



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O SILÊNCIO DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

ORIENTANDA: SARA GUIMARÃES SOBRIM
ORIENTADORA: PROF^a Ms. LARISSA MACHADO ELIAS

GOIÂNIA
2022

SARA GUIMARÃES SOBRIM

**O SILÊNCIO DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, do Departamento Ciências Jurídicas, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof^a Orientadora: Ms. LARISSA MACHADO ELIAS.

**GOIÂNIA
2022**

SARA GUIMARÃES SOBRIM

**O SILÊNCIO DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ms. LARISSA MACHADO ELIAS
Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo
Nota

Dedico a minha formação profissional e moral que tem como base a educação e os princípios que recebi de minha mãe. A estrelinha mais linda no céu.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me dado sabedoria e paciência durante toda minha vivência na graduação, mesmo nos momentos que pensei em desistir. Momentos esses que minha mãe nunca deixou, pois como dizia dona Guiomar “ Começou agora termina”.

Agradeço a você mamãe por não ter deixado eu desistir, e por me apoiar e ajudar no começo da graduação. Te amo eternamente.

A minha irmã que me motiva a sempre me esforçar.

A minha tia que sempre está disposta a ajudar e cuidar de mim.

Ao meu namorado que sempre me apoia e ajuda.

Aos meus amigos, vocês tornaram a experiência na histórica PUC mais leve e inesquecível.

Enfim, a todos que participaram da minha jornada até a tão sonhada formatura, meus sinceros agradecimentos. Espero continuar contando com vocês daqui para frente, e que saibam que também podem contar comigo.

RESUMO

O assédio moral é um tema bastante comentado nos últimos anos devido muitas informações a respeito do tema nas mídias de comunicação, mas ainda há pessoas que vem sendo abusadas, assediadas, e não sabem como dar publicidade a isso, não sabem como se proteger de tal ato por não ter formação. O assédio moral pode ocorrer em várias dimensões, desde em relações entre cônjuge, no ambiente familiar, nas escolas, mas nas relações de trabalho é muito mais comum, e esse é o objetivo de estudo o assédio moral em ambiente de trabalho, das dificuldades de dar publicidade ao ato.

PALAVRAS – CHAVE: Dificuldade. Publicidade.

ABSTRACT

Bullying is a topic that has been discussed a lot in recent years due to a lot of information on the subject in the media, but there are still people who have been abused, harassed, and they don't know how to publicize it, they don't know how to protect themselves from it. act of not having training. Harassment can occur in several dimensions, from relationships between spouses, in the family environment, in schools, but in work relationships it is much more common, and this is the objective of studying bullying in the work environment, the difficulties of giving publicity to the act.

KEY WORDS: Difficulty. Advertising.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2.RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.....	10
3 ASSÉDIO MORAL.....	12
3.1 NOÇÕES HISTORICAS DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	12
3.2 NOÇÕES CONCEITUAIS.....	13
3.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	14
3.4 PROJETO DE LEI QUE VIABILIZA A TIPIIFICAÇÃO COMO CRIME O ASSÉDIO MORAL.....	16
4. RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL.....	17
4.1 NOÇÃO CONCENTUAL DE RESPONSABILIDADE CIVIL	19
4.2 DIREITO DO TRABALHADOR A REPARAÇÃO OU INDENIZAÇÃO DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL.....	19
5.DIFICULDADE NA PUBLICIDADE E APRECIACÃO DO COMPORTAMENTO.....	20
5.1CONSEQUÊNCIAS DA SAÚDE DO TRABALHADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL.....	21
6. ANÁLISE DE CASO – POSICIONAMENTO DO TRT 18 REGIÃO	
6.1 RELATÓRIO FÁTICO.....	23
6.2 IDENTIFICAÇÃO E PROVA DO ASSÉDIO MORAL.....	23
6.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	24
6.4 CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR.....	24
CONCLUSÃO.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho trata do assédio moral em ambiente de trabalho, das dificuldades que as vítimas sentem e passam a dar publicidade ao ato, ou até mesmo se calar diante do mesmo. O assédio moral é uma conduta grave que abala a vítima fisicamente, psicologicamente e socioeconomicamente, algo que precisa ser levado a sério por vários motivos que será exposto neste trabalho.

