMIM, 2008, p. 37).

Ainda o ambiente de trabalho provoca, na vítima assediada moralmente, um angústia suficiente de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, estando propício à capacidade ao desenvolvimento de doenças crônicas gerado pelo clima de terror psicológico.

Como resultado, tem-se um ambiente de trabalho que acaba por oprimir os trabalhadores, em razão da intensa pressão sobre eles, causando-lhes estresse, debilidades em sua saúde física e mental, além de não conseguirem atingir o nível de produção exigido (FERREIRA, 2004, p. 33).

Dessa forma podemos dar várias denominações para o assédio moral, mas a ofensa sempre será a mesma, deferidas por diversos atos e sempre com o objetivo de “destruir” o psicológico do trabalhador fazendo com que este seja retirado de maneira agressiva do seu ambiente de trabalho.

1.2 SUJEITOS

Para que seja possível verificar a responsabilidade pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, importante se faz identificar quem são os sujeitos envolvidos nesse processo.

A figura do sujeito ativo, assediador, acossador ou cruel é constituído pelo empregador ou qualquer superior hierárquico que, para mostrar ter autoestima e poder, é fundamental rebaixar os outros, age sem qualquer nobreza de caráter e se contenta em ver sua vítima ceder a seus ataques perversos.

De acordo com Alkimim, “o sujeito ativo é o acossador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico” (2008, p. 41).

Ainda que não haja um perfil definido da figura do assediador, algumas características são comuns nesse tipo de agressor. Segundo Barreto:

Normalmente são pessoas “[...] vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar, fracas e medrosas”. Entretanto, apesar de possuir essas características, o assediador não aparenta tais desvios de caráter e se esconde sob máscaras, por isso se utiliza de subterfúgios como, por exemplo, armar tramas e espalhar boatos sorrateiramente para alcançar seus objetivos perversos (2007, p. 56).

Instigado pela inveja, o assediador se empenha em ofuscar aquele que se destaca pela bom desempenho funcional para tentar tirar alguma vantagem.

É no local de uma rivalidade exacerbada entre colegas de trabalho, muitas vezes estimulada pela própria empresa, que o assediador desempenha suas tarefas.

Já o sujeito passivo, vítima ou acossado, geralmente é o empregado, individualmente considerado, ou uma coletividade, subordinado ao assediante e que se destaca por possuir uma habilidade ou uma condição que o assediador não tem. Sendo assim Márcia Novaes Guedes explica que:

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. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. 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 (2003, p. 69).

Frequentemente o assédio se inicia quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe ou se recusa a deixar-se subjugar. Logo, é sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo (HIRIGOYEN, 2002, p. 68).

De maneira diferente do que os agressores tentam fazer crer, as vítimas, a princípio, não são pessoas frágeis ou portadoras de alguma doença.

1.3 ESPECIES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado, segundo a doutrina, em três modalidades: o assédio vertical, que se divide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal e o assédio misto.

O assédio vertical descendente é o tipo de assédio moral mais habitual nas empresas. Esse tipo de assédio toma forma quando o assédio é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado, onde a vítima, que por alguma característica, represente uma ameaça ao superior hierárquico. Maria Aparecida Alkimim afirma que é “é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando” (2008, p. 61). Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro de pessoal por pessoas mais jovens e pagar salários mais baixos (GUEDES, 2003, p. 36).

Há dois motivos para a ocorrência do assédio descendente: o abuso de poder e a estratégia. Assim, pode-se afirmar que o Assédio Moral vertical descendente é o total abuso do poder de chefia, portanto é caracterizado pela pior forma de assédio, que fere de maneira drástica psicologicamente e fisicamente a vítima;

O assédio moral vertical ascendente, ainda que seja bastante raro, surge quando um ou vários funcionários hierarquicamente inferior assedia seu superior. Alkimim afirma que “é aquele que parte de um ou vários empregados

subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de chefia ou adota posturas autoritárias e arrogantes, com o escopo de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os demais colegas de trabalho” (2008, p. 64). Esta forma de assédio pode ocorrer quando houver insegurança ou até mesmo inexperiência do superior hierárquico, de tal forma que este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores (ALKIMIM, 2008, p. 65). Embora seja mais difícil de perceber na prática, pode-se visualizá-lo em circunstâncias em que um funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como forma de chantagem para benefício próprio (pedir aumento de salário, faltar injustificadamente e etc.);

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários da empresa, aqueles que apresentam a mesma condição hierárquica da vítima em razão da competitividade e da diferença salarial. Barreto cita um exemplo de como pode ocorrer o assédio horizontal:

E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente (2007, p. 53).

