



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA – UEPB
CAMPUS III - GUARABIRA
CENTRO HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DIREITO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ELICÁCIA CUNHA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL: UMA REALIDADE NO MUNDO DO
TRABALHO**

GUARABIRA/PB

2020

ELICÁCIA CUNHA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL: UMA REALIDADE NO MUNDO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à/ao
Coordenação/Departamento do
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
em cumprimento à exigência para
obtenção do grau de Bacharelado
em Direito.

Área de concentração: Direitos
Humanos, Direito do Trabalho.

GUARABIRA/PB

2020

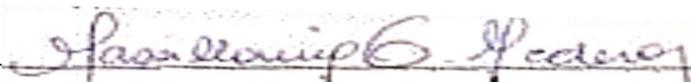
ELICÁCIA CUNHA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL: UMA REALIDADE NO MUNDO DO TRABALHO

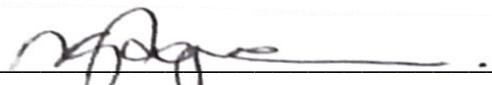
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à/ao
Coordenação/Departamento do
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
em cumprimento à exigência para
obtenção do grau de Bacharelado
em Direito.

Aprovada em 11 de dezembro de 2020.

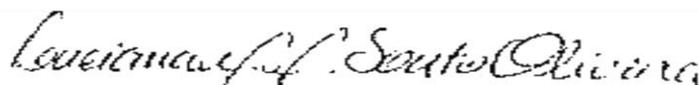
BANCA EXAMINADORA



Prof.^ª Ms. Massillania Gomes de Medeiros (UEPB)
Orientadora



Nadine Gualberto Agra (UEPB)
Examinador



Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (UEPB)

GUARABIRA/PB

2020

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O234a Oliveira, Elicacia Cunha de.
Assédio Moral [manuscrito] : Uma realidade no mundo do trabalho *Uma realidade no mundo do trabalho* / Elicacia Cunha de Oliveira. - 2020.
36 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)
- Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades
, 2021.
"Orientação : Prof. Dr. Massilânia Gomes de Medeiros ,
Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Assédio moral. 2. Direito do trabalho. 3. Jurisprudência.
4. Responsabilidade civil. I. Título

21. ed. CDD 344

A Deus, minha força maior. Aos meus pais, a minha filha ao meu marido que tornam os meus dias especiais, envolvendo-me com um laço de amor e renovando as minhas forças, me ajudando a encarar o dia-a-dia como um processo de coragem motivando-me a seguir em frente. Dedico.

AGRADECIMENTOS

A Deus causa primária de tudo, soberanamente justo e bom, razão da minha existência, quem me dá inteligência, sabedoria para seguir. Agradeço a Ele por tudo e por todos.

Aos meus pais, minha filha, meu marido e irmãos que nunca mediram esforços para me ajudar e por todo amor que me dedicaram sempre.

Aos professores que por aqui passaram pelos conhecimentos a mim transmitidos com carinho e dedicação.

A minha orientadora, o meu muito obrigada por sua colaboração de extrema importância e tão valiosa para o meu crescimento profissional e pessoal.

Enfim a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste trabalho.

“Muitos que convivem com a violência dia após dia acreditam que ela seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. Violência pode ser prevenida. Culturas violentas podem deixar de existir. Em meu país e ao redor do mundo, temos brilhantes exemplos de como a violência pode ser controlada. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença”.

(Nelson Mandela)

RESUMO

O assédio moral pode ser definido, em linhas gerais, como uma exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. O objeto de estudo de nosso trabalho, no entanto, é o assédio moral ocorrido durante a jornada de trabalho, ou no exercício de suas funções, tema árduo, sobre o qual a jurisprudência brasileira não apresenta as melhores saídas para aquele que sofre como vítima desse mal. Nesse sentido, para este trabalho, fez-se um estudo bibliográfico onde foi pesquisado um pouco da história do assédio moral, tendo por base autores teóricos tais como: Martins, 2012; Luft, 1987; Alkimi, 2006; Melo, 2004; Silva, 2005, entre outros. Verificaram-se possíveis estratégias que podem ser adotadas no ambiente de trabalho a fim de diminuir os casos de assédio moral. Em face das várias ações que tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, também analisamos o resultado das jurisprudências, verificando a questão da procedência e da indenização em relação ao assédio moral. Concluiu-se que a prática do assédio moral deve ser banida do ambiente laboral, pois deve ser respeitado o princípio da dignidade humana, o respeito, pois o trabalhador é um ser humano, acima de tudo.

Palavras-chaves: Assédio Moral, Direito do Trabalho, Jurisprudência, Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

Moral harassment can be broadly defined as someone's exposure to humiliating and embarrassing, repetitive and prolonged situations. The object of study of our work, however, is the moral harassment that occurred during the working day, or in the exercise of its functions, an arduous theme, on which Brazilian jurisprudence does not present the best solutions for those who suffer as victims of this bad. In this sense, for this work, a bibliographic study was made where a little bit of the history of moral harassment was researched, based on theoretical authors such as: Martins, 2012; Luft, 1987; Alkimi, 2006; Melo, 2004; Silva, 2005, among others. Possible strategies were verified that can be adopted in the work environment in order to reduce the cases of moral harassment. In view of the various lawsuits that have been processed or are being processed in the Labor Court, we have also analyzed the result of the jurisprudence, verifying the question of the origin and indemnity in relation to moral harassment. It was concluded that the practice of moral harassment should be banned from the work environment, as the principle of human dignity, respect, must be respected, since the worker is a human being, above all.

Keywords: Moral Harassment, Labor Law, Jurisprudence, Civil Liability.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	11
2. ASSÉDIO MORAL: DEFINIÇÃO, HISTÓRICO E JURISPRUDÊNCIA.....	13
2.1 Breve Histórico	13
2.2 Definições de Assédio Moral	15
2.3 A Legislação.....	18
2.4 O Assédio e o Dano Moral	20
2.5 Tipos de assédio moral e a Jurisprudência	24
2.6 Descrição Do Assédio Moral	26
2.6.1 Conduta abusiva e a Jurisprudência.....	27
2.6.2 Conduta repetida e persistente	27
3. CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO	27
3.1 Consequências para o assediado	28
3.2 Consequências para o assediador	28
3.3 Repercussões Psicológicas do Assédio.....	29
4. Considerações Finais.....	31
Referências	33

INTRODUÇÃO

Neste trabalho, buscamos responder às seguintes indagações: seria o assédio moral uma realidade no mundo do trabalho? E, com base nessa primeira indagação, como os tribunais brasileiros têm se posicionado em relação ao assédio moral?

Diante desses questionamentos, o presente trabalho tem por finalidade discutir o assédio moral no ambiente de trabalho, tendo em vista principalmente o posicionamento dos tribunais brasileiros a respeito de a quem cabe o ônus da prova (se ao empregado ou ao empregador) e se de fato o princípio da vulnerabilidade do trabalhador vem sendo aplicado nesses casos. Pretendemos também discutir possíveis estratégias que podem ser adotadas no ambiente de trabalho a fim de diminuir os casos de assédio moral.

A escolha por esta temática se justifica em razão da necessidade de conduzir sua discussão para o âmbito acadêmico, já que dia após dia os casos de denúncia envolvendo o assédio moral têm aumentado e a perspectiva é de que aumente cada vez mais, fazendo com que trabalhadores deixem o ambiente de trabalho, chegando ao ponto de pedirem, eles mesmos, sua demissão.

É possível que o assédio moral seja praticado no cotidiano de um modo geral, no seio familiar, no âmbito escolar, na administração pública, e até mesmo nas ruas no dia a dia, ou seja, não apenas no ambiente de trabalho. Contudo, esta pesquisa limita-se a estudar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Mediante as várias ações que tramitam na Justiça do Trabalho, também vamos analisar o resultado das jurisprudências, para verificar a questão da procedência e da indenização em relação ao assédio moral e discutir soluções que nos ajudem a reprimir esse fenômeno, no âmbito das repartições públicas ou das empresas privadas.

Além da compilação de uma pequena amostra de decisões recentes dos tribunais sobre o assunto, colhida em sites específicos, será utilizada a pesquisa bibliográfica, a