



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

ASSÉDIO MORAL

A VIOLÊNCIA PERVERSA PRATICADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

ORIENTANDA: GABRIELA AMORIM NUNES RIBEIRO
ORIENTADORA: PROF. DRA. FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA-GO

2022

GABRIELA AMORIM NUNES RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL

A VIOLÊNCIA PERVERSA PRATICADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). Prof. Orientadora – Dra. Fernanda da Silva Borges.

GOIÂNIA-GO

2022

GABRIELA AMORIM NUNES RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL

A VIOLÊNCIA PERVERSA PRATICADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Fernanda da Silva Borges.

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Júlio Anderson Alves Bueno

GOIÂNIA-GO

2022

ASSÉDIO MORAL

A VIOLÊNCIA PERVERSA PRATICADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Gabriela Amorim Nunes Ribeiro¹

O presente trabalho realizou uma análise social e jurídica sobre o tema assédio moral. Para tanto, foi demonstrado o quão importante é prevenir e combater este fenômeno, através da metodologia de pesquisa bibliográfica e abordagem qualitativa a partir de fontes teóricas, legislativas e jurisprudenciais. Nesse sentido, foi abordado o contexto histórico, características, espécies, danos, além da questão da responsabilização do empregador no ordenamento jurídico brasileiro. Outro ponto importante, foi a apresentação das medidas de prevenção que devem ser adotadas pelas empresas como mecanismos de combate ao assédio e outras formas de violência.

Palavra-chave: Assédio Moral. Relações de trabalho. Consequências.

¹ Graduanda do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

INTRODUÇÃO

O objetivo do trabalho é analisar e esclarecer os principais temas no que tange ao assédio moral cometido no ambiente de trabalho, para tanto a presente pesquisa está estruturada da seguinte forma: no item 1 será abordado as considerações históricas sobre o assédio moral, 1.1 as questões referentes aos requisitos configuradores do assédio moral trabalhista, 1.2 a prática do assédio moral nas relações de emprego, 2 as consequências psicológicas do assédio moral no ambiente de trabalho, 2.1 consequências para o assediado e para o assediador, 2.2 impactos legais e as formas de intervenção, 3 responsabilidade civil sobre assédio moral no trabalho, 3.1 responsabilidade civil do empregador, e, por fim, no item 3.2 propostas de prevenção ao assédio moral. O tema é relevante, pois trata de uma prática ilícita que ocorre de forma frequente no ambiente de trabalho e muitas vezes imperceptível.

A sociedade atual, pelo prisma econômico, possui uma tendência de atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. Em um sistema globalizado, pode surgir, uma degradação de valores constitucionalmente consagrados, como o da valorização do trabalho e o da dignidade da pessoa humana, os quais passam a dar lugar a valores puramente econômicos. Tais aspectos impõem condições de trabalho hostis e precárias, marcadas por uma violência psicológica, o assédio moral. (FERREIRA; 2010).

O assédio moral ou terror psicológico é a exposição constrangedora, humilhante, vexatória no qual o agredido está sujeito a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada, uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável.

Portanto em nosso ordenamento jurídico não existe leis específicas que versem sobre o tema, o que temos são apenas projetos de Leis em tramitação no Congresso Nacional. Apesar de conseguir incluir alguns artigos do Código Penal e da Constituição Federal na defesa, como o art. 5º, inciso V, X, que assegura a todos o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral, ou a imagem.

Contudo, os tribunais superiores têm se manifestado sobre o tema com os julgamentos favoráveis às vítimas do assédio moral. Porém, falta interesse político por parte dos legisladores, para aprovação de leis.

Nesse sentido, precisa ser mostrado a importância desse assunto no Congresso e nas leis, assim como a conscientização e os avisos no ambiente de trabalho.

Para além disso, a escolha desse tema veio por veio de uma situação que aconteceu no meu estágio. No escritório em que eu trabalho, pegamos um caso em que o cliente sofria assédio moral no trabalho. Ele sofria algumas doenças psíquicas, e não era bem compreendido pelos colegas de trabalho. Em virtude de tanta angústia, ele se suicidou. Evento que mexeu muito com o escritório.

Esse cenário que ocorreu, não é a primeira vez que acontece e nem será a última. O presente trabalho visa demonstrar o assédio moral nas relações trabalhistas e o trabalho e sua lenta valorização, seus fundamentos e marcos histórico, sua definição, quais são os danos na vida da vítima, a conduta que o empregador tem que tomar diante tal ato, as consequências jurídicas da prática do assédio e como prevenir que isso aconteça.

1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O cenário de exploração do operário durante a Era Industrial, que introduziu a preocupação com a proteção da integridade física da força de trabalho, e a 1ª Guerra Mundial, iniciou-se a preocupação com a qualidade de vida no trabalho e, no final dos anos 60, abrangeu-se a saúde mental do trabalhador com foco da saúde ocupacional. Antes, o empregador não tinha preocupação com a proteção da integridade física da força do trabalho, e o empregado não tinha direitos para reivindicar sobre o assunto (BOBROFF e MARTINS, 2013).

No decorrer do século XX o significado de trabalho se estendeu para além da sobrevivência e começou a levar em consideração a relação entre trabalho e saúde no trabalho como direitos de cidadania. Contudo, as velhas formas de intolerância e atos de violência sempre estiveram presentes. O processo do trabalho passou por diferentes enfoques ao longo da história. Os

regimes de escravidão e servidão àquelas sob a égide do trabalho remunerado sempre teve em comum a hierarquia de poder (BOBROFF e MARTINS, 2013).

O livro de Marie-France Hirigoyen "*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*", publicado em 1998 na França, teve uma grande importância política, pois catalisou um movimento social determinante em torno dessa forma de violência no trabalho, uma vez que a autora denomina o sofrimento de seus pacientes, de acordo com suas análises, de: assédio moral. Foi criada uma lei criminalizando essa forma de violência um ano após a publicação do livro, sendo também traduzido em 27 línguas, popularizando a denominação da violência no ambiente de trabalho (SOARES, 2012).

O assédio moral é um processo pluricultural com diferentes perspectivas e análises que ora estão focalizadas no indivíduo, ora no contexto ou ainda em ambos, indivíduos e contexto. O contexto da violência culpada e a justificativa da escravatura não são os mesmos de hoje, porém, a agressão psicológica contra o trabalhador só ganhou nome e sobrenome na Sociedade Pós-Industrial: assédio moral (BRUGINSKI, 2013).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2012, p.912), o assédio é "o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa". Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de "condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico".

O assédio moral denominado também de violência moral no trabalho, sempre existiu e adoeceu os empregados que passam por essa situação. As atividades desempenhadas no cotidiano laboral estão impregnadas de diversos fatores estressantes, passas por mais esta prática milenar diariamente adoecem e mata os trabalhadores (BRUGINSKI, 2013).

O assédio moral é um dos problemas mais graves que a nossa sociedade hoje, nas palavras da Hádassa Ferreira (2004, p.37):

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, vislumbradora 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.

Portanto o assédio demonstra que na verdade as pessoas podem ser lesadas no que são e não tão somente no que tem. Isto posto, o assédio é uma agressão a esfera íntima da pessoa humana, violando seus direitos de personalidade (BRUGINSKI, 2013).

1.1. REQUISITOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

O assédio moral acontece em todos os tipos de relações, seja na família, entre casal, com amigos ou no trabalho. A violência moral é a mais comum, porque ela pode às vezes passar despercebida e demorar a ser notada (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

O Assédio Moral é definido por Hirigoyen (2002, p. 37) como qualquer atitude abusiva e repetida que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos. Atenta contra a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa e, muitas vezes, põe em perigo o seu emprego e a qualidade do ambiente de trabalho.

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 67)

Hirigoyen (2002, p. 108-109) traz uma lista de condutas configuradoras do Assédio Moral, que são: 1) Deterioração proposital das condições de trabalho; 2) Isolamento e recusa de comunicação; 3) Atentado contra a dignidade e 4) Violência verbal, física ou sexual.

Os exemplos de cada item da lista de Hirigoyen podem ser considerados facilmente perseguição, impertinência, obsessão, abuso de poder, opressão, repressão, entre outros, visto que, são consideradas como atitudes abusivas no trabalho impor o cumprimento de tarefas triviais, marcar tarefas com prazos impossíveis, além de tomar crédito de ideias de outros, ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros, sonegar informações, espalhar rumores maliciosos, criticar com persistência e subestimar esforços.

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.). (ALKIMIN, 2008, p. 71)

Na visão de Amato (2002) *apud* Bobroff e Martins (2013, p.252):

O assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador a constantes humilhações e constrangimentos. Se expressa, contudo, em atitudes violentas e sem ética que provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada, maculando sua noção de dignidade e infringindo seus direitos fundamentais.

O fato de o assediador conversar com as vítimas aos gritos, mesmo que ele tenha autonomia o suficiente na empresa para demandar nos empregados, não faz com que ele tenha o direito de fazê-lo. O medo da demissão e do desemprego faz com que muitas ações sejam relevadas e passadas em branco, apenas pelo fato da pessoa que comete o assédio moral estar acima na pirâmide hierárquica da empresa (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

1.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Desde os mais antigos meios de exploração de mão-de-obra a característica mais significativa do trabalho é fazer do trabalhador um sujeito cuja subjetividade seja inexistente. A sociedade vê o trabalhador como um ser que não é dotado de reconhecimento. O próprio trabalhador inferioriza a si mesmo (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

A inferiorização do trabalhador como um ser não pensante, faz com que as portas para a violência moral fiquem sempre abertas para quem quiser fazer. A ausência de conhecimento do trabalhador de seus direitos como cidadão, deixa-o sem escudos para se proteger e correr atrás de proteção (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado. (ZANETTI, 2009, p. 27).

O aspecto essencial para a qualificação do assédio moral é o intuito de quem pratica. Demitir sempre é uma das últimas alternativas que o empregador quer fazer, então tomar atitudes violentas até que o empregador peça demissão é o assédio moral mais comum que podemos observar ao nosso redor. Para que o empregado não passe por isso é preciso ter a intenção de segregação, para que então a vítima ou sujeito passivo do assédio desista do cargo ou do emprego (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

Os transtornos provocados pelo assédio moral causam um sofrimento na saúde física e mental, na vida profissional e pessoal da vítima (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

A pesquisa sobre o assédio moral avançou muito nos últimos anos, pelo fato das pessoas terem mais curiosidade sobre o que realmente acontece, especialmente os termos de entendimento de suas consequências para a saúde física e mental, de seus efeitos negativos para vítimas, testemunhas e organização. Seus antecedentes: mudanças organizacionais, tipos de lideranças, organização do trabalho (SOARES, 2012)

O assédio moral nada mais é do que uma forma de violência à pessoa, mas não uma violência comum. Sua lesividade maior talvez se deva ao fato de essa violência manifestar-se, muitas vezes, de forma sutil, enraizada na organização, no ambiente laboral (BARBOSA, 2013).

A existência desse mal histórico, conhecido como assédio moral no trabalho encontra-se fixada na insipiência e ignorância do autoritarismo absoluto e ainda ocorre ações entre pequenas e médias empresas privadas, cujos proprietários, desprovidos de formação e sabedoria, utilizam-se desse meio como forma de defesa de seus dogmas ultrapassados (BARBOSA, 2013).

2 AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

A utilização do poder pode ser legítima para alcançar os resultados esperados pela organização, socialmente aceito e visto como um processo natural, podendo neste caso ser chamado de racional. Não deve, no entanto, ultrapassar os limites de causar dano a outrem como quando utilizado de maneira abusiva ao promover um ambiente de trabalho hostil que produz consequências indesejáveis à saúde dos envolvidos (ZANETTI, 2018).

Inexiste prova científica para exemplificar claramente e sem equívoco a relação entre as causas e as consequências que levam ao assédio moral, todavia, alguns fatores servem como referencial para serem levados em consideração, já que muitos deles podem acarretar o assédio (ZANETTI, 2018).

Deste modo, o assédio pode ser prevenido e desarmado antes que a vítima tenha prejuízos à sua saúde, ou seja, ele pode se manifestar, mas também pode ser desmontado e se não o for é porque foi um problema organizacional.

Para a caracterização, o assédio moral deve apresentar os seguintes requisitos: conduta abusiva contra indivíduo no ambiente de trabalho; repetição ou sistematização dessa conduta; ameaça à permanência do indivíduo no emprego e/ou à sua integridade física e/ou psíquica no ambiente laboral (BARBOSA, 2013)

2.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO E PARA O ASSEDIADOR

Apesar de parecer ser algo natural as atitudes do acometedor de assédio moral, não é bem assim, os agressores se utilizam de procedimentos ou fases para desestabilizarem as vítimas. Hirigoyen (2002) coloca que a primeira fase se constitui de um processo de sedução, durante a qual a vítima é desestabilizada e perde progressivamente a confiança em si própria. O encantamento afasta a realidade e manipula as aparências, assim, torna confuso o que é próprio e o que é do outro. Salienta que pela sedução dá-se o enredamento. Este é o controle moral ou intelectual, ou seja, consiste em levar alguém a pensar, decidir, ou deduzir-se de maneira diferente do que teria feito espontaneamente. Extrai-se da vítima seu senso crítico, deixando assim, qualquer chance de defesa.

Segundo Silva (2008, p.98) a fase seguinte é a da violência manifesta, ela alega que “esta é a hora do cheque-mate, do golpe fatal.” Esta etapa segundo Hirigoyen (2002) é feita de forma fria, de golpes sujos, de injúrias, de ameaças veladas, de olhares acusadores, de humilhação, de depreciação de tudo o que pertence ao outro. Estes comportamentos têm o objetivo de manter o domínio, o que importa é fazer com que a vítima pareça responsável pelo que sucede.

Nesta perspectiva, Barreto (2003) verifica que o fenômeno constitui em um grave risco à saúde psíquica da vítima, uma vez, que gera grande tensão psicológica, angústia, tristeza, ansiedade generalizada, fadiga, insônia, medo, sentimento de culpa e autovigilância, provocando desarmonização das emoções. Hirigoyen (2010) destaca, que deve se estar atento aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave.

Além do mais, o indivíduo pode ainda ter uma dissipação dos laços afetivos. Barreto (2003) destaca que, não encontrar suporte nas relações afetivas, acentua a depressão, predominando o sentimento de inferioridade e incapacidade. A falta fortalece o sentimento de desamparo, abandono, solidão e melancolia. Verem-se afastados do convívio com os pares, caracteriza para si, a morte social. Portanto, nota-se a importância do apoio, da ajuda e do afeto no enfrentamento do fenômeno.

O empregador poderá sofrer consequências em relação à queda da produtividade de seu(s) empregado(s), e tratando da possibilidade de ele ser o sujeito ativo do assédio moral há o fenômeno da rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual o assediado terá direito (AZEVEDO, 2021).

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Acontecerá a rescisão indireta caberá em qualquer hipótese de terror psicológico nos termos do art. 483, principalmente pelas alíneas a, b, e g, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pleito de que reste caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequências previstas pela legislação trabalhista: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa fundiária de 40%, a gratificação natalina, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa (AZEVEDO, 2021).

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALKIMIN, 2008, p.89).

Para o empregado assediante (no caso um colega de serviço), a consequência será a justa causa preenchendo os requisitos do art. 482 da CLT.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- 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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

O assédio moral pode ensejar não somente sobre os direitos trabalhistas, assim como na responsabilidade penal.

Dessa forma, na esfera penal, de acordo com o caso concreto, pode se enquadrar o agressor nos crimes contra a honra previstos no código penal nos artigos 138, 139 a 140, quais sejam calúnia, difamação e injúria; ou ainda nos crimes contra a liberdade individual previstos no artigo 146 e 147 do mesmo álbum; num patamar mais grave tal prática pode ser enquadrada nos crimes contra a dignidade sexual presente nos artigos 213, 215, 215 parágrafo único, 216 – A, todos do código penal (JUNIOR, 2013).

A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais (SOUZA; FONTINELE; VERNECK, 2021)

2.2 IMPACTOS LEGAIS E AS FORMAS DE INTERVENÇÃO

No Brasil, não há uma legislação específica que proíbe e previne o assédio moral no ambiente de trabalho, o que temos de concreto são projetos de leis tramitando pelo Congresso Nacional (NASCIMENTO; LIMA, 2021).

A portaria de nº 604, artigo 2º, inciso II, do Ministério de Trabalho e Emprego, de 01.06.2000, instituiu os núcleos de promoção e igualdade, de oportunidade, e combate a discriminação em matéria de emprego e profissão (NASCIMENTO; LIMA, 2021).

Esse dispositivo visa buscar estratégias que possam diminuir a discriminação e o tratamento desumano, e proteger a dignidade da pessoa humana. No campo específico do direito de trabalho, existe em tramitação na câmara dos Deputados o projeto PL nº 2.369/2002, que dispõe sobre o assédio

moral nas relações de emprego, projeto de Lei de autoria de Deputado Federal Mauro Pessoa (NASCIMENTO; LIMA, 2021).

Artigo 1º É proibido o assédio moral nas relações de emprego; Artigo 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e, que: Inciso I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou Inciso II - afete sua higidez física ou mental, ou Inciso III - comprometa sua carreira profissional; Artigo 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvando o direito de regresso. Parágrafo primeiro A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez), vezes a remuneração do empregado, sendo calculado em dobro em caso de reincidência. Parágrafo segundo Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano a saúde do trabalhador. Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

A CLT não se furtou de proteger o empregado vítima de assédio moral, como ressalta Sônia Mascaro Nascimento:

[...] “o assédio moral praticado pelo empregador além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual afeta a honra e a boa fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, nos termos do art. 483, d ou e, da CLT.”

Contudo, caso o autor da agressão seja um outro empregado da empresa, o empregado/vítima deverá comunicar a ocorrência a direção da empresa, de forma que a conduta ilícita possa(deva) ser punida com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme os preceitos do artigo 482, alínea, “j”, da CLT (JUNIOR, 2013).

As vítimas de assédio moral devem buscar o amparo legal na Constituição Federal da República do Brasil, de 1988, em seu artigo, 5º, inciso V, X, que assegura a todos o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral, ou a imagem, e, também é inviolável a intimidade, a vida privada, a honra, nela não podendo penetrar sem consentimento, assegurado o direito a indenização pelo dano moral ou material, decorrente de sua violação (NASCIMENTO; LIMA, 2021).

Segundo os preceitos constitucionais a legislação extravagante também tutela a dignidade da pessoa humana no que se refere às discriminações nas relações de trabalho. Desta forma a Lei n.º 9.029/1995 em seu artigo 1º proíbe a adoção de qualquer pratica discriminatória e limitativa para efeito de acesso a

relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no artigo XXXIII, art. 7º da Constituição Federal (JUNIOR, 2013).

Por tanto em nosso ordenamento jurídico não existe leis específicas, que verse sobre o tema, o que temos são apenas projetos de Leis em tramitação no Congresso Nacional. (NASCIMENTO; LIMA, 2021).

Os tribunais superiores, tem se manifestado sobre o tema com os julgamentos favoráveis às vítimas do assédio moral.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 10004320105030077 (TST) Data de publicação: 18/09/2015 Ementa: RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexo causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta. corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização 10 por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. OFENSAS VERBAIS. TRATAMENTO INADEQUADO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO.** No caso, o Regional concluiu que o reclamante faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, uma vez que ficou provado que os superiores hierárquicos da empresa o tratavam, durante as reuniões que eram realizadas, de forma desrespeitosa, proferindo xingamentos perante os demais colegas de trabalho. Consta do julgado que os superiores " em tais ocasiões falavam diversas palavras em coreano que com o tempo os empregados descobriram que era (sic) xingamentos tais como "burro (totegari)"; por vezes os diretores também gritavam; percebia-se que

eles não estavam satisfeitos pelas expressões e pelos gestos ". Verifica-se, assim, que o empregado sofreu ofensas verbais e constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas no acórdão regional acerca do tratamento inadequado dispensado ao autor pelos superiores hierárquicos, evidente o dever de indenizar, **pois caracterizados o abalo moral suportado em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho bem como a conduta ilícita da reclamada em permitir que seu empregado fosse humilhado na frente dos colegas.** Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-164500-10.2006.5.15.0009, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/11/2018).

Países da Europa já incorporaram leis que inibem e sancionam os casos de assédio moral. No Brasil, não existe leis específicas que trata desse tema, o que temos são projetos de leis que tramitam pelo Congresso Nacional, porém, falta interesse político por parte dos legisladores, para aprovação destas leis (VIANA; COELHO, 2009).

Logo, o único recurso do Brasil é os legisladores acelerarem as aprovações de leis que versem sobre o tema, onde as vítimas do assédio moral, tenham segurança para denunciar os casos de abuso, na certeza que terão uma resposta efetiva por parte do estado, com a punição dos infratores, e sem que prejudique suas estabilidades no trabalho (VIANA; COELHO, 2009).

3 RESPONSABILIDADE CIVIL SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A empresa é responsável por intervir em atos que infringem o direito do próximo dentro do ambiente de trabalho. Ao estar consciente das transgressões e não interceder sobre os casos, ela se torna responsável pelo assédio moral efetuado, tanto em virtude de ação sua – em caso de assédio moral estratégico, por exemplo – como no caso de omissão – hipótese em que a empresa não impede que o assédio moral ocorra no trabalho (PRETTI, 2021).

Gomes (1971), ao referir-se sobre a responsabilidade civil, escreve que a doutrina da responsabilidade civil tem por fim determinar quem é o devedor da obrigação de indenizar quando um dano é produzido. Isso porque, a partir de determinado ato ilícito, deve haver a responsabilização do agente que comete o dano. Por outro lado, como a matéria é de interesse apenas do prejudicado, se este se resignar a sofrer o prejuízo e se mantiver inerte, nenhuma consequência

advirá para o agente causador do dano, pois é o próprio lesado quem deve requerer a indenização.

Não se pode omitir que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, permitindo, portanto, a aplicação do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente dolo ou culpa (PRETTI, 2021).

A doutrina majoritária considera a intencionalidade como requisito essencial para a configuração do assédio moral, não se pode dizer que um ambiente de trabalho, ainda que estressante, possa ser considerado, por si só, como um local com grave probabilidade de gerar assédio moral (PRETTI, 2021).

A teoria da responsabilidade civil passa a ter notável importância no direito brasileiro, onde o dano que gerasse prejuízo material e moral a outrem deveria ser indenizado pelo autor, como demonstra Dower (2001, apud PRETTI, 2021, p.3), ao afirmar que:

A responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. [...] A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro. Uma vez comprovado o dano, cabe a responsabilização civil do agente causador, devendo ser reparado o dano sofrido, pois a consequência jurídica do ato ilícito é a obrigação de indenizar. De acordo com Lisboa (2002) a responsabilidade constitui uma relação obrigacional cujo objeto é o ressarcimento (apud PRETTI, 2021, p.3)

A responsabilidade civil é classificada pela doutrina em função da culpa, responsabilidade objetiva e subjetiva (PRETTI, 2021).

Por ação ou omissão voluntária entende-se que é o ato de fazer ou de deixar de fazer algo por livre e espontânea vontade, sem que se tenha consentimento de outrem. Por negligência, entende-se a falta de atenção, de diligência, isto é, o desleixo injustificado da ação do autor em determinado momento, ocorrendo quando o agente podendo prever os acontecimentos, não tenta evitá-los. E a imprudência, por sua vez, por ser a falta de cuidados básicos, a atuação irrefletida, irracional e de displicência no agir (PRETTI, 2021).

Pretti (2021) resume a base da responsabilidade civil subjetiva da seguinte forma: Em outras palavras, a responsabilidade subjetiva se baseia na capacidade de entendimento ético-jurídico e determinação volitiva (vontade), adequada (a certo fato), que constitui pressuposto necessário à aplicação de determinada sanção, com fundamento na culpabilidade. Para que possa surgir a responsabilização civil subjetiva do agente e o possível direito à indenização pelos danos sofridos aos fatores concretos, deverá ser associado ao elemento culpa, o que a diferencia da responsabilidade civil objetiva.

A responsabilidade subjetiva é a modalidade de responsabilidade civil que se assenta fundamentalmente na ideia de culpa, isto é, de como o comportamento do agente contribuiu para o prejuízo sofrido pela vítima, sendo na sua forma de culposa propriamente dita ou na forma dolosa. Baseada na ideia de culpa, a responsabilidade civil subjetiva está disposta no artigo 186 do Código Civil Brasileiro e se relaciona com as definições de ação ou omissão voluntária, negligência e imprudência, ficando certo que o comportamento ilícito do agente foi o causador do ato lesivo (PRETTI, 2021).

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.

Na responsabilidade civil subjetiva tem como requisito primordial a comprovação da culpa, enquanto na objetiva é totalmente o oposto, não sendo necessário a comprovação da culpa (RONDELLI, 2008).

O artigo 186 do Código Civil, dispõe a respeito de responsabilidade civil subjetiva, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002, artigo 186).

Na responsabilidade civil objetiva visa a proteção do dano causado com fundamento no risco da atividade desenvolvida e na responsabilidade civil subjetiva ela estipula que há necessidade de comprovação do ato ilícito, obrigando o agente a reparar o dano causado (RONDELLI, 2008).

Esta modalidade objetiva obriga o agente a reparar o dano sem mesmo que haja a presença do elemento culpa, bastando que haja o risco a outrem. A evolução da responsabilidade subjetiva para a objetiva deu-se porque o

elemento culpa como pressuposto subjetivo não mais comporta as demandas dos litígios sociais (PRETTI, 2021).

Para efeito de reparação, deve-se levar em consideração a culpa ou intenção do agente. Basta que se prove a relação de causa e efeito entre o comportamento do agente e o dano sofrido pela vítima (PRETTI, 2021).

Segundo Belmonte (2001, p. 27), os princípios defendidos pelo sistema objetivo são:

A socialização dos riscos, por meio da ideia de coletivização da responsabilidade; a limitação legal ou contratual da responsabilidade em determinados níveis; princípio da responsabilidade pelo fato do exercício de atividade econômica perigosa; e o princípio da responsabilidade fundada no risco em substituição às ideias de ato ilícito e culpa. [...] para que haja responsabilidade civil, necessária se faz –em qualquer das suas espécies a conjugação de certos elementos. Cumpre se reúnam, em concreto, os seus pressupostos, que são: a) uma ação; b) o dano e c) o vínculo entre ambos (BELMONTE, 2001).

Assim, é importante citar o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro, que efetivou a teoria objetiva, dispondo que: "haverá a 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, artigo 927).

3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O ordenamento jurídico brasileiro preceitua que ao causar dano a alguém, o agente causador do dano deverá ressarcir conforme a extensão do dano. O artigo 927 do Código Civil estabelece quanto a obrigação de repará-lo (ANTUNES, 2017).

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 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.

A obrigação de reparar à vítima em casos de assédio moral no meio laboral, é reconhecida como responsabilidade objetiva, no qual a empresa ou empregador responde de forma solidária juntamente com os colaboradores, pois o empregador também é responsabilizado pelos danos causados através terceiros (ANTUNES, 2017).

O julgado do Egrégio Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul aduz sobre a responsabilidade objetiva em casos de assédio moral:

EMENTA APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANO NÃO COMPROVADO. RECURSO PROVIDO. O ente estadual possui responsabilidade objetiva pelos danos praticados a terceiros, à luz da Teoria do Risco Administrativo, consagrada pela Constituição Federal no art. 37, § 6º. O dever de indenizar impõe o reconhecimento do dano em razão do comportamento do preposto do Estado, que não se verifica na espécie. (TJ-MS -AC: 00681030320108120001 MS 0068103-03.2010.8.12.0001, Relator: Des. Odemilson Roberto Castro Fassa, Data de Julgamento: 08/11/2018, 4ª Câmara Cível, Data de Publicação: 11/11/2018)

Na responsabilidade subjetiva, decorre da comprovação de culpa do agente causador do dano, a empresa será obrigada a reparar o dano causado pelos seus funcionários a outrem, de forma que independe se houver culpa, dolo ou omissão (ANTUNES, 2017).

APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO. MUNICÍPIO DE CACHOEIRINHA. ENFERMEIRA. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. ART. 373, I, DO CPC/15.1. Consoante entendimento doutrinário e jurisprudencial, a responsabilidade do ente público aos seus servidores é subjetiva, o que implica a perquirição dos seus elementos configuradores, quais sejam: o dano, o nexo de causalidade entre a ação e o resultado danoso, bem como a conduta culposa do agente causador. 2. Na espécie, tratando-se de dano não presumível, cabia à demandante especificar e, mais do que isso, comprovar o alegado assédio moral sofrido, a teor do art. 373, I, do CPC/15, o que não se depreende da análise dos autos.3. Sentença de improcedência na origem. APELAÇÃO DESPROVIDA. (TJ-RS -AC: 70071677876 RS, Relator: Antônio Vinícius Amaro da Silveira, Data de Julgamento: 24/07/2019, Quarta Câmara Cível, Data de Publicação: 06/08/2019)

Portanto, mesmo que o empregador não foi o causador do dano ele ainda assim será condenado a reparar a vítima com uma indenização, como forma de dirimir ou amenizar o sofrimento, bem como terá caráter-punitivo pedagógico como uma forma de evitar a repetição do assédio moral (ANTUNES, 2017).

Não podemos deixar de ressaltar a responsabilidade civil pela prática de assédio moral nas palavras de Sônia Mascaro Nascimento anota que:

[...] “de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas in vigilando e in eligendo.”

Seu posicionamento encontrasse alicerçado na Súmula 341 STF, para o qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

3.2 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade (SANTOS p.151).

Na esfera legislativa, no Brasil, “a Consolidação das Leis trabalhistas ainda não contém dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral”, conforme explicam Terrin e Oliveira (2007, p. 11). Para os autores, isto se deve ao fato de que a elaboração dessas leis tenha sido numa época em que a preocupação com o empregado se limitava à sua integridade física, não sendo considerados os aspectos psicológicos e morais.

Na visão de Barreto (2004), o empregador tem o dever de garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável. É nesse mesmo sentido que o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região (2003) afirma que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho adequado aos subordinados e de tomar medidas para eliminar toda e qualquer forma de humilhação, de constrangimento e de discriminação no trabalho.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 108) asseguram que:

[...] o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um local perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

Como se pode notar, o empregador deve garantir ao seu subordinado um local de trabalho seguro, que respeite seus direitos e sua dignidade e que não agrida sua saúde. Desse modo, entende-se que a promoção de um ambiente de trabalho livre de violência, que proporcione o bem-estar comum e a melhoria da qualidade de vida, é uma responsabilidade organizacional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Se a organização negligencia a violência, fere um dos direitos humanos mais sagrados: o direito de ser tratado como um ser humano – argumento que deveria ser suficiente para provocar a mudança de postura por parte do empregador. No entanto, cabe lembrar que o assédio moral se trata também de uma questão econômica e social, que pode causar sérios prejuízos à organização (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Nesse sentido, fica claro que as organizações têm “absoluto interesse em coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem” (FREITAS, 2001, p. 17). Portanto, é possível e necessário que elas desenvolvam políticas que inibam práticas perversas em seu ambiente, eliminando a violência de suas relações.

Heloani (2003) explica que a prevenção e o combate ao assédio moral vão muito além da criação de um código de ética. Para o autor, a organização pode criar mecanismos para que os funcionários denunciem os agressores, mantendo o sigilo, como, por exemplo, por meio da utilização de urnas que garantam o anonimato da vítima. Além disso, o autor destaca a importância de serem revistas as condições de trabalho que motivam a demasiada competição e que geram mais violência

Essa visão é compartilhada por Barreto (2004), o qual recomenda que as organizações criem espaços de apoio as vítimas, nos quais as denúncias possam ser feitas sem prejuízos aos envolvidos, garantindo o sigilo daquilo que foi confidenciado. A autora ainda ressalta que a organização deve buscar soluções para eliminar o medo das práticas produtivas e alterar as condições atuais de trabalho, criando métodos mais participativos e que concedam mais

autonomia aos indivíduos, reduzindo, assim, o trabalho monótono e repetitivo e as extensas jornadas laborais.

Ainda nessa linha de pensamento, Freitas (2007) afirma que a organização deve agir com mecanismos de denúncias, apurações de fatos e punições, mostrando aos seus colaboradores que todos deveriam ter um tratamento igualitário. Para a autora, o assédio moral acontece porque a organização não se posiciona de modo contrário à sua ocorrência. Portanto, esta deve evidenciar que não tolera esse tipo de conduta e que não existem pessoas intocáveis quando a busca é por um melhor ambiente de trabalho.

Também vale a pena citar autores como Benevides (2012), que sugerem como boas práticas preventivas, a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas para a discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas, de modo que as mesmas sejam erradicadas do ambiente de trabalho e deixem de ser fator de risco psicossocial, capaz de provocar danos à saúde do trabalhador assediado.

As recomendações para o combate e a prevenção do assédio envolvem dois níveis de intervenção: legislativo e administrativo (CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012).

Intervenções baseadas em ações administrativas proativas, como a criação de comissões para mediação e investigação do assédio acompanhadas da possibilidade de punição para os assediadores, têm sido recomendadas e parecem ter tido sucesso no combate e na prevenção do assédio (CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012).

Escartin (2016) mostra a necessidade de essas intervenções serem guiadas por princípios como: a participação dos gestores das empresas com políticas claras contra o assédio moral no trabalho, a necessidade de envolver todos os funcionários nas intervenções fornecendo-lhes informação de qualidade baseada no conhecimento científico existente, as intervenções multi-nível com carácter regular envolvendo indivíduos, grupos de trabalho e a organização enquanto um todo, acompanhadas de ferramentas como sejam declarações claras sobre os procedimentos e instruções sobre as atitudes a tomar em face do problema. Sabe-se que a cultura organizacional pode fomentar ou desencorajar este tipo de comportamentos.

Lideranças construtivas e éticas, trabalhadores sentidos que a empresa tem em linha de conta as suas necessidades de realização junto com a implementação de medidas promotoras de um ambiente de trabalho saudável são fatores que reduzem a incidência do problema (Appelbaum et al., 2013 apud em Kemp, 2014).

CONCLUSÃO

Confirmou-se que o fenômeno assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas frias e repetitivas que tem por objetivo, desqualificar, humilhar, constranger e abalar psicologicamente um indivíduo. Sendo, portanto, algo que causa grande sofrimento psicológico na vítima. (FERREIRA; 2010).

O assédio moral muitas vezes aniquila as vítimas, ocasionando sequelas psíquicas, físicas e patrimoniais. É nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática do assédio moral (SILVA, 2005, p. 06).

Entretanto, é possível verificar a lacuna existente na legislação hodierna, eis que até o presente momento não houve qualquer norma regulamentando a matéria em testilha, o que acaba por acarretar diversos problemas no âmbito jurídico, principalmente para os magistrados trabalhistas que, apenas com base na jurisprudência e doutrina, julgam diversos casos de assédio moral por dia.

O Brasil ainda não possui legislação consolidada acerca do tema, e baseiam suas decisões em princípios, costumes, Constituição Federal, Código das Consolidações Trabalhistas e Código Civil.

O ideal é que haja uma política – pública e/ou privada – de combate ao assédio moral, política esta de caráter, obviamente, preventivo, o que evitará, por certo, muita “dor de cabeça” de empregadores e trabalhadores.

Como o assédio moral deteriora o relacionamento entre as pessoas e a imagem da empresa e dos protagonistas do caso, comprometendo a atividade empresarial (o que afeta a produção, custos, vendas, despesas, etc), não há a menor sombra pálida de dúvida de que o interesse primordial do combate ao assédio é do próprio empregador, sendo, inclusive, uma prerrogativa do seu poder de direção.

No entanto estas intervenções só serão efetivamente eficazes, de acordo com os autores trabalhados nessa pesquisa, se forem acompanhadas de legislação que condene este tipo de práticas e imponha às empresas a criação de orientações internas claras sobre o problema. Num mundo orientado por princípios economicistas e pela elevada competitividade são necessárias as iniciativas legislativas por parte dos governos e dos poderes públicos obrigando

as empresas a implementar procedimentos capazes de contrariarem as práticas de assédio moral no trabalho, assim como envolver a população numa aprendizagem que permita a todos identificar o problema, denunciar a sua ocorrência e condenar a sua prática na base de princípios de natureza ética e de Direitos Humanos.

MORAL HARASSMENT:
PERVERSE VIOLENCE PRACTICED IN EMPLOYMENT RELATIONS

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate a social and legal analysis on the subject of moral harassment. In order to do so, we will show how important it is to prevent and combat this phenomenon, through the research of its historical context, as well as its characteristics, species, damages until the study of the existing foundations in the legal system that collide with this evil.

Keywords: Moral Harassment. Relations of work. Consequences.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Carina Raquel de Oliveira de Souza. **Assédio moral no ambiente do trabalho: Conceituação jurídica, características e responsabilidades da empresa**. Âmbito Jurídico. 01 de agosto de 2017. Acesso em 04 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-163/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-conceituacao-juridica-caracteristicas-e-responsabilidades-da-empresa/>>

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

AZEVEDO, Letícia Basílio de. **O assédio moral no ambiente de trabalho e os seus reflexos: consequências e medidas de prevenção**. 2021. Acesso em: 01 de julho de 2022. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/3214>>

BARBOSA, Tiago. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. 19 de setembro de 2013. Acesso em: 01 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.meuadvogado.com.br/entenda/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho.html>>

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, Saúde, Trabalho: Uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: EDUC, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil-análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho: identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho: uma odisseia de sofrimento e incertezas**. Rio de Janeiro: Zit, 2004.

BENEVIDES, Samira Daiha. **Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará**. Revista de Administração da UFSM, Santa Maria, v. 5, n.2, maio/ago. 2012.

BOBROFF, Maria Cristina Ceccato; MARTINS, Julia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Revista Bioética, 2013. Acesso em: 05 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?format=pdf&lang=pt>>

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

BRASIL. **Lei. Projeto Nº 2.369/2002**. Artigos 1º, 2º, Incisos I, II, III. Autoria do Deputado Federal Mauro Pessoa de 28/10/2003.

BRASIL. **Lei. Projeto. Nº 2.369/2002**. Artigos 3º. Parágrafo primeiro. Parágrafo segundo. Autoria do Deputado Federal Mauro Pessoa de 28/10/2003

BRASIL. **PORTARIA. Nº 604**. Artigo 2. Inciso II. Ministério de Trabalho e Emprego, de 01.06.2000.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores**. 2013. Acesso em: 05 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará**. Revista Brasileira de Saúde

Ocupacional. 2012, v. 37, n. 126. Acesso em: 06 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200006>>

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

DOWER, N. G. B. **Instituições de Direito Público e Privado**. São Paulo: Nelpa, 2001.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção Debates em Administração).

GARCIA, Ivonete; TOLFO, Suzana. **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva**. Florianópolis, 2011. Acesso em: 16 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf#page=18>>

GOMES, O. **Introdução ao Direito Civil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Márcie France. **Redefinindo o assédio moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JUNIOR, Eder Resino. **Assédio Moral e suas Denominações**. 2013. Acesso em: 10 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301070.pdf>>

KEMP, Vivien. **Antecedentes, consequências e intervenções para o assédio moral no local de trabalho**. Opinião atual em psiquiatria. v. 27, n. 5, 2014.

NASCIMENTO, Cleber Mendes do; LIMA, Kewri Rebeschini de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2021. Acesso em: 28 de junho de 2022. Disponível em:

<<http://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/viewFile/1074/1030>>

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PRETTI, José. **Assédio moral no trabalho e a responsabilidade civil do praticante**. Curitiba, 2021. Acesso em: 15/09/2022. Disponível em: <<https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/25998/20616>>

RONDELLI, Cristiane Montenegro. **Assédio Moral na Relação de Emprego e Responsabilidade Civil do Empregador**. Tese (Mestrado em Direito). PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP. São Paulo. 2008. SOARES, Fernanda de Carvalho. RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Publica Direito (Artigo). Acesso em 10 de agosto de 2022. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15#:~:text=O%20ass%C3>>

SINDICATO DOS QUÍMICOS E PLÁSTICOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida**. 2. ed. São Paulo, n. 6, jun. 2003. (Coleção Saúde do Trabalhador).

SILVA, Ana Beatriz B. **Mentes Perigosas: o psicopata mora ao lado**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 284-286, 2012. Acesso em: 10 de julho de 2022. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?format=pdf&lang=pt>>

SOUZA, Jéssica; FONTINELE, Nádia; VERNECK, Marcos. **Responsabilidade Civil do Empregador em Casos de Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo, v.7.n.11. nov. 2021. Acesso em: 15 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/3255/1309>>

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Lourival José. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Revista do Direito Público, Londrina, ano 2, n. 2, maio/ ago. 2007.

TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

VIANA, Priscila; COELHO, Vânia. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2009. Acesso em: 08 de setembro de 2022. Disponível em <<http://www.fadiva.com.br/documentos/jusfadiva/2010/20.pdf>>

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Ebook. 2004. Acesso em: 04 de agosto de 2022. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18893/Livro_Ass%c3%a9dio_Moral.pdf>