As causas mais comuns são: intolerância religiosa, discriminação, discordância de opinião e concorrência por uma promoção. Os fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, a ambição em promoções e em cargos superiores, talvez o medo de ser preferido por outro.

O assédio moral misto está na combinação do vertical e horizontal, o que significa que surge numa relação de hierarquia, como por exemplo, entre colegas de mesmo grau hierárquico. Ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos (GUEDES, 2003, p. 37). Uma característica essencial desta espécie de assédio é a força da sua agressividade, onde o impacto sobre o assediado e a

celeridade do resultado, isso porque a vítima é atacada por seu superior hierárquico e companheiro ao mesmo tempo, precisando suportar os atos de assédio e seus reflexos a todo momento e sem ter qualquer saída ou chance de recuperação, o que acaba com a queda do assediado muito mais rápido que as outras espécies de assédio.

Essas são as espécies de assédio moral apresentadas pela doutrina, que auxiliam o estudo de cada caso em que se discute se houve ou não a prática dessa conduta tão rechaçada por todos.

2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 CONDUTA ABUSIVA

O assédio moral se caracteriza, nitidamente, pela prática de condutas repetitivas e prolongadas, de natureza ofensiva ou humilhante. Tal conduta é aplicada de forma intencional, entre vários tipos, onde podemos identificar os mais frequentes, conforme destaca Xerez:

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 publicas aplicação de punição disciplinar sem fundamento, ordens e instruções contraditórias e imprecisas, agressões verbais, ataques a reputação moral e familiar da vítima e revogação de benefícios concedidos em decorrência da relação de emprego (2015, p.26).

A conduta abusiva expressa-se, principalmente, por palavras, comportamentos, gestos, atos e constrangimento, podendo ir desde o afastamento, passando pela indiferença profissional, até causar a destruição psicológica da vítima. Além disso é um dos requisitos configuradores do assédio moral e finaliza quando as

atitudes do assediador extrapolam o que é permitido a um superior, conseguindo atingir pessoalmente a vítima.

2.2 NATUREZA PSICOLÓGICA

A conduta de natureza psicológica estará configurada quando tiver qualquer conduta inapropriada que se evidência com o intuito de promover ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa. De acordo com Felker:

O perverso age de forma a desestabilizar a vítima, explorando-a psicologicamente através da dominação. Ele utiliza-se de métodos que desqualificam, destroem a autoestima constroem, vexam e isolam a vítima, ferindo-a em seu amor próprio, atingindo-a em sua dignidade e fazendo-a perder a autoconfiança (2006, p. 172).

O assédio moral faz com que a vítima se sinta descartada sem querer. Faz com que ela perca a vontade de viver, sinta-se solitária, jogada à própria sorte, doente e sem valor (BARRETO, 2006, p. 190).

Portanto, identifica-se que, além de abusiva, a conduta praticada pelo agressor supera a integridade psicológica da vítima, desestabilizando-a e acabando sua autoestima, fazendo com que a vítima se sinta isolada e sem forças para trabalhar.

2.3 CONDUTA REPETITIVA

Estabelece-se como elemento principal do assédio moral a conduta repetitiva e prolongadas de conteúdo ofensivo ou humilhante. Sendo assim GUEDES afirma que:

O assédio moral no trabalho pode ser regular, sistemático e de longa duração. A lesão moral, entretanto, não está diretamente relacionada ao fator tempo e

sim à intensidade da agressão: o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico [...] (2003, p. 84).

Para Hirigoyen a gravidade do ato que caracteriza o assédio não depende apenas da duração, mas também do grau de violência, pois algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir a vítima em menos de seis meses (2015, p. 30).

Conclui-se, que para que haja a conduta repetitiva as agressões precisam ser reiteradas e constantes, ou seja, com repetição no tempo para que cause um impacto real e de certa perseguição pelo assediador.

