



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO II
ARTIGO CIENTÍFICO**

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

ORIENTANDO – BRUNO SILVA JULIO

ORIENTADOR – PROF. DR. RAFAEL ROCHA DE MACEDO

**GOIÂNIA-GO
2023**

BRUNO SILVA JULIO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Orientador – Prof. Dr. Rafael Rocha de Macedo.

GOIÂNIA-GO
2023

BRUNO SILVA JULIO

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÕES TRABALHISTAS

Data da Defesa: 18 de maio de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Rafael Rocha de Macedo Nota

Examinadora Convidada: Profa. Me. Maria Nívia Taveira Rocha Nota

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÕES TRABALHISTAS

Bruno Silva Julio ¹

O objetivo do presente artigo é discorrer sobre o Assédio moral em toda sua abrangência, evidenciando o conceito e suas classificações, vulgo vertical, horizontal e organizacional, demonstrando as malélicas consequências que podem ser trazidas por este problema, que se torna cada vez mais recorrente e insustentável nas empresas. Ademais busca conscientizar e informar as possíveis vítimas sobre todos os procedimentos necessários para que se possa evitar, e até se recuperar onde o assédio já é recorrente, por meio da apresentação às normas jurídicas já existentes e vigentes que concorrem à resolução, bem como o informativo de como arguir provas. Por fim apresentando a presença de lacunas na lei e a ausência de legislação eficaz para se extinguir de forma definitiva o assédio moral, trazendo para os trabalhadores um ambiente saudável e justo.

Palavras-chave: Empregado. Assédio moral. Subordinação. Saúde do empregado.

¹ Acadêmico de Direito da Pontifícia da Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, cursando o 9º período.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 O ASSÉDIO MORAL.....	8
1.1 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	11
1.1.1 Assédio Moral Vertical.....	11
1.1.2 Assédio Moral Horizontal.....	12
1.1.3 Assédio Moral Organizacional.....	13
2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	14
2.1 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS.....	14
2.2 CONSEQUÊNCIAS MORAIS.....	15
2.3 CONSEQUÊNCIAS FINANCEIRAS.....	16
3 IMPLICAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	17
3.1 LEGISLAÇÃO EXISTENTE.....	17
3.2 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO.....	19
3.3 PROVA DE ASSÉDIO.....	20
3.4 DA IMPORTÂNCIA DE EVIDENCIAR O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO.....	22
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

O assédio moral pode ser brevemente conceituado como uma violência psicológica, aplicada diretamente ao indivíduo no seu ambiente de labor, causando-lhe diversos empecimentos, tais como constrangimento, humilhação e ofensa à sua dignidade, que lhe é por lei garantida.

Pretenciosamente, tal abuso é frequentemente praticado por patrões, chefes, superiores, colegas de profissão, funcionários hierarquicamente inferiores e principalmente ocupantes do mesmo cargo de ofício. Humilhações, xingamentos, agressões, brincadeiras constrangedoras, apelidos e implicações são alguns dos exemplos mais recorrentes que assombam de forma inescrupulosa o trabalhador.

Com o avanço da globalização em pauta, o mercado de trabalho no Brasil e no mundo, torna-se cada vez mais minúsculo e exigente, e haja vista a grande competitividade do mercado, a insatisfação operária em que se desencadeia a sociedade, e a desinformação da classe, os casos de assédio moral tem cada vez mais se multiplicado, levando o problema à gradativa recorrência em empresas de todos os portes.

Infelizmente, o ordenamento jurídico em sua disposição, não trata de legislações específicas ou eficazes. Embora existam algumas normas que tratam do tema, a falta de clareza e de critérios objetivos para a caracterização do assédio dificulta a sua identificação e comprovação, tornando o trabalhador vulnerável quanto à recorrência do assédio. Desse modo, se mostra transparente, a insegurança jurídica gerada pela ausência de legislações específicas, bem como a ignorância, a qual são acometidas as vítimas desse abuso generalizado, pela falta de assistência dentro das indústrias, que não dispõem de um profissional voltado unicamente para essa necessidade.

Portanto, o principal objetivo foi abordar a existência e transparecer a recorrência do assédio moral nas relações trabalhistas, em que diversos trabalhadores estão acometidos e não procuram uma resolução por conta da desinformação, bem como as consequências físicas e psicológicas desencadeadas nas vítimas e as soluções jurídicas que podem ser tomadas frente ao inconveniente.

O estudo do tema supracitado, foi fundamentado com base no método hipotético dedutivo, visando destacar a crescente ocorrência do assédio moral, bem como métodos eficazes para prevenir e combater tal comportamento maléfico.

As análises foram fundamentadas a partir de doutrinas, análises pontuais em jurisprudências, bem como a constituição federal em seus artigos e princípios norteadores. Analisando as divergências e convergências entre as fundamentações e ocorrências práticas, foram analisadas possibilidades de melhor aplicação dos efeitos jurídicos, conseqüentemente diminuindo ou extinguindo a recorrência desse contrassenso.

No primeiro capítulo, foi conceituado o assédio moral, e classificando em todos os seus tipos, sendo eles o assédio moral vertical, o horizontal e o organizacional. Logo em seguida, no segundo capítulo, foi discorrido sobre as desagradáveis conseqüências, morais, psicológicas e financeiras geradas pelo assédio moral. Por fim, no terceiro capítulo o problema foi juridicamente exposto, onde analisado, ficou claro a existência de legislação para a tentativa de resolução desse conflito, porém de forma branda, deixando lacunas na lei e ineficácia na aplicação. Por fim, taxando modos de se provar a incidência do assédio moral, e as mudanças jurídicas que devem existir para que todos os trabalhadores brasileiros estejam protegidos de tal problema.

1 O ASSÉDIO MORAL

Conhecemos a palavra “trabalho” desde o início dos tempos, seja o trabalho escravo, remunerado, abusivo, entre todos os outros que se modificaram com o decorrer do tempo. Assim como tudo, o trabalho vem a cada dia se ajustando e tomando novas formas perante a sociedade, e cada vez passa a exigir mais do intelecto do trabalhador (HIRIGOYEN, 2002).

Podemos placidamente alegar que, nos dias de hoje, tudo evoluiu e foi facilitado, graças aos acervos tecnológicos e a globalização, visto que cada vez mais o trabalho manual é substituído por máquinas e dispositivos. No entanto, o reflexo que isso gera, pode não ser tão positivo quanto se espera, posto que cada vez mais se torna psicologicamente áspero e pesado.

Desse modo, o mercado de trabalho passa a ser predatório ao permitir que a organização do trabalho, seja marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça, o que resulta na crescente recorrência do assédio moral nos dias atuais (FERREIRA, 2004).

O assédio moral existe no Brasil desde a época da escravidão, onde os senhores de engenho implantavam terror psicológico nos escravos, acompanhado de condições extremamente precárias de trabalho e uma rotina intensamente torturante. Apesar da lei áurea ter colocado fim na escravidão, essa situação perdurou de forma menos aguda até o início da industrialização brasileira, onde subsistiu o legado de que os empregados eram necessariamente inferiores aos patrões e se faziam obrigados a se submeterem às suas práticas abusivas, aceitando como condição de trabalho as mais variadas maneiras de maus-tratos.

O assédio moral é entendido como um conjunto de condutas, que se caracterizam pela perseguição sistemática, por superior hierárquico ou empregado de mesma nível, buscando causar desestabilização psicológica na vítima, através de humilhações, agressões verbais e afins, visando estabelecer controle mental em desfavor dessa pessoa. (ALKIMIM, 2008).

Para Maria Aparecida Alkimim, o assédio moral consiste em:

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos

humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 36).

Corroborando com o entendimento exposto acima, a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, afirma que o assédio moral é:

(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. P. 17).

Isto posto, fica claro que o assédio se trata de uma forma de violência sutilmente disfarçada, uma vez que não demonstra qualquer tipo de lesividade imediata. No entanto, pode ser extremamente prejudicial em todos os âmbitos do ambiente laboral. Como o assédio moral se trata de uma ação sistemática e repetida, os direitos da vítima são constantemente violados, comprometendo diretamente sua integridade patrimonial e biológica (física e psicológica). Uma piada, um apelido ou uma implicação, dificilmente será lesivo ou mal interpretado, porém, quando sistematicamente utilizado com decorrência, afeta diretamente a integridade psíquica do trabalhador, bem como a direta ofensa à sua dignidade. (BARRETO, 2005).

No mesmo sentido, é o entendimento jurisprudencial do ilustre Desembargador Donizete Vieira Da Silva:

O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho. (ACÓRDÃO nº: 20160520082 - Relator: DONIZETE VIEIRA DA SILVA - Publicação: 25-07-2016).

Tal prática inscrupulosa não opta por caminhar sozinha, o interesse por trás é bem mais complexo do que se imagina, uma vez que o objetivo é se mostrar como o sujeito dominante da relação trabalhista, seja o chefe, um colega de trabalho ou

membro de diversa posição hierárquica. É um processo que gradativamente conduz a vítima a uma obediência cega, sem que este se revolte ou se manifeste, por medo das possíveis consequências da não aceitação, sendo as gozações, desqualificações e ridicularizações, no caso de colegas de trabalho e até mesmo demissão ou sujeição, quando a vítima é acometida por um superior.

O assédio moral, é cada vez mais desenvolvido em ambiente laborais, os quais se tornem incessantemente estressantes, pois os trabalhadores não se sentem desconfortáveis em desempenhar seu ofício, desde que sejam devidamente ressarcidos e reconhecidos por isso, o problema de fato se dá por um trabalho cansativo, pesado e acompanhado de insultos, humilhações e vassalagens. O culpado está longe de ser a quantidade de trabalho, e sim a qualidade em que é praticado, que cada vez se mostra mais insalubre, injusto, e psicologicamente exaustivo. (HIRIGOYEN, 2002).

Para essa desprezível conduta, não existe predominantemente um alvo, no entanto, há uma maior incidência em dois casos. O primeiro está relacionado ao funcionário recentemente estabelecido, que por falta de conhecimento, amizade e autonomia se torna um alvo fácil para os empregados de mesma hierarquia com mais tempo de trabalho, fato que gera extrema desconfortância e terror psicológico na vítima. O outro fato recorrente, está relacionado aos colaboradores mais experientes, com idade avançada e longo tempo de contrato, que são frequentemente assediados por seus superiores em decorrência da improdutividade, inadaptabilidade e dificuldade para aceitar mudanças e aprimoramentos tecnológicos. Esses, por conseguinte são humilhados e se submetem às agressões, por medo das consequências contratuais, o que deixa o trabalhador em injusta desvantagem (RUFINO, 2006).

O assédio moral prejudica diretamente a saúde psicológica do trabalhador, vez uma que ceifa sua dignidade e compromete acentuadamente suas relações, não só no trabalho como na sua vida pessoal. Esses danos podem se alastrar e se evoluir na mente do trabalhador, desencadeando sérios problemas, como é o caso da síndrome de Burnout, da depressão, perda da capacidade laborativa e até mesmo a morte no pior dos casos, como é o suicídio.

Os trabalhadores, quando sentem que o seu valor não passa da mera personificação de um robô, e que não crescem nada mais que lucro, se sentem desmotivados, por darem o máximo de si e não serem reconhecidos. Essa desmotivação, pode acarretar pontualmente na capacidade laboral do trabalhador, vez uma que o trabalho se torna exaustivo e desinteressante, e é realizado pela uma e simples remuneração, que muitas das vezes é relativamente módico. Ao ponto de vista exterior, esse é o momento em que o trabalhador opta pela rescisão, no entanto, em um país que o trabalhador depende de cada centavo trabalhado para a sobrevivência, o mesmo acaba se submetendo a tamanho desrespeito à sua dignidade e seus direitos individuais, por medo de perder seu essencial sustento (HIRIGOYEN, 2002).

1.1 TIPOS DE ASSÉDIOS MORAL

Conforme supracitado, o assédio moral está presente em diversos tipos de relações trabalhistas de todos os tipos, e para que seja possível a identificação dos agressores e soluções, primeiro é necessário contextualizar o ambiente e o motivo pelo qual é praticado. Para tanto, são classificados quatro tipos de assédio, entre eles o assédio moral vertical, que se divide em ascendente e descendente, além do assédio moral horizontal e o assédio moral organizacional.

1.1.1 Assédio moral vertical

Inicialmente se tratando do assédio moral vertical descendente, trata-se do mais comum e recorrente entre as empresas e é cometido diretamente pelo empregador, passível também aos gerentes, supervisores e quaisquer membros da empresa hierarquicamente superiores, que tenham autoridade para delegar funções, e se utilizam dessa posição para assediar os trabalhadores através de estipulação de metas de produtividade intangíveis, humilhação (pública ou privada), xingamentos e agressões, e brincadeiras constrangedoras, como apelidos e implicações (ALKIMIM, 2008).

Tal ato, usualmente é praticado visando fatores como o aumento de produtividade da indústria, imposição de disciplina e assiduidade, e até nos piores casos, construindo um ambiente emocionalmente tão insalubre, a propósito de que o funcionário implique uma dissolução por rescisão de forma unilateral, extinguindo o contrato de trabalho sem direito às suas verbas rescisórias. Trata-se de estratégia para reduzir o quadro de funcionários, conter custos, substituir os colaboradores por pessoas mais jovens e pagar salários relativamente mais baixos. (GUEDES, 2003).

Ademais, além da estratégia, também pode ocorrer o assédio moral por abuso de poder, onde o empregador ou superior utiliza do seu poder de mando para sanar qualquer tipo de ameaça representada pelo empregado, que se submete por conta da dependência econômica. Destaca-se, que nos dois casos, as vontades e necessidades da parte empregada da relação são deixadas completamente de lado.

Haja vista a grande competitividade do mercado atual, e a insatisfação operária que se desencadeia na sociedade de hoje, é completamente compreensível que se existam cobranças, exigências e fiscalizações por parte da indústria. Uma vez que esta salda seus empregador em troca de mão de obra ou similar, a mesma tem direito de supervisionar e reprimir. O verdadeiro problema se encontra na proporcionalidade. Doravante essas práticas se tornem excessivas, abusivas e reiteradas, o ambiente deixa de ser saudável para o empregado, incidindo novamente no assédio moral (TANAKA, 2006).