Desta forma será apresentado em relação de trabalho a distinção entre trabalho e emprego, uma noção histórica do assédio moral no Brasil, demonstrando que o assédio não é algo novo, decorre desde o primórdio do processo civilizatório em decorrência das relações conflituosas de trabalho, e atualmente o tema tem sido muito discutido devido aos avanços da tecnologia que possibilitam as pessoas terem mais acessos as informações sobre o tema assédio moral.

O trabalho utilizará a metodologia científica bibliográfica para explicitar as noções conceituais, a classificação do assédio, sabendo que cada uma delas apresentam um ponto em comum, ou seja, o objetivo de atacar a pessoa, independente do cargo ser subordinado ou não.

O assédio moral ainda não é criminalizado no Brasil, há sim projetos de Lei, mas que ainda não foram sancionados.

Ao decorrer do trabalho será apresentado a responsabilidade civil e trabalhista de quem acomete assédio moral, nas relações de trabalho. Será levantada as consequências na saúde do trabalhador que é vítima de assédio, assim como o direito do trabalhador a uma reparação ou uma indenização de dano moral decorrente do assédio moral, e por fim o objetivo real deste trabalho que é a dificuldade que as vítimas encontram ao darem publicidade a este ato chamado assédio moral.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.

É importante enfatizar e distinguir a relação entre trabalho e emprego. A relação de emprego é a prestação de serviços trabalhistas, que pode ser firmado por meio de contrato ou não. Nesse sentido, as atividades também podem ser pagas ou voluntárias, mas sempre haverá um contratante e um contratado.

Em uma relação de trabalho, a pessoa será paga com base nas horas de trabalho. No entanto, não há vínculo empregatício baseado na CLT. Mesmo assim, toda relação de trabalho é regida pelas leis trabalhistas.

A diferença entre uma relação de trabalho e uma relação de emprego é o vínculo empregatício ou contrato de trabalho.

Nas relações de trabalho, independentemente do salário, os trabalhadores têm mais liberdade para exercer suas funções nas condições acordadas. Por outro lado, a relação de emprego estabelece uma atividade de tempo integral com direitos e garantias previstas na CLT.

As relações de emprego contêm alguns requisitos importantes do qual se destaca:

Da personalidade que somente o empregado deve fazer suas funções

Da subordinação: o empregado receberá ordens do seu superior hierárquico

Do serviço não eventual: as atividades do empregado não podem ser esporádicas.

E do salário: que o pagamento também é um dos requisitos para que seja estabelecida uma relação de emprego.

A relação de trabalho deve ser satisfatória para todas as partes, ou seja, empregador e empregado, mas quando isto não acontece o empregado tem direitos que garantem sua proteção em relação ao trabalho, e pode solicitar a rescisão de contrato nas seguintes situações:

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.

Diante dessas situações poderá o empregado terminar a relação de trabalho quando lhe acontecer o que está previsto no artigo 483 da CLT que pode ser caracterizado como algum evento de assédio. Várias características de assédio moral serão citadas ao decorrer do trabalho situações essas que traz sensação de incapacidade, frustração, humilhação, constrangimento e vergonha para as vítimas. O assédio moral traz consequências gravíssimas ao trabalhador.

É um assunto sério e atualmente tem se tornado um termo comum na nossa sociedade com a rapidez que as redes sociais disponibilizam várias informações sobre o tema, porém isto não acontece com a mesma agilidade em relação a formação de pessoas e das leis que regem para combater o assédio moral devidamente, haja vista que ainda não temos nenhuma lei para a criminalização do assédio.

E muitas vezes ao obter essas informações acreditam que um fato isolado de agressão configura assédio moral, pois não configura assédio, e sim dano moral, gerando uma grande demanda de processos sobre assédio que não caracterizam o mesmo e por consequência podem desacreditar o instituto do assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL

3.1 NOÇÕES HISTÓRICAS DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Primordialmente, deve-se fazer um breve histórico sobre a origem do assédio moral, sendo assim utiliza-se como fonte para esse retrospecto histórico informações contidas nos estudos de um artigo de Raul Henrique Beserra Melo, Ruana Bezerra Melo, Stefani Linhares Isaías, publicado no ano de 2017.

O trabalho sempre foi visto como essencial para a sobrevivência do homem, tendo em vista que ele precisa se alimentar. A narrativa bíblica da origem da humanidade diz que Deus afirma: “Para comer, você terá de sofrer por toda a vida” (GN 3, 17) “você vai ter de comer o pão com o suor do rosto” (GN 3, 19). Sendo assim o homem precisa trabalhar para garantir seu sustento e sua dignidade.

A partir do progresso de civilizações, vieram as relações de trabalho, e o assédio junto, de forma que o homem começa a explorar o outro homem, o tem como propriedade, posse, objeto. E aqui se encaixa como exemplo a escravidão, em que os escravos eram propriedade, objeto de seus senhores.

Segundo Melo R, Melo R, Isaías (2017):

O assédio moral no Brasil perdura desde os tempos de escravidão, onde os escravos eram condicionados a trabalhar de forma análoga, em situações críticas, nas quais sofriam com o intenso terror psicológico. Naquela época as condições de trabalho eram as piores imagináveis, pois os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma intensa num período em que foram marcados pela desigualdade, as perseguições, as separações de famílias, castigos severos e até mortes.

De acordo com o conceito apresentado por Mara Vidigal Darcanchy (2006):

O assédio moral é uma forma de coação social, que pode instalar – se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana. (retirado do livro assédio moral uma visão multidisciplinar Fiorelli José, Fiorelli Maria, Junior Marcos 2. ed Atlas, 2015.)

Hoje em dia, devido aos avanços tecnológicos as pessoas têm tido maior acesso as informações sobre o tema que é muito discutido, mas se faz necessário haver mais formações sobre o assunto, pois para demonstrar que houve assédio moral é preciso que o assédio traga reflexos na saúde psíquica ou mental do assediado, sem provas desse problema na saúde, não é assédio, pode ser somente um dano moral.

Esse entendimento está baseado nos primeiros estudos científicos sobre o assédio moral feito por, Klaus Niedl doutor da Universidade de Viena, o doutor em psicologia do trabalho Heiz Leymann, pela médica Marie – France Hirigoyen, pelo italiano Harald Ege e pelo alemão Dieter Zapf, os primeiros a contribuírem com a tese do assédio moral. Os estudos sobre assédio moral são novos, mas o problema do assédio não.

3.2 NOÇÕES CONCEITUAIS

A palavra assédio significa “ insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc.”. (dicionário Novo Aurélio). Assédio moral é a agressão praticada por uma ou um grupo de pessoas com a intenção de causar danos psíquicos ou prejuízo de forma que essas agressões aconteçam por um longo período, e de forma contínua.

Marie - France Hirigoyen entende que assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando – se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2000, p.20) retirado do livro assédio moral uma visão multidisciplinar Fiorelli José, Fiorelli Maria, Junior Marcos. 2.ed Atlas, 2015.

Por sua vez, Margarida Barreto, médica do trabalho e ginecologista (*apud* Mendes, 2006, p. 17) acrescenta que assédio moral é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras 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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando – o a desistir do emprego. (retirado do livro assédio moral uma visão multidisciplinar Fiorelli José, Fiorelli Maria, Junior Marcos 2. ed Atlas, 2015.)

Mothé apresenta (2006, p. 13) sobre assédio:

É caracterizado por uma conduta abusiva, que pode ser do empregador, que se utiliza da sua superioridade hierárquica para

constranger os subalternos (o chamado assédio vertical), mas que pode ser também dos trabalhadores entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode ocorrer por motivos de competição, inveja, ou mesmo por discriminação racial, sexual ou religiosa (o chamado assédio horizontal) retirado do livro assédio moral uma visão multidisciplinar Fiorelli José, Fiorelli Maria, Junior Marcos 2.ed Atlas, 2015.

Há vários entendimentos do que é assédio moral, mas com o mesmo sentido de que é uma agressão que traz danos ao trabalhador fisicamente e psicologicamente, que passam por situações humilhantes e constrangedoras em seu ambiente de trabalho. Que o assédio pode ser praticado pelo empregador, mas também por empregado.

3.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

As formas de assédio moral são a **vertical** que tem uma divisão descendente e ascendente:

Descendente quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico; um exemplo disso quando um gerente exige metas de um empregado colocando em situações constrangedoras, como dancinhas e pagamento de prendas.

Ascendente quando é praticado pelo subordinado. Esses casos são raros, mas quando acontece na maioria das vezes o empregado faz uso de chantagem para benefício próprio.

O **horizontal** quando o assédio é praticado entre pessoas do mesmo nível sem subordinação, quando é feito por colegas de trabalho. Quando ocorre por competição de funcionários por metas que o outro não cumpre, competitividade entre seus funcionários, por inveja.

E por último o **misto** que é o acúmulo do assédio vertical mais assédio horizontal, em que a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a abrangência: ele pode ser interpessoal ou institucional.

Ele é interpessoal quando acontece de maneira individual, direta e pessoal.

Institucional quando a própria organização (a pessoa jurídica) incentiva ou permite os atos de assédio.

Observe uma decisão do tribunal do trabalho da 6ª região em que a autora sofreu assédio pelo seu superior hierárquico, esse tipo de assédio é muito comum, em que por estar em um cargo de poder, de chefia, o agressor se acha no direito de ferir o outro.

INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS: Evidenciando-se da prova dos autos que, no curso do contrato de trabalho, sofreu a autora assédio moral por parte do superior hierárquico, com conseqüente acometimento patológico, restou claro que a doença, da qual é portadora, se manifestou em face da relação laboral, causando-lhe sequelas que necessitam de tratamento e acompanhamento médico psicológico. Caracterizado o dano à trabalhadora, de ordem moral, cabe à reclamada arcar com o ressarcimento consoante arts. 186 e 927 do Código Civil. (TRT 6ª Região. 1ª Turma. RO 02363-2002-143-06-00-3. Juíza Ligia Maria Valpis Albuquerque de Abreu. Publicado em 8 de abr. de 2004.) Acesso em: 29 de novembro de 2021

No caso supracitado a vítima do assédio sofreu tanto com as agressões que desenvolveu uma doença psicológica, causando sequelas que necessitam de tratamento e acompanhamento médico. A pressão pode ser tanta nesses casos de assédio que pode levar a pessoa a tentar contra sua própria vida.

Observe algumas situações que caracterizam assédio moral:

- . Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- . Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- . Ignorar a presença do assediado, dirigindo – se apenas aos demais colaboradores;
- . Passar tarefas humilhantes;
- . Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- . Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- . Atribuir apelidos pejorativos;

- . Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- . Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- . Vigilância excessiva;
- . Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- . Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas. (Cartilha de prevenção ao assédio moral – pare e repare por um ambiente de trabalho + positivo TST)

Diante de todas essas situações pode - se citar outras específicas de assédio moral contra as mulheres como exemplo:

- . Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- . Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- . Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas
- . Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento. (Cartilha assédio moral e sexual no trabalho – Senado Federal)

São várias as situações de assédio, qualquer pessoa pode sofrer assédio moral. Mas sabemos que os alvos mais frequentes são a minoria composta por mulheres, negros, portadores de deficiências, e homossexuais.

Cabe ressaltar que essas condutas devem ser repetidas constantemente e provocar danos perceptíveis a saúde física e psíquica do assediado.

3.4 PROJETO DE LEI QUE VIABILIZA A TIPIIFICAÇÃO COMO CRIME O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um tema preocupante visto que acontece no mundo inteiro, e no Brasil não é diferente, atualmente é uma atitude recorrente no ambiente de trabalho em que muitas situações o empregador assedia o empregado (vertical descendente) ou o empregado assedia o empregador (vertical ascendente), ou ainda empregado com empregado (horizontal) como

visto anteriormente nos tipos de assédio. No Brasil não existe lei para punir o agressor penalmente que pratica esse ato.

Há projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional para que tenha uma legislação federal, que possibilite tipificar assédio moral como crime, projetos esses de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

Confira o primeiro projeto de nº 4.742/2001 que incluirá no Código Penal com a seguinte redação:

Art. 146 – 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 trata – lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: “ detenção de um a dois anos ”.

O segundo projeto de número 5. 971/2001 incluirá no Código Penal:

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena: “ detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa”.

Esses projetos de lei foram criados numa tentativa de criminalizar o agressor que pratica assédio moral, não somente que ele pague uma indenização ou uma reparação, mas que também seja punido e devidamente preso por tal conduta delituosa.

O projeto de lei 4.742/2001 foi aprovado em 2019 pelos deputados, ele ainda precisa passar pelo Senado, e até o ano de 2021 nada foi aprovado.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

Em conformidade com o artigo 5º inciso V e X da Constituição Federal o agressor que pratica assédio moral está sujeito a indenizar a vítima. Toda pessoa tem direitos que resguarda ela, assim como prevê os direitos da personalidade, e da dignidade da pessoa humana, direitos esses que são severamente violados quando o assédio moral acontece. Veja o artigo 5º da CF:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e a imagem;
X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de violação;

Existem direitos que estão previstos no Código Civil, direitos personalíssimos que servem para que cada pessoa realize sua individualidade sendo único, e que possa defender aquilo que é seu, como sua liberdade, a proteção a vida, a privacidade, a honra, sua dignidade, sua imagem. Violando esses direitos dar-se o início do ato ilícito.

Segundo o Código Civil determina: *“Art 186 – aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

O mesmo Código prevê *“Art 932 – São também responsáveis pela reparação civil: III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”*.

Nesse sentido entende-se que se houver assédio horizontal (aquele que é praticado por um colega, isto é, uma pessoa do mesmo nível de hierarquia) a responsabilidade é do empregador. Verifique: *“o empresário tem a obrigação de criar na empresa um ambiente de trabalho satisfatório para seus empregados e vigiar que este continue assim no tempo”* (Tribunale di Torino 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102; Pêra 2000, 113) retirado do livro ebook assédio moral no trabalho Zanetti Robson.

Há responsabilidade também para o empregado que tenha praticado o ato, isto é, será despedido por justa causa como estabelece o artigo 482 da CLT alíneas j e k.

Art 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Fica demonstrado que não somente o superior hierárquico, mas também o empregado que comete assédio moral deve ser devidamente punido, e que pode chegar até uma demissão por justa causa.

4.1 NOÇÃO CONCEITUAL DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil nasce de um dever de indenizar o dano causado por outrem, gerando a obrigação de indenizar, pela prática de um ato ilícito. Maria Helena Diniz diz acerca da responsabilidade civil que: “ *é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral e/ ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato próprio imputado*”. É necessário que tenha o ato ilícito para gerar a responsabilidade. Existem dois tipos de responsabilidade a objetiva e subjetiva. A objetiva é caracterizada pelo fato de que o dano, o prejuízo deve ser atribuído ao autor e assim reparando por quem o causou.

Na responsabilidade subjetiva que como regra geral foi a adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro afirma que é necessário comprovar a culpa para depois ser ressarcido, a ideia de dolo e culpa, e quando falar em dolo sempre haverá a responsabilidade.

4.2 DIREITO DO TRABALHADOR A REPARAÇÃO OU INDENIZAÇÃO DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O artigo 937 do Código Civil traz em sua redação que *é obrigado* a reparar o dano causado a outrem. A responsabilidade é do empregador sobre a reparação do dano causado a vítima, de forma que possa se retratar publicamente para que o ato não aconteça novamente, e judicialmente pagando a indenização estipulada pelo juiz como forma de amenizar a tortura mental recebida, tendo direito a um ressarcimento do assédio moral em valor pecuniário.

5. DIFICULDADE NA PUBLICIDADE E APRECIÇÃO DO COMPORTAMENTO

A dificuldade de dar publicidade aos casos de assédio moral ocorre porque as vítimas se sentem humilhadas, com medo de ser ameaçadas; medo de julgamentos, medo de serem taxadas como mentirosas, visto que é difícil ter provas de assédio pois pode ocorrer de não ter ninguém presenciado o ato, medo também de perder o emprego, ou com vergonha da situação, pois a maioria das vítimas se sentem culpadas por aquilo ter ocorrido com elas. Por isto não buscam seus direitos ou alguma forma de solucionar aquilo, às vezes nem sabem e também nem percebem o que é assédio moral por isso não recorrem a justiça não tendo a apreciação devida.

E muitas vezes quem recorre a ajuda interna na empresa não é nem visto, nem ajudado. Zanetti alude que em uma pesquisa de Marie – France Hirigoyen que ao pesquisar na França várias pessoas, chegou à conclusão de que a ajuda das empresas é muito baixa em relação a casos de assédio moral. Então por não ter suporte, por não ter ajuda o silêncio das vítimas prevalece. É o que acontece também no Brasil.

Veja o resultado da pesquisa realizada que confirma a exposição anterior:

Em 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu quase 50 mil denúncias de assédio moral em todo o país. Além disso, segundo pesquisa feita por um site de vagas de emprego, 52% dos entrevistados alegaram já ter sofrido algum tipo de assédio moral no meio corporativo. No entanto, 87% não denunciam por vergonha, medo ou receio de perder o emprego.

Há casos em que as pessoas não denunciam devido a sensação de impunidade. Veja o resultado da pesquisa do site Vagas.com:

Quem decide denunciar enfrenta sensação de impunidade, segundo a pesquisa. É que 74,6% dos respondentes que denunciaram disseram que o agressor permaneceu na empresa.

Apenas 12,1 declararam que o agressor foi demitido após a denúncia, 11% não sabem o que aconteceu e 2% disseram que o denunciado acabou pedindo demissão.

Ainda no grupo dos denunciantes, 20% foram demitidos após a iniciativa de denunciar, 17,6 % disseram que foram perseguidos. Só 8,6% levaram o caso a Justiça. Para 39,2 % nada mudou após a denúncia.

É notório ver na pesquisa que as vítimas também não denunciam por medo de ficarem marcadas e perseguidas na empresa devido o agressor na maioria das vezes continuar trabalhando no mesmo local e a vítima não tendo apoio algum do RH da empresa, que deveria ali mesmo ter estabelecido uma tentativa de resolução do conflito.

Caso não tenha o apoio da empresa na solução do conflito a vítima deve acionar o Ministério Público do Trabalho para ajuizar uma ação, com todas as provas necessárias, como anotações com dia e hora do fato, colegas que presenciaram o ato, áudios e filmagens que comprovem o assédio moral.

Parafraseando Martin Luther King: O que me preocupa não é o grito do assediador o que preocupa é o silêncio do assediado.

A denúncia de assédio moral no trabalho é muito importante para que a justiça seja feita e para que a autoestima de quem sofre, possa ser restaurada.

Vislumbrando um futuro mais promissor as empresas deveriam ter um cuidado maior em relação as tentativas de mediar os conflitos internos (com diálogos) e ações preventivas. É importante garantir que os trabalhadores e especialmente as mulheres denunciem casos de assédio e para que isto aconteça a sociedade ajude a organizar um ambiente seguro para todos denunciarem.

5.1 CONSEQUÊNCIAS DA SAÚDE DO TRABALHADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Há uma série de consequências para o indivíduo que sofre o assédio moral, vai desde redução da produtividade no trabalho até as mais graves que afeta a saúde do indivíduo. O assédio moral é um mal que angústia a sociedade e que afasta a paz e o progresso, uma vez que atrapalha o desenvolvimento das relações de trabalho prejudicando o emocional do assediado e a produtividade das empresas.

O dano pode ser social quando o mesmo deixa de ter sua vida social, não sai mais, não tendo vínculo com ninguém, no trabalho não é produtivo, não se concentra em suas tarefas. Há danos psicológicos como sentimento de culpa,

vergonha, rejeição, tristeza, baixa autoestima, ansiedade, depressão cogitação de suicídio, tudo isso afeta a saúde. O corpo também fala e fisicamente os danos podem ser vários como: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, insônia, dores de cabeça, e ainda pode ocorrer o agravamento de doenças já existentes.

O assédio moral traz danos que produz muitos impactos para o corpo e para mente, trazendo um adoecimento físico e muito sofrimento emocional e psíquico para a vítima, colocando em risco toda sua integridade física e mental.

Percebe – se ainda que as consequências de quem sofreu assédio moral ultrapassam a saúde psíquica, e física, mais também afeta os aspectos sociais e econômicos, isto é, a vítima perde a confiança em si, tornando se desconfiada e desmotivada ficando sem energia para o trabalho ou para procurar um novo emprego. Gerando assim mais desemprego, e despesas com benefícios sociais (auxílio-doença ou uma aposentadoria por incapacidade), custos com tratamentos médicos e reabilitação.

6. ANÁLISE DE CASO – POSICIONAMENTO DO TRT 18 REGIÃO

O caso a seguir julgado no TRT 18º que traz o seguinte texto:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza – se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT 18, ROT -0011330-25.2020.5.18.0015, Rel ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3º TURMA,04/10/2021 Acesso em: 01 de março de 2022

O TRT traz a definição de assédio moral qualificando a caracterização do mesmo e no caso em tela foi provado o ato assim tendo a vítima sua devida indenização. No inteiro teor dessa decisão pode – se citar a parte em que a testemunha foi peça importante, que ajudou a vítima a comprovar que sofria assédio moral por não cumprir metas em seu trabalho e como pagamento deveria pagar com prendas.

6.1 RELATÓRIO FÁTICO

Note o depoimento da testemunha que narrou um dos acontecimentos com a vítima. Que sofria humilhações de forma punitiva quando não cumpria com as metas.

“(…) que havia metas diárias, semanais e mensais e caso o empregado não batesse a meta, deveria pagar uma prenda por ocasião da reunião, que havia reunião todos os dias, que a prenda consistia em imitar uma pessoa, um animal ou cantar e dançar alguma música, que a reclamante pagou prendas mais de uma vez, sendo que, numa ocasião teve que imitar a cantora Gretchen; que nesse dia, a reclamante ficou triste e o depoente a viu chorando. depoimento da testemunha Renan de Souza Sanches

A vítima sofreu com essas punições mais de uma vez, estava em um nível de esgotamento físico e emocional muito grande.

6.2 IDENTIFICAÇÃO E PROVA DO ASSÉDIO MORAL

As provas do assédio moral neste caso se deram por meio de testemunhas que foi de extrema importância para a decisão do juiz. Destacando – se que as provas do assédio moral podem ser feitas também com anotações, detalhes de como ocorreu o assédio contendo data, hora e local e buscar ajuda daqueles que tenham testemunhado o ato. Provar que o assédio aconteceu não

é tarefa fácil visto que o assédio pode ocorrer e não ter nenhuma testemunha presente.

6.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

A vítima era comparada com os outros empregados como sendo inferior aos demais, e ainda passou por constrangimentos que geraram sofrimento quando era punida, por simplesmente não cumprir uma meta que seu supervisor adotara.

6.4 CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR

O juiz decidiu que ficou demonstrado o ato ilícito, com gravidade suficiente e que a moral da trabalhadora fora realmente afetada. Condenou a empresa a uma indenização por dano moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pretendeu entender o assédio moral no ambiente de trabalho para evidenciar porque os trabalhadores e especialmente as mulheres se silenciam diante do assédio moral em ambiente de trabalho, a partir da pesquisa científica bibliográfica.

Para atingir uma compreensão analisou quais possíveis causas das vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho não levarem os fatos delituosos ao conhecimento das autoridades, a fim de que possam ser tomadas as providências necessárias. Demonstrando a responsabilidade civil e trabalhista de quem comete a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho e ainda o direito a reparação ou indenização por este ato

Com isso, a hipótese do trabalho é de que as vítimas sentem medo, vergonha de expor os fatos e quando decidem ir atrás é difícil conseguir provas do assédio moral, e ainda há casos que as vítimas nem sabem o que é assédio moral.

Sendo assim, existem muitas vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho que não levam os fatos delituosos ao conhecimento das autoridades para tomar as devidas providências.

Os instrumentos de coleta de dados foram artigos, doutrina, livro que permitiram o desenvolvimento da pesquisa. Ficando evidenciado que as vítimas não denunciam por diversos fatores mencionados no trabalho, e que é importante as pessoas denunciarem para que a responsabilidade civil e trabalhista garanta os direitos das vítimas a uma reparação ou indenização.

Em pesquisas futuras pode – se dedicar mais tempo a leitura de textos relacionados ao tema, desejando que ao realizar a pesquisa, a lei do assédio moral esteja sancionada, tendo como crime assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÍBLIA – Bíblia Pastoral editora Paulus 22ª impressão: setembro de 2018

BRASIL. Vade Mecum Saraiva Tradicional/obra coletiva de autoria da Saraiva Educação com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha – 33.ed. – São Paulo: SaraivaJur,2022. **Constituição Federal do Brasil.**

BRASIL. Vade Mecum Saraiva Tradicional/obra coletiva de autoria da Saraiva Educação com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha – 33.ed. – São Paulo: SaraivaJur,2022. **Código Civil.**

BRASIL. Vade Mecum Saraiva Tradicional/obra coletiva de autoria da Saraiva Educação com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha – 33.ed. – São Paulo: SaraivaJur,2022. **Consolidação das Leis do Trabalho.**

ENTENDA – O que caracteriza uma relação de trabalho, quais são os tipos e o que diz a CLT Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/relacao-de-trabalho/> Acesso em: 11 de maio de 2022

FIORELLI, José Osmir – Assédio moral: uma visão multidisciplinar/ José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli, Marcos Julio Olivé Malhadas Junior – 2. ed – São Paulo: Atlas,2015.

JURISPRUDÊNCIA <https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/5> Acesso em: 29 de novembro de 2021

JURISPRUDÊNCIA <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1295919490/rot-113302520205180015-go-0011330-2520205180015> Acesso em: 01 de março de 2022

MELO, Raul – A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo/ Raul Henrique Besserra Melo, Ruana Bezerra Melo, Stéfani Linhares Isaías – Revista Jus Navigandi. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo> Acesso em : 02 de setembro de 2021

MONTEIRO, JOÃO – Responsabilidade civil por assédio moral na relação de trabalho/ João Victor da Silva Monteiro, Francisco Paiva Araújo Silva Júnior, Marcela Evellyn Silva Rocha, Marcelo Antonio de Castro Rodrigues Rego, Ana Clara Mendes Rodrigues, Ana Celeste de Moura Barroso, Marina Sousa Ferreira Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83886/responsabilidade-civil-por-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho> Acesso em: 11 de maio de 2022

PESQUISA Nove em cada 10 vítimas de assédio moral no trabalho não denunciam; entenda como agir
<https://www.olharjuridico.com.br/noticias/exibir.asp?id=47151¬icia=nove-em-cada-10-vitimas-de-assedio-moral-no-trabalho-nao-denunciam-entenda-como-agir&edicao=1> Acesso em : 18 de março de 2022

PESQUISA 87% das vítimas não denunciam assédio no trabalho
<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/pesquisa-87-das-vitimas-nao-denunciam-assedio-no-trabalho/> Acesso em: 21 de março de 2022

SENADO FEDERAL – Cartilha assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho> Acesso em: 18 de agosto de 2021

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – Cartilha de prevenção ao assédio moral – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 18 de agosto de 2021

ZANETTI, ROBSON – Robson Zanetti - Assédio Moral no Trabalho e – book.