2.4 FINALIDADE DE EXCLUSÃO

A finalidade de exclusão é muito objetiva e está relacionada a intenção do ato. O assediador tem como objetivo eliminar a vítima do seu local de trabalho, acabando com sua autoestima, fazendo-a se sentir inútil, e peça demissão e seja excluída do ambiente de trabalho ou obtenha licença médica. Sendo assim Nascimento afirma que:

A finalidade de excluir a vítima consiste, em última análise, em envidar todos os meios para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, ou tornando o clima de trabalho tão degradante a ponto de forçá-la a demitir-se, aposentar-se precocemente, ou ainda licenciar-se para tratamento de saúde (p. 925).

O objetivo de excluir a vítima nem sempre é fácil perceber, podendo estar subentendida nas condutas abusivas, dificultando sua comprovação. Sobre esse assunto Stadler Explica que:

O que se pretende é a desestabilização emocional da vítima, levando-a a desistir do seu posto de trabalho diante das dificuldades enfrentadas. Isso se torna mais grave, considerando a dificuldade de obter a recolocação no mercado de trabalho, pois os índices de desemprego revelam que “para cada um que sai, há cinquenta esperando (2008, p. 76).

Deste modo, fica claro que, para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, se faz necessário a conduta abusiva, repetitiva, tal como apresentar natureza psicológica, objetivando-se sua exclusão do ambiente de trabalho.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Geralmente, o assédio moral tem como consequência a saída da vítima de seu emprego, em uma condição de debilidade que não possui nem condições físicas ou psicológicas de se recolocar no mercado de trabalho. Essa situação se agrava quando a vítima se dá conta de que o mercado de trabalho não absorverá uma pessoa em tal estado, e, logo, será prejudicial a sua vida e de sua família. Sobre as consequências, Ferreira ainda explica que:

Existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas (2004, p. 71 - 72).

Na vítima dessa grave agressão psicológica acontecem os mais diversos indícios e possibilidades de sequelas. Obviamente, o primeiro diagnóstico é de uma lesão à saúde mental da vítima, o que por si só já é uma grave consequência. Depois surgem distúrbios mais consideráveis, problemas com insônia, depressão, gastrite, envolvimento com o álcool ou drogas, e até mesmo tentativas de suicídio. Hirigoyen destaca alguns dos danos psíquicos sofridos:

Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. (2015, p. 161).

Uma das consequências mais comuns apontadas por Barreto, tem-se que as vítimas pensam em suicídio - e algumas até tentam - o consumo de drogas e de álcool, e a reprodução no lar da violência sofrida no trabalho (2006, p. 153).

Para o assediador há varias consequências que são capazes de autorizar a rescisão indireta, além de indenização por dano moral ou material. Sendo que as práticas de assédio moral podem ser enquadradas em algumas alíneas do artigo 483 da CLT:

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; (BRASIL, 1943).

Todavia, o assediado não se encontra totalmente desamparado e desprotegido, pois existem algumas leis que, ainda que de forma esparsa, versam sobre o tema (FONSECA, 2007, p. 39).

Fica comprovado que o assédio moral no ambiente de trabalho também gera consequências para a empresa, prejudicando o desenvolvimento e sua produtividade. Para Marcia Novaes Guedes:

As empresas sofrem consequências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60% (2003, p. 115).

Essa insegurança também afeta a produtividade, pois gera temor aos demais trabalhadores, que muitas vezes acabam sendo substituídos, transferidos ou acabam, até mesmo, sendo despedidos (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

Além disso a vítima do assédio moral pode se tornar um custo temporário para o Estado, que gozará de benefícios previdenciários. E, de consequência, as vítimas fazem uso dos benefícios previdenciários temporários, ou permanentes, em

razão da incapacidade adquirida, e a sociedade, como um todo, também é atingida com a sobrecarga da Previdência Social (FERREIRA, 2004, p. 69 - 71).

Apesar de ainda não existir uma legislação específica sobre o assédio no ordenamento jurídico brasileiro, nem lei regulamentadora na esfera penal que defina e tipifique o assédio moral no ambiente de trabalho, por ser um tema recente, embora há constante discussão sobre o tema.

Sob uma forma geral, as consequências são muitas e, na maioria dos casos, são graves, tanto para a vítima ou para o assediador, assim como para a empresa e o ambiente de trabalho.