Inobstante, o assédio moral vertical descendente é bem menos comum e recorrente, visto que se trata do assédio cometido pelo trabalhador contra o empregador, geralmente iniciado de forma coletiva. No entanto, não costuma se reiterar, uma vez que a vítima pode simplesmente dissolver o contrato de trabalho por rescisão.

Comumente, essa ação se desencadeia a partir de uma posição autoritária e arrogante da direção, objetivando aumentar a competitividade e a rivalidade em desacordo dos colaboradores, que se unem para repelir tal decisão, se aproveitando geralmente da inexperiência e falta de autoridade da vítima. Bem como os demais, tal ato pode ser psicologicamente lesivo a ponto de atordoar a vítima e o fazer perder o controle da situação (ALKIMIM, 2008).

1.1.2 Assédio moral horizontal

Por sua vez, o assédio moral horizontal está relacionado ao abuso cometido pelos próprio companheiros de profissão, funcionários hierarquicamente similares e principalmente ocupantes do mesmo cargo, que aproveitando de uma fragilidade emocional, encontram formas de desestabilizar mentalmente o empregado, motivados por competitividade, discrepância salarial, inveja do reconhecido bom trabalho desempenhado pelo trabalhador, bem como suas remunerações e promoções recebidos devido o destaque laboral (GUEDES, 2003).

Nesse caso, o agressor utiliza de métodos pontuais para alcançar a vítima, através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, e exclusão do trabalhador no convívio social dos demais empregados. Aqui, o principal objetivo é afastar a concorrência produtiva do trabalhador, adquirir maior visibilidade laboral de seus superiores, e conseqüentemente avocar para si as condecorações, gratificações e até mesmo promoções, que seriam por justiça do trabalhador que de fato ofereceu lucro para a empresa em troca de sua saúde mental. Destaca-se, que existe significativa maior incidência de casos em empresas onde a competitividade é incentivada em busca de produtividade (BARRETO, 2005).

Pautando o recorrente surgimento desses novos casos, Barreto exemplifica:

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

1.1.3 Assédio moral organizacional

Esse tipo de assédio, é caracterizado pelo abuso não somente individual como nos casos anteriores, mas contra a coletividade de trabalhadores de determinada empresa. Tal atividade, deve ser sistematicamente reiterada e assediar o trabalhador por determinado prazo em busca de aumento da produtividade e do

lucro, ignorando os direitos fundamentais garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Nesse sentido, é o entendimento jurisprudencial de Cláudio Brandão, desembargador do Tribunal Superior do Trabalho:

O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros”. (TST, 2ª Turma, Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30, rel. Des. Cláudio Brandão, j. 12.11.2009).

Isto posto, fica claro a necessidade dos requisitos para configuração do assédio moral organizacional, sendo eles a conduta abusiva, a prática reiterada e a finalidade de aumento produtivo e lucrativo da entidade. A principal ocorrência de tal abuso, está no sistemático aumento de produção em tamanha capacidade, que se torna incompatível com os recursos disponibilizados, sendo estes materias ou mão de obra, acarretando sérios riscos à saúde física do empregado, bem como a psicológica, em casos que envolve a constante exposição ao estresse e humilhações pela parte empregadora.

2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode trazer consequências extremamente prejudiciais para as relações trabalhistas. As suas consequências podem ser observadas em três níveis: psíquico, moral e patrimonial, afetando tanto os trabalhadores que sofrem a prática quanto as empresas que a praticam.

2.1 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

Conforme supracitado, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que pode ter graves consequências para a saúde das vítimas, onde a principal e com maior índice de acometimento é a mental.

Uma das consequências mais comuns é o desenvolvimento de sintomas de estresse e ansiedade. A vítima pode apresentar mudanças no padrão de sono, aumento da irritabilidade, queda de produtividade e dificuldades de concentração. Estes sintomas podem ser intensificados à medida que o assédio se prolonga, criando um ciclo vicioso que pode levar a quadros de depressão e transtornos de ansiedade generalizada (BRAGA, 2015).

Além disso, o assédio moral no ambiente de trabalho pode levar a um aumento do risco de desenvolvimento de transtornos mentais mais graves, como o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). O TEPT é um transtorno que pode ocorrer após a exposição a eventos traumáticos, como o assédio moral, e pode causar sintomas como flashbacks, evitação de situações relacionadas ao evento traumático e aumento da sensação de perigo (PINHEIRO, 2017).

Outra consequência do assédio moral é o impacto nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. A vítima pode apresentar dificuldades em se relacionar com colegas de trabalho, incluindo aqueles que não estão diretamente envolvidos no assédio. Isso pode levar a um clima de tensão e desconfiança no ambiente de trabalho, o que pode afetar negativamente o desempenho de toda a equipe.

Por fim, um dos piores efeitos desenvolvidos pelo assédio moral, é a Síndrome de Burnout. Esta síndrome é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal e profissional, e muitas vezes se faz ocasionada pelo assédio moral, uma vez que os trabalhadores afetados por essa prática são submetidos a um ambiente hostil, desrespeitoso e desestimulante, podendo gerar um desgaste emocional intenso, além de afetar a autoestima, a confiança e a motivação dos trabalhadores (LIMA, 2014).

2.2 CONSEQUÊNCIAS MORAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que pode gerar diversas consequências negativas para os trabalhadores, afetando não só a saúde física e psicológica, mas também as suas convicções éticas e morais.

O assédio moral é um ataque à dignidade da pessoa, que pode ser prejudicada em sua autoestima e autoconfiança, levando a uma sensação de desamparo e de falta de proteção por parte da empresa. Esse sentimento de desamparo pode gerar um conflito moral nos trabalhadores, que se sentem desrespeitados em seus direitos e valores éticos, e que podem se questionar sobre a legitimidade da empresa e das relações trabalhistas (HIRIGOYEN, 2002).

Além disso, o assédio moral pode gerar uma perda de confiança e credibilidade nos colegas de trabalho, que podem ser coniventes ou até mesmo colaboradores da prática abusiva. Essa perda de confiança pode afetar a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipe, prejudicando o desempenho e a motivação dos trabalhadores.

Outra consequência moral do assédio moral é a desvalorização pessoal, que pode levar a um sentimento de inferioridade e inadequação. Os trabalhadores que sofrem assédio moral são frequentemente ridicularizados, humilhados e desqualificados em suas funções, o que pode gerar um sentimento de injustiça e indignação. A sensação de não ser reconhecido e valorizado pode gerar um conflito moral em relação ao trabalho, afetando a motivação e o engajamento dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2002).

2.3 CONSEQUÊNCIAS FINANCEIRAS

O assédio moral nas relações trabalhistas pode trazer consequências financeiras significativas para as empresas e trabalhadores envolvidos. Essas consequências podem incluir indenizações, perda de produtividade, absenteísmo e até mesmo falência da empresa.

Elas podem sofrer consequências financeiras em decorrência do assédio moral praticado por seus funcionários ou gestores. Isso ocorre porque as empresas podem ser responsabilizadas judicialmente pelos atos de assédio moral praticados em seu

ambiente de trabalho, sendo obrigadas a pagar indenizações e multas. (HIRIGOYEN, 2002).

Além disso, o assédio moral pode levar a uma queda na produtividade dos trabalhadores, que passam a ter menos motivação e engajamento em suas atividades laborais. O desgaste emocional gerado pelo assédio pode fazer com que o trabalhador fique mais tempo afastado do trabalho, gerando absenteísmo e redução na produção da empresa.

Outra consequência financeira do assédio moral pode ser a perda de talentos e a dificuldade em reter os melhores profissionais na empresa. O clima organizacional negativo gerado pelo assédio pode fazer com que os trabalhadores se sintam desmotivados e busquem outras oportunidades no mercado de trabalho. Isso pode gerar um alto custo para a empresa, que precisa arcar com os custos de seleção, contratação e treinamento de novos funcionários (GONÇALVES, 2015).

Por fim, em casos extremos, o assédio moral pode levar à falência da empresa. Isso pode ocorrer quando a prática de assédio moral é sistemática e afeta um grande número de funcionários, gerando um clima organizacional negativo e prejudicando a imagem da empresa perante o mercado e a sociedade (FERRARI, 2014).

Portanto, fica evidente que o assédio moral pode trazer consequências financeiras graves tanto para as empresas quanto para os trabalhadores envolvidos. É importante que as empresas sejam proativas na prevenção e combate ao assédio moral, visando à proteção da saúde e do bem-estar de seus funcionários, bem como à garantia da sustentabilidade financeira da empresa a longo prazo.

3 IMPLICAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO

A legislação de assédio moral é de extrema importância para garantir a proteção dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Ela define o que é considerado como assédio moral, estabelece responsabilidades para empresas e indivíduos que praticam tal comportamento, e prevê penalidades e indenizações para os trabalhadores afetados.

No entanto, a falta de legislação específica pode levar à impunidade e à perpetuação de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Por isso, é fundamental

que a legislação de assédio moral esteja presente e seja cumprida, para que todos possam trabalhar em um ambiente seguro e saudável.

3.1 LEGISLAÇÃO EXISTENTE

No Brasil, a legislação que trata do assédio moral é a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com essa lei, o assédio moral é caracterizado como uma conduta abusiva que causa danos psicológicos ou físicos ao trabalhador, afetando sua dignidade, sua integridade física ou psicológica, bem como seu desempenho profissional. Essa definição inclui condutas como insultos, humilhações, ameaças, intimidações e isolamento do trabalhador no ambiente de trabalho (BARRETO, 2005).

Além disso, a CLT prevê que a empresa é responsável pelo assédio moral praticado por seus funcionários, desde que esteja ciente do comportamento e não tome providências para evitar ou remediar a situação. As penalidades para as empresas que permitem o assédio moral incluem multas e ações judiciais movidas pelos trabalhadores afetados.

O Código Civil brasileiro não trata especificamente do tema do assédio moral no ambiente de trabalho, no entanto, dispõe sobre a reparação de danos morais em seu artigo 186, que estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. Ou seja, se o assédio moral praticado no ambiente de trabalho resultar em danos morais para a vítima, ela poderá ingressar com uma ação de reparação de danos morais.

Além disso, o Código Civil também prevê em seu artigo 927 que aquele que causar dano a outrem, ainda que de forma não intencional, também fica obrigado a repará-lo. Assim, caso o assédio moral seja praticado de forma não intencional, mas ainda assim cause prejuízos à vítima, ela poderá buscar a reparação dos danos com base nesse dispositivo.

Nesse sentido, é a decisão do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga do Tribunal Superior do Trabalho:

Ementa: DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - DEMISSÃO IMOTIVADA - REINTEGRAÇÃO - Afastada a alegação de que o autor agia de forma inadequada, conforme demonstrado pelas provas testemunhais, a conduta da ré, ao dispensar o empregado de forma abrupta e sem justa causa, violando suas expectativas e segurança no emprego, atingiu a esfera extrapatrimonial do trabalhador, e, se não bastasse, restou comprovada a prática de assédio moral pelo superior hierárquico, que lhe impingiu tratamento degradante e discriminatório, ofendendo-lhe a honra e dignidade, conduta vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, que visa preservar a integridade física e moral do trabalhador, sendo patente o dever de indenizar pelo dano moral experimentado - Reintegração determinada, já que é incontroversa a dispensa sem causa justa - Ademais, a reintegração de empregado vitimado por assédio moral é medida que se impõe, a fim de restabelecer o status quo ante, com o retorno à situação anteriormente vivenciada, sem qualquer prejuízo à empregadora, que poderá valer-se do poder disciplinar para eventual apuração de responsabilidade do trabalhador, se o caso - Recurso provido em parte, para determinar a reintegração do autor e mantida a condenação em indenização por danos morais arbitrada em R\$ 20.000,00." (TST - Apelação APL 300232220108260308 SP 3002322-20.2010.8.26.0308 (TST). Data de publicação: 29/11/2012).

Concorrente ao supra, o julgado pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Ementa: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A dispensa sem justa causa, por si só, não caracteriza o dano moral. Contudo, quando evidenciado que a dispensa ocorreu em razão do assédio moral, do qual a reclamante foi vítima, demonstra-se configurado o dano moral. O comportamento do superior hierárquico que impõe ao subordinado, de forma persistente, condutas humilhantes, vexatórias e constrangedoras, configura o assédio moral, lesando a dignidade, a honra e a imagem do empregado. Recurso da reclamada não provido. Recurso da reclamante provido para restabelecer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais." (TRT-4 - Recurso Ordinário RO 0020183-67.2017.5.04.0018, Relator: Emília Medeiros Vencato, Data de Julgamento: 15/02/2019, 9ª Turma).

Ainda, é importante mencionar que a Lei nº 13.467/2017 também estabelece que o assédio moral pode ser considerado como doença ocupacional, o que significa que o trabalhador afetado pode ter direito a licença médica e indenização por danos morais e materiais.

Cabe ressaltar que, apesar das legislações existentes, o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio constante. É fundamental que as empresas promovam uma cultura de respeito e tolerância, que os trabalhadores conheçam seus direitos e saibam denunciar casos de assédio, e que as autoridades competentes fiscalizem e punam os casos de assédio moral (LOPES, 2017).

3.2 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO

A falta de legislação específica para o assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão preocupante no Brasil. Embora a Lei nº 13.467/2017 tenha trazido mudanças importantes na legislação trabalhista brasileira, ela não aborda especificamente o assédio moral no ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002).

Essa lacuna na legislação pode levar à impunidade e à falta de proteção aos trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho. Sem uma definição clara do que é considerado como assédio moral no contexto do trabalho, é difícil para as empresas e as autoridades competentes identificar e punir casos de comportamento abusivo. Além disso, a falta de penalidades específicas para o assédio moral no ambiente de trabalho pode levar as empresas a subestimarem ou ignorarem o problema (BARREIROS, 2018).

No mesmo entendimento do supracitado, é o entendimento de José de Oliveira Lopes:

A ausência de uma legislação específica para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho faz com que muitos casos permaneçam impunes e que trabalhadores continuem sendo expostos a situações de humilhação, constrangimento e violência psicológica. É fundamental que haja uma maior conscientização por parte das empresas e da sociedade em geral sobre a gravidade desse problema, além da criação de leis mais abrangentes e efetivas para proteger os trabalhadores e promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos. (LOPES, 2017).

É importante novamente ressaltar que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ter graves consequências para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, afetando sua autoestima, seu desempenho profissional e sua qualidade de vida. Por isso, é fundamental que a legislação seja atualizada para garantir a proteção e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

É necessário, portanto, que sejam criadas leis que estabeleçam definições claras do que é considerado como assédio moral no contexto do trabalho, estabeleçam penalidades específicas para as empresas e indivíduos que praticam tal comportamento, e garantam a proteção e a reparação aos trabalhadores afetados.

3.3 PROVA DE ASSÉDIO

O assédio moral nas relações trabalhistas é uma prática que pode ocorrer de forma sutil e difícil de ser detectada, o que pode tornar a obtenção de provas uma tarefa árdua. Além disso, muitas vezes os agressores intimidam as vítimas, o que pode dificultar ainda mais a coleta de evidências (COSTA, 2019).

Uma das dificuldades mais comuns é a falta de testemunhas ou de colegas de trabalho dispostos a depor em favor do trabalhador. Isso pode ocorrer por medo de retaliação por parte do agressor ou por receio de prejudicar sua própria relação com a empresa.

Outra dificuldade é a falta de registros formais ou documentação das ações abusivas. Em muitos casos, o assédio moral ocorre de forma verbal ou por meio de atitudes sutis, o que torna difícil a coleta de evidências concretas. Mesmo que haja um registro formal, muitas empresas não têm procedimentos efetivos para lidar com as denúncias e preservar as provas (COSTA, 2019).

Para denunciar um caso de assédio moral, é necessário apresentar provas concretas que sustentem a acusação. O trabalhador deve documentar todas as ações que foram realizadas contra ele e coletar o máximo de evidências possível.

Vieira (2017) sugere algumas medidas para que o trabalhador possa registrar o assédio moral:

a) Manter um diário: Anotar detalhadamente todas as ocorrências de assédio moral que ocorreram, incluindo data, hora, local, pessoas envolvidas e o que foi dito ou feito. b) Coletar mensagens ou e-mails: Caso o assédio moral seja realizado por meio de mensagens ou e-mails, é importante arquivá-los, para que possam ser usados como prova. c) Obter provas testemunhais: Caso haja testemunhas de assédio moral, o trabalhador pode solicitar a ajuda delas para documentar o ocorrido. Essas testemunhas podem ser outros colegas de trabalho, supervisores ou pessoas de outras áreas. d) Fazer gravações: Em alguns casos, o trabalhador pode fazer gravações de áudio ou vídeo das conversas com o agressor. No entanto, é importante lembrar que a gravação de conversas sem consentimento pode ser ilegal em alguns países ou estados.

Além disso, é importante buscar apoio jurídico e psicológico para enfrentar essa situação. O trabalhador pode buscar auxílio junto a sindicatos, associações de classe ou órgãos públicos responsáveis por garantir os direitos trabalhistas (VIEIRA, 2017).

As empresas também têm um papel importante a desempenhar no combate ao assédio moral. Elas devem promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, com políticas claras de combate ao assédio moral e canais de denúncia efetivos.

3.4 DA IMPORTÂNCIA DE EVIDENCIAR O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO

As leis trabalhistas brasileiras já contemplam o assédio moral como uma forma de violência no ambiente de trabalho, mas é preciso aprimorá-las para garantir maior efetividade na proteção dos trabalhadores. Isso se deve ao fato de que o assédio moral é um problema complexo e sutil, que muitas vezes não é identificado ou não é levado a sério pelos gestores das empresas (BRASIL, 2015).

Portanto, uma mudança nas leis pode contribuir para que o assédio moral seja tratado de forma mais específica e efetiva, com medidas que possam facilitar a identificação do problema e a punição dos agressores.

Apesar da Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estabelecem normas e direitos relacionados ao tema, é preciso avançar na criação de leis mais abrangentes e rígidas para combater esse problema. A CLT, por exemplo, traz algumas disposições que podem ser aplicadas no caso de assédio moral, como o artigo 483, que permite a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, nos casos de falta grave cometida pelo empregador, como o assédio moral. No entanto, a definição de assédio moral na legislação atual é genérica e subjetiva, o que pode dificultar a comprovação do delito em casos concretos. Assim, é importante que haja uma evolução nas leis trabalhistas para que sejam mais específicas e abrangentes, contemplando as diferentes formas de assédio moral e permitindo a punição dos agressores de forma efetiva. (RIBEIRO, 2013).

Outra mudança que pode contribuir para a solução do problema é a adoção de medidas preventivas por parte das empresas. Isso inclui a criação de políticas claras de combate ao assédio moral, treinamentos e capacitações para os funcionários, além de canais de denúncia efetivos. A criação de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a ética também é fundamental nesse sentido (MARTINS, 2021).

Além disso, é importante que as vítimas de assédio moral sejam encorajadas a denunciar os casos e que sejam oferecidos mecanismos de proteção e apoio para essas pessoas. Uma das formas de fazer isso é por meio da criação de órgãos especializados, como o Ministério Público do Trabalho, que possam oferecer suporte jurídico e psicológico para as vítimas e garantir a aplicação das leis de forma mais efetiva (MARTINS, 2021).

Por fim, a conscientização da sociedade sobre o tema do assédio moral no trabalho é essencial para a mudança da cultura organizacional e a prevenção desse tipo de violência. Isso pode ser feito por meio de campanhas de conscientização, debates e eventos sobre o tema, além da divulgação de informações e estatísticas sobre o assunto.

CONCLUSÃO

O principal fundamento deste artigo, se faz na exploração detalhada do assunto assédio moral, um problema sério que afeta a saúde física e psicológica dos trabalhadores, além de comprometer o ambiente laboral e prejudicar o desempenho das empresas. Diante da desinformação em massa que aflige a grande maioria da classe trabalhadora, foi detalhadamente explicado do que se trata o assédio moral, e todas as formas em que a mesma se manifesta. Dessa forma, é fundamental que as empresas adotem medidas preventivas e de combate ao assédio moral, bem como os empregados sejam informados sobre seus direitos e meios de denúncia.

A pesquisa realizada neste trabalho mostrou que a legislação brasileira tem avançado no sentido de proteger os trabalhadores vítimas de assédio moral, destacando o principal amparo na Consolidação das Leis Trabalhistas, além da previsão de indenização por danos morais garantida pelo Código Civil e a possibilidade de reintegração ao emprego. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para que essa proteção se efetive na prática, pois os meios de informação ainda são insuficientes para que os trabalhadores conheçam seus direitos, e as punições são ineficazes para extinguir o problema.

É necessário que haja uma mudança cultural, em que o respeito e a ética nas relações de trabalho sejam valorizados e difundidos, e que as empresas tenham políticas claras de prevenção e combate ao assédio moral, com canais de denúncia seguros e confidenciais. Além disso, é importante que os órgãos competentes atuem de forma eficaz na fiscalização e punição dos casos de assédio moral no trabalho.

A pesquisa realizada demonstra a relevância social e jurídica do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, destacando a importância de conscientização e mudanças culturais e jurídicas para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Cabe a todos, empregadores, empregados, órgãos governamentais e sociedade em geral, trabalharem juntos para erradicar o assédio moral no trabalho e garantir o respeito aos direitos humanos e trabalhistas.

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS

The objective of this article is to discuss moral harassment in all its scope, highlighting the concept and its classifications, commonly known as vertical, horizontal and organizational, demonstrating the harmful consequences that can be brought about by this problem, which is becoming increasingly recurrent and unsustainable in business. In addition, it seeks to raise awareness and inform potential victims about all the necessary procedures so that they can avoid, and even recover where harassment is already recurrent, through the presentation of the existing and current legal norms that contribute to the resolution, as well as the informative how to argue evidence. Finally, presenting the presence of gaps in the law and the absence of effective legislation to definitively extinguish moral harassment, bringing workers a healthy and fair environment.

Keywords: *Employee. Moral harassment. Subordination. Employee health.*

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1º ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

BRAGA, V. A. B., Araújo, M. C. S., & Chaves, E. C. O impacto do assédio moral no ambiente de trabalho: uma revisão integrativa da literatura. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2015.

FERRARI, C. O assédio moral no ambiente de trabalho e seus reflexos econômicos. Revista de Direito Empresarial, 2014.

TANAKA, Catarina Satiko et. al. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Maringá: Massoni, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2006.

BARREIROS, R. S., & Almeida, L. M. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise crítica da legislação brasileira. In VI Colóquio Internacional Foucault e seus interlocutores, 2018.

MARTINS, Larissa Teixeira. Assédio moral no trabalho: uma revisão sistemática da literatura. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 2021.

LIMA, T. S.; ASSUNÇÃO, A. A. Síndrome de Burnout e assédio moral no trabalho: uma revisão integrativa. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. . Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

RUFINO, R. C. P. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.

PINHEIRO, R., & Soares, M. A. Consequências do assédio moral no trabalho: uma análise à luz da teoria do estresse. Revista de Administração Contemporânea, 2017.

GONÇALVES, M. Assédio moral nas relações de trabalho: aspectos jurídicos e práticos. Editora Juspodivm, 2015.

LOPES, R. A. Assédio moral no ambiente de trabalho: estratégias para combater e prevenir. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 2017.

COSTA, J. P. Assédio moral nas relações de trabalho: a dificuldade de produção de provas. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

VIEIRA, S. C. B. Assédio moral no trabalho: o ônus da prova. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, 2017.

RIBEIRO, L. F. et al. Assédio moral no trabalho e suas consequências na saúde do trabalhador. Revista de Psicologia e Saúde, 2013.