



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 NO LOCAL DE TRABALHO

ORIENTANDA: FABÍOLA SILVA DANTAS DE ALMEIDA
ORIENTADORA: MESTRE ISABEL DUARTE VALVERDE

Goiânia/ GO

2022

FABÍOLA SILVA DANTAS DE ALMEIDA

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

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

Profa. Orientadora: Mestre Isabel Duarte Valverde

GOIÂNIA

2022

FABÍOLA SILVA DANTAS DE ALMEIDA

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Data da Defesa: ____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Examinadora orientadora: Prof^o. Mestre. Isabel Duarte Valverde

Nota

Examinador (a) Convidado: Prof. Luiz Carlos de Padua Bailão

Nota

Dedico este trabalho de curso a toda minha família, em especial, Maria Luzia Dantas, Fabiana Silva Dantas, Fernanda Dantas de Almeida, Elias Rodrigues de Almeida e Tayliny Rodrigues Dantas, pois não mediram esforços para ajudar durante minha jornada acadêmica.

Dedico, igualmente, a meu amado primo Mario Santiago Dantas Neto, que foi, sem dúvida, minha inspiração e o maior motivo pelo qual escolhi me formar em Direito. Seu amor permanecerá sempre em meu coração.

Agradeço primeiramente a Deus por toda força e amor, igualmente, a minha família e amigos que sempre me apoiaram, em especial, a minha querida avó, Eva Rufino Dantas que embora não esteja mais com conosco, sempre esteve feliz em me ver realizando meus sonhos.

Agradeço imensamente aos professores da Pontifícia Universidade Católica de Goiás pela dedicação, carinho e respeito.

SUMÁRIO

RESUMO	6
INTRODUÇÃO	7
1 ASSÉDIO MORAL	8
1.1 CONCEITO	8
1.2 TIPOLOGIA.....	9
1.2.1 Assédio moral vertical descendente.....	10
1.2.2 Assédio moral vertical ascendente.....	10
1.2.3 Assédio moral horizontal	10
1.2.4 Assédio moral misto	12
2 SURGIMENTOS E CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHADOR	12
2.1 SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO.....	12
2.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA VÍTIMA... 14	
3 A LEGISLAÇÃO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	15
3.1 O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR	16
3.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL	20
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: TIPOS E PREVENÇÃO

Fabíola Silva Dantas de Almeida¹

RESUMO

O presente artigo científico tem o objetivo de demonstrar o conceito de assédio moral no âmbito do trabalho, bem como, suas tipologias, tendo em vista, a importância do tema na área jurídica. Fazer uma análise acerca do surgimento do assédio moral no ambiente laboral e discutir sobre as consequências tanto físicas quanto psicológicas para a vítima da agressão. Abordar quais providências o legislador tem se utilizado para a proteção do trabalhador brasileiro contra esse ato ilícito e imoral que é o assédio moral, e, asseverar as consequências atribuídas à pessoa que pratica o assédio moral no âmbito do trabalho, e por fim, conclui-se que não temos em nosso ordenamento jurídico uma lei que especifique o assédio moral no âmbito do trabalho, entretanto temos projetos de leis que tramitam pelo Congresso Nacional, visando tipificar o crime de assédio moral.

Palavras-chaves: assédio moral, surgimento, consequências.

¹ Acadêmica de Direito na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: fabiolacomvc0230@gmail.com.

INTRODUÇÃO

Percebe-se que o tema deste artigo é bastante polêmico, pois traz impactos negativos para a sociedade. De modo geral, a presente pesquisa pretende apresentar o assédio moral no âmbito do trabalho, trazendo seu conceito e distinguindo suas tipologias, haja vista que, atualmente, existem 4 tipos de assédio.

E mais, o presente artigo tem como objeto geral apontar as consequências à saúde física e psicológica da vítima, de modo específico, asseverar quais leis e meios o legislador tem se utilizado para a proteção da vítima, objetivando garantir um ambiente de trabalho adequado e justo para os trabalhadores.

Importa expor que, o trabalho é fundamental para a construção da saúde mental e espiritual e física do indivíduo, sendo dele retirado o sustento, denota-se, que é a partir do trabalho, que as pessoas moldam suas vidas, passeios, viagens e compromissos do dia a dia, por isso, o assédio dentro do ambiente de trabalho pode trazer consequências terríveis à saúde física e psicologia da vítima, tais como: psicopatológico e psicossomático.

Ademais, a metodologia utilizada para a elaboração do presente artigo científico foi por meio de pesquisas bibliográficas. Denota-se desse artigo a importância de demonstrar quais são os critérios para a caracterização do assédio moral no âmbito do trabalho, sendo eles a habitualidade/repetitividade, a personalidade e o limite geográfico.

Por fim, fornecer, conhecimento sobre as leis trabalhistas, para todas as partes interessadas (empregado e empregador), na qual, muito embora o ordenamento jurídico brasileiro não tenha especificado o assédio moral no âmbito do trabalho até a presente data, serão apresentados outros meios de proteção para o trabalhador e vítima de assédio moral.

1 ASSÉDIO MORAL

1.1 CONCEITO

O assédio moral pode ser entendido como o “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade” (VENOSA 2008, p. 41), tendo como base de pesquisa os ramos da sociologia e psicologia.

Vale destacar que o assédio moral pode ocorrer em distintos lugares como na faculdade, em restaurantes, em locais para o lazer como, por exemplo, parques e afins, desse modo, todos estão sujeitos a passar por esse mal, entretanto, a base desta pesquisa será voltada para o assédio moral no âmbito do trabalho.

Inicialmente, a Lei 1163 de 24 de abril de 2000, criada no Município de Itacemópolis no Estado de São Paulo foi a primeira norma jurídica a esboçar a prática do assédio moral no âmbito do trabalho, *in verbis*:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I- Advertência; II- Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; III- Demissão. Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Extrai-se da lei acima descrita, que o assédio moral no trabalho é todo tipo de ação, gesto ou palavras que infrinja pela repetição a autoestima do trabalhador, abalando sua confiança, fazendo duvidar-se de si mesmo na execução de suas tarefas.

Nesse sentido, o assédio moral é a injusta agressão praticada por uma ou várias pessoas com o objetivo e intenção de causar danos psíquicos ou prejuízo

de forma que essas agressões aconteçam de forma contínua e por um longo período de tempo. Para Marie - France Hirigoyen o 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.

De acordo Silva (2003, p. 764), a conduta perversa se materializa da seguinte forma:

“Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza põe eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modos *vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando em processo específico de agressões 6 psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizado por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa”.

Tal malefício ocorre por inúmeros fatores, nos quais, a discriminação faz parte deles, isso acontece em virtude de o assediador fazer distinção, preferência ou até exclusão entre as pessoas, por causa de sua cor, religião, sexo, nacionalidade, condição social, orientação sexual ou religião, por esse motivo faz-se necessário e importante a compreensão das diferentes categorias existentes de assédio moral.

1.2 TIPOLOGIA

Inicialmente, importa expor o assédio moral pode ser dividido em quatro tipos, conforme nota-se no livro de Hirigoyen (2015) sendo eles: assédio vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

1.2.1 Assédio moral vertical descendente

Esse tipo de assédio ocorre entre sujeitos de diferentes posições hierárquicas, em que, se divide em duas espécies, o descendente e o ascendente. O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais comum nas empresas, por ser praticado por superior hierárquico ou por um superior ao empregado, por exemplo, gerente, coordenador, diretor, ou um supervisor.

Neste caso o agressor utiliza o seu poder de chefia de forma equivocada, caracterizando o abuso do poder diretivo e disciplinar, podendo ter como objetivo que a vítima peça demissão, exemplos dessa situação é, quando o empregador tira autonomia do empregado, quando o isola dos demais colegas, criando situações constrangedoras no qual o empregado impelido pela injusta agressão se demite, logo após, denota-se o assédio moral vertical ascendente. (Hirigoyen, 2015)

1.2.2 Assédio moral vertical ascendente

Essa categoria de assédio não é tão comum como a anterior exposta, contudo, possui o mesmo teor. Trata-se de uma conduta praticada por um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, ocorre, por conta de uma postura autoritária e arrogante do supervisor ou quando um grupo de empregados julga que este não é tão qualificado para ocupar o cargo exercido.

Tem como objetivo excluir um colega que recebeu uma promoção, ou cargo de chefia, cujas funções os subordinados consideram que o promovido não tenha capacidade para desempenhar. (Hirigoyen, 2015)

1.2.3 Assédio moral horizontal

Nesse tipo de assédio o autor ou autores do assédio é, ou são, os próprios colegas de trabalho, de igual hierarquia, ocorrem por comentários ofensivos, tanto da vida pessoal da vítima, quanto da vida profissional, exemplo disso, são as brincadeiras maldosas e ofensivas cujo objetivo de diminuir o colega de trabalho, caracteriza-se também esse tipo de assédio a discriminação por fatores religiosos, políticos, raciais ou orientação sexual. (Hirigoyen, 2015)

A respeito desse assunto CARVALHO (2009, p. 67), discorre: “*Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade*”.

Para Carvalho (2009, p.68) assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas, um exemplo simples, ocorre nas empresas que estabelecem um tipo de meta a ser alcançada, pode acontecer que o primeiro a bater essa meta receba um prêmio ou seja “bajulado” de alguma forma por seus superiores.

Cumprе ressaltar que, essa forma de movimentar a empresa não é ilegal, afinal a Constituição Federal ao elencar os fundamentos da República Federativa do Brasil, apontou que as empresas possuem “*valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*”, (Constituição Federal/1988, art.1º,IV).

Nessa perspectiva, visando o maior crescimento dos lucros, principalmente, as empresas que se destinam a venda de produtos e afins, veem empregando o método da competitividade com frequência. Olhando de forma geral, esse método de competição é uma forma viável para o bom funcionamento das empresas, porém, esse método em excesso gera um grande estresse nos funcionários, ocasionando essa modalidade de assédio.

Desse modo, TARCITANO, GUIMARÃES, 2004, discorre que o assédio moral horizontal ocorre devido:

As múltiplas exigências para produzir, o abuso de poder, frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho, faz com que o ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa. (TARCITANO, GUIMARÃES, 2004).

Importante expor que nesta classificação de assédio o empregador ou chefia não toma nenhuma medida para cessar a agressão injusta em desfavor do assediado, ou age de forma superficial.

1.2.4 Assédio moral misto

Nesse tipo de assédio a vítima sofre por todos os lados, tanto por parte de colegas de trabalho, quanto por seus empregadores ou cargos de chefia, que tenham um grau de hierarquia superior ao seu.

Ao falar sobre o assunto, Hirigoyen (2011, p.114) narra:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas de trabalho, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que der errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar

Infelizmente torna-se impossível identificar qual tipologia de assédio moral causa maior malefícios à vítima, visto que, cada pessoa reage de uma maneira ao assédio, nessa ceara, torna-se importante a pesquisa sobre o surgimento e consequências do assédio moral na vida do trabalhador.

2 SURGIMENTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHADOR

2.1 SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO

Inicialmente, sabe-se que assédio moral é um fruto da indiferença humana que causa degradação no ambiente de trabalho e gera medo nas vítimas, contudo, existem critérios determinantes para a caracterização do assédio moral no âmbito do trabalho. Sendo:

Habitualidade e repetitividade: As condutas hostis devem ocorrer repetidas vezes durante a jornada de trabalho, por um determinado período. Ações isoladas não configuram o assédio moral, entretanto,

não existe um período de tempo exato para a caracterização da conduta, por isso é importante identificar a prática insistente e continuada.

Pessoalidade: As ações hostis não são dirigidas a um grupo de pessoas, mas a uma pessoa em específico. Não é impossível que mais de uma pessoa de um mesmo grupo possa ser alvo das agressões mutuamente, mas quase sempre esse processo é pessoal e direcionado.

Limite geográfico: Deve ocorrer no lugar das práticas cotidianas, entre as pessoas que pertençam à mesma organização de trabalho e a ela se vinculem através de uma relação contratual ou que sejam dependentes, direta ou indiretamente da empresa, terceirizados por exemplo. (Arenas, 2013, p. 46-.48) (**GRIFO NOSSO**).

A hostilidade está diretamente relacionada ao surgimento do assédio moral, no qual, faz-se necessário demonstrar quais são essas atitudes, Hirigoyen, (2010 *apud* Coelho, 2015, p. 20) ressalta que as “*atitudes hostis identificadas na prática de assédio moral*” são amontoadas em três categorias, sendo elas: Deterioração Proposital das Condições de Trabalho, Atentado Contra a Dignidade e a Violência verbal, física e sexual.

Alguns exemplos da Deterioração Proposital das Condições de Trabalho acontecem quando: é retirado da vítima a autonomia, não lhe transferir mais as informações úteis para a realização de tarefas, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, retirar-lo do trabalho que normalmente lhe compete, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências ou pressioná-la para que não faça valer seus direitos como férias e horários, atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde, causar danos em seu local de trabalho e dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. (Coelho 2015 p.20).

Do mesmo modo, exemplificando o Atentado Contra a Dignidade ocorre quando a vítima é desacreditada diante de colegas, quando utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la, fazendo gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...), superiores ou subordinados, espalham rumores a seu respeito, atribuem-lhe problemas psicológicos, criticam sua vida privada, zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada, atribuem-lhe tarefas humilhantes e quando é injuriada com termos obscenos ou degradantes. (Coelho 2015 p.20).

Por último, exemplos da Violência Verbal, Física e Sexual mostram-se em ameaças de violência física, quando invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, é espionada diante do domicílio, fazem estragos em seu automóvel, é assediada ou agredida sexualmente, não levam em conta seus problemas de saúde. (Coelho 2015 p.20).

Finalmente, importa expor que o assédio moral não só degrada o ambiente de trabalho, como também, compromete a qualidade de vida da vítima, podendo lhe causar sérias consequências em suas condições físicas, comportamentais e psíquicas.

2.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA VITÍMA

O trabalho possui diferentes significados simbólicos, para os homens o trabalho possui um significado de responsabilidade, dignidade, capacidade, competitividade e força, para as mulheres já remete um sentido sucessivamente como necessidade de sair de casa e fazer novos amigos, melhora da qualidade de vida da família seguida de prazer e realização individual. (Barreto, 2003, p.128). Nesse sentido, o trabalho é entendido como atividade de inter transformação da natureza, não é só uma fonte de subsistência ou sustentação do ser humano.

Conforme Barros, (2013), Soares, Oliveira, (2012), o assédio moral no âmbito do trabalho apresenta potencial favorável para o surgimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais indicando consequências em níveis individual, organizacional e social.

O assédio moral pode causar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, sendo: depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas (Freitas, 2001 p.41).

A depressão e transtorno de estresse pós-traumático são os principais problemas encontrados em pessoas que sofreram assédio moral (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2004).

Frente a uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão no sistema imunológico, e modificações dos neurotransmissores cerebrais. (HIRIGOYEN, 2002 p. 173).

Desta forma o trabalhador exposto ao assédio moral pode apresentar efeitos consideráveis à saúde, tais como:

Psicopatológico: Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiper-reatividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes. **Psicossomático:** Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia. (Barros, 2013 p.30)

Por isso, devido a todos os maléficos e consequências que o assédio moral pode provocar na vida da vítima, que tem se buscado, cada vez mais na justiça uma proteção contra essa injusta agressão, no qual, será feita uma abordagem sobre como é feito o combate ao assédio moral no Brasil.

3. A LEGISLAÇÃO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, cumpre ressaltar que não temos em nosso ordenamento jurídico uma lei que especifique o assédio moral no âmbito do trabalho, essa criação é de suma importância, tendo em vista que o assédio moral é um tema de grande relevância, sendo uma realidade vivenciada nas relações de trabalho em todo o país.

Isso ocorre devido ao processo legislativo no Brasil andar em passos lentos, por causa dessa morosidade alguns Estados e municípios dispõe de lei orgânica acerca do tema.

Contudo, atualmente existem alguns projetos de lei sobre o assédio moral, na qual, se destaca o PL 4742/2001, aprovado pela Câmara Federal em março de 2019, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime a quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

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

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

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

3.1 O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR

Primeiramente, verifica-se na Constituição Federal de 1988 logo em seu artigo 1º, inciso III, uma elevação a dignidade da pessoa humana, sendo este um valor fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro, desse modo, rege-se

também as relações de trabalho, portanto, também constituem fundamento da República brasileira os valores sociais do trabalho.

Desta forma, este dispositivo constitucional é aplicável às relações de trabalho. Süssekind (2004, p. 66), alude dessa forma, veja-se:

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

A constituição Federal de 1988, além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica também assegura em seu art. 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Contudo, importa expor que se deve sempre conferir em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima de assédio. Nessa ceara Fonseca (2007, p. 40) discorre que:

Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloquente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

Assim, a essência desses ensinamentos aplica-se à interpretação dos casos concretos de assédio moral, portanto, cumpre ressaltar que se deve dar máxima efetividade a esses preceitos constitucionais no intuito de obter a realização do princípio da dignidade humana.

Igualmente, outra aliada na proteção ao trabalhador é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na qual, permite meios para que, durante o processo de assédio moral, enquanto ainda vigente a relação de trabalho, a vítima possa se resguardar, tipificando hipóteses de extinção contratual indireta.

Dessa forma, o artigo 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alude que, aquele que sofre a humilhação moral, caracterizada pela falta grave do empregador poderá extinguir o contrato indiretamente nas seguintes hipóteses:

Artigo 483 CLT: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

Contudo, Silva (2005a, p. 212) menciona que a criação de um acervo jurídico direcionado especificamente ao assédio moral tem a finalidade de dotar o fenômeno de visibilidade jurídica, dando fim às celeumas inerentes a sua caracterização e o sucesso na responsabilização do agente agressor.

O Ministério Público do Trabalho é outro aliado no combate ao assédio moral, no qual, detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores (FONSECA, 2007, p. 44).

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho é legitimado ativo para a ação civil pública, para *“promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do*

Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

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

Por fim, destacam-se também os sindicatos como combatentes ao assédio moral, contudo, sua atuação infelizmente é frágil, nesse sentido Ledur (1998, p. 168), assevera que:

“A tematização das tarefas dos sindicatos de trabalhadores suscita constatação preliminar evidenciada na profunda crise em que caíram essas associações, nos últimos anos. A falta de solidariedade e o individualismo são fenômenos que também atingiram as organizações dos trabalhadores. A ausência de uma “utopia” para as agremiações políticas de esquerda certamente concorreu para a desmobilização coletiva no âmbito os sindicatos, cuja origem e história sempre esteve identificada, majoritariamente, com projetos de mudanças sócio-políticas (LEDUR, 1998, p. 168)”.

No entanto, apesar de sua fragilidade os sindicatos têm relevante papel na defesa dos interesses dos trabalhadores, a Constituição federal do Brasil ao reconhecer os sindicatos a atribuição de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, demonstra a força que tem o corporativismo no direito brasileiro, pois significa, muito mais que a simples defesa, a promoção dos direitos e interesses (LEDUR, 1998, p. 170).

Nesse sentido, Chiarelli (2005, p. 261) descreve os sindicatos da seguinte forma:

O sindicato contribuiu para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, por decorrência, a de seu agente, o trabalhador. Ao fazê-lo, resgatando valores que, em certas situações, foram desprezados, o movimento associado, dando força, pela coesão, ao operário, antes isolado, ensejou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construíssem melhores padrões de Justiça. (Chiarelli, 2005, p. 261).

Dessa forma, foram apresentadas as principais formas que, atualmente, o trabalhador poderá se apegar para se proteger da injusta agressão lhe causada.

Ademais, infelizmente, denota-se que o assédio moral no âmbito do trabalho gera um clima desagradável, hostil e tenso. Por esse motivo, se faz necessário pontuar as consequências para o causador da prática de assédio moral.

3.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser praticado por qualquer trabalhador, como já exposto no capítulo das tipologias de assédio moral, certo, que o mais comum é causado por um superior hierárquico, porém não é o único.

Desse modo, o trabalhador nem sempre será a vítima do assédio moral, podendo ele ser o causador da agressão, desse modo, a consequência atribuída a ele poderá ser a despedida por justa causa, para extinção do contrato trabalhista, com fundamento no artigo 482, alíneas b, j ou k, da Constituição Federal do Brasil, podendo ser também responsabilizado civilmente pelos danos morais e patrimoniais decorrentes de ação regressiva da empresa, como também possíveis consequências penais.

Para Camino (2004, p. 481) a justa causa, basicamente, tem natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, assim, a punição máxima do empregado agressor, como consequência do ato ou da omissão praticada será a perda do emprego.

Importa expor que, o assédio moral no âmbito trabalho também prejudica o empregador, causando-lhe segundo Silva (2012, p. 58):

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

A queda da produtividade no local de trabalho ocasionado pelo assédio moral é notória e onerosa para a organização empresarial, a vítima que suporta a injusta agressão e permanece no emprego, passa a desempenhar suas funções

com medo e sem tranquilidade, desse modo, sua produtividade diminuirá, assim, essa baixa produtividade não atingirá somente a vítima, mas também o empregador.

Nesse sentido, o conjunto de atos repetidos e prolongados no tempo que compõem o assédio moral pode comprometer a capacidade laboral da vítima por toda a vida (FERREIRA, 2004, p. 98). Por isso, existe a obrigação do empregador em manter o ambiente de trabalho saudável para seus empregadores.

Quanto ao empregador, Rufino (2013), discorre que se ele (a) não valoriza o desempenho das atividades do empregado e o desrespeita com atitudes hostis, rudes ou violenta deixa de cumprir às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho.

Desse modo, quando comprovada a existência de assédio moral, por conduta ativa ou omissiva ilícita, o empregador agressor tem a obrigação legal de reparar esse dano por meio do pagamento de indenização, como demonstra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18^o Região, segue:

Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região TRT-18: ROTXXXX-31.2020.5.18.0129 GO XXXXX-31.2020.5.18.0129 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA.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 de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada (TRT 18, ROT-XXXX-25.2020.5.18.0015.Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3^o TURMA, 04/10/2021).

Assim, a vítima (empregado) de assédio moral deve procurar a Justiça do Trabalho e pleitear ação de indenização relativa ao dano moral. Sabe-se que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5^o, V e X, CF/88). O Código Civil faz menção a essa matéria em seus artigos 186 e 927, veja-se:

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Nessa seara, pode-se dizer que assédio moral é uma categoria de dano moral, nesse sentido, o dano moral é o gênero. Por isso, a indenização por dano moral está assegurada em decorrência da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça, compartilha o mesmo teor. Assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito.

CONCLUSÃO

Ao concluir o presente artigo percebe-se que há uma grande necessidade do legislador brasileiro finalmente disciplinar a conduta do assédio moral, isso porque, essa prática consiste em ação, gesto ou palavras que infrinja pela repetição a autoestima do trabalhador, com o objetivo e intenção de causar danos psíquicos ou prejuízo a vítima.

Ao longo dos estudos, percebe-se que a tipologia do assédio faz as distinções quanto as hierarquias dentro do âmbito do trabalho, sendo o mais comum o assédio moral vertical descendente, pois essa modalidade é praticada por um superior hierárquico ou superior ao emprego, entretanto, infelizmente, não é o único, apenas o mais comum.

Nesse sentido, não é possível identificar qual tipologia do assédio causa maiores transtornos a vítima, visto que, cada pessoa reage de uma maneira frente à injusta agressão.

Denota-se que os critérios para a caracterização do assédio moral no âmbito do trabalho estão relacionados diretamente as atitudes hostis repetidas à pessoa (vítima) ou a um grupo de pessoas durante a jornada de trabalho, que sem esses critérios não configuram o assédio moral.

O assédio moral no âmbito do trabalho causa transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais ao trabalhador, prejudicando sua saúde física e mental, assim, o trabalhador será afetado e infelizmente será sempre prejudicado em relação as leis que deveriam o proteger.

Por fim, verifica-se que não temos em nosso ordenamento jurídico uma lei que especifique o assédio moral no âmbito do trabalho, existem projetos de leis que tramitam pelo Congresso Nacional, importa expor, que com a tipificação da conduta do assédio moral, existe uma grande chance de minimizar as injustas agressões aferidas ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª edição. Curitiba: Juruá, 2006.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário**: implicações psicossociais. 2013.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Centro Gráfico, 1988.

_____. **Consolidação das Leis do trabalho**. São Paulo : Saraiva, 2018.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

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

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: Ltr, 2005.

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

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.

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

FREITAS, M. E.). Assédio moral e assédio sexual: **Faces do poder perverso nas organizações**. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2),8-19. (2001

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: **redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: **Bertrand Brasil**, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**.Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. – 4. ed. - São Paulo: Atlas. 2015.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores* (n. 4). Genebra: OMS

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

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Leud, 2012.

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

SOARES, Angelo; ANDRADE OLIVEIRA, Juliana. **Assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira de saúde ocupacional, v. 37, n. 126, 2012

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas: 2008, p. 41.

.