Conclui que, esse tema é de total importância, pois trata do dia a dia do trabalhador que muitas vezes é hostilizado e exposto a situações vexatórias que raramente podem parecer insignificantes, entretanto tem um efeito psicológico devastador nas vítimas.

CONCLUSÃO

Ao longo da pesquisa, evidencia-se que o assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações de trabalho, é um tema que apenas ultimamente vem conseguindo destaque no âmbito legislativo e doutrinário, de forma que ainda é um tema pouco falado. Muitas pessoas vivenciam e relatam em seu ambiente de trabalho situações que poderiam ser classificadas como assédio moral, contudo, não se dão conta de que estão sendo vítimas deste terror e por falta de conhecimento, a vítima é exposta a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, aguentando calada a todas os insultos e ofensas, por medo de perder o emprego, e sem saber como prevenir, agir e reparar o dano.

Trata-se de um tema que merece maior destaque e importância, uma vez que configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, agindo diretamente sobre os direitos de personalidade do trabalhador, em razão de seu caráter hostil e humilhante. Contudo, é de grande importância que o assédio moral no ambiente de trabalho seja reconhecido pela legislação nacional, bem como seja informado, debatido, prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima. Pois ao contrário do senso comum, o assédio moral no ambiente de trabalho não resulta unicamente da dependência jurídica podendo acontecer entre colegas de trabalho e até mesmo partir dos subordinados em direção ao superior hierárquico, ainda que essa última espécie seja pouco comum.

Consequentemente, compete o estado, inclusive elaborar políticas de conscientização, qualificação e controle das atividades empresariais para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, além de edição de leis específicas sobre o assunto, com o objetivo de proteger a integridade do empregado, e evitar esses casos de humilhação que hoje em dia não se demonstram muito relevantes para nossos legisladores, e no investimento em políticas públicas para a informação e prevenção do assédio moral a serem trabalhadas pela empresa e empregador frente à seus funcionários.

Com estas ações as empresas seguramente passarão a fiscalizar de perto as atividades e os regulamentos institucionais, desenvolvendo e vigiando as

atividades dos seus gestores, para o devido cumprimento das normas legais, que resultará e um ambiente de trabalho mais saudável e digno para os trabalhadores.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to study moral harassment in the workplace, which has become increasingly common. Nowadays, it has become normal to expose the worker to humiliation, persecution and mistreatment, causing great physical and psychological damage. The objective is to value use in relation to the employer, in accordance with the protection of personal rights in employment relationships, in order to control, prevent and inform moral harassment in the workplace. The maintenance of a healthy work environment is advocated, both by the employer and the job. The methodology to be used in the elaboration of the research will involve the deductive method that uses logical reasoning and the deduction to obtain a conclusion on a given subject, a theoretical research that is dedicated to reconstruct theory, concepts, ideas, ideologies will also be used and controversial, perfect theoretical foundations. The theme was subdivided into three chapters: the first deals with the concept, subject and types of bullying in the workplace; the second addresses the elements that characterize harassment; the third deals with the main consequences of bullying at work.

Keywords: Moral Harassment. Workplace. Consequences.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas*. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: senado, 1988.
- BRASIL, Decreto Lei nº 5.452. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 de Set. de 2020.
- FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e ao assédio sexual nas relações de trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação*. São Paulo: LTr, 2006.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.
- FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral: breves notas*. Revista LTr, São Paulo, v. 71, nº 1, p. 34-45, jan. 2007.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HIRIGOYEN, Marie- France. tradução de JANOWITZER, Rejane. *Mal-Estar no trabalho: redefinindo o Assédio moral*. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaró. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, v. 68, nº 8, p. 922-930, ago. 2004.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego*. Revista LTr, São Paulo, v. 70, nº 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.
- STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.
- XEREZ, Lena Marcílio. *Tutela Jurídica do empregado em face do Assédio Moral*. São Paulo: LTr, 2015.

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

ANEXO I

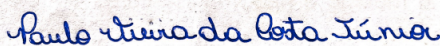
APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante PAULO VIEIRA DA COSTA JÚNIOR do Curso de Direito, matrícula 2018.2.0001.0675-5, telefone: (62) 99198.5919 e-mail paulojunior93@live.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 18 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es):



Nome completo do autor: PAULO VIEIRA DA COSTA JÚNIOR

Assinatura do professor-orientador:



Nome completo do professor-orientador: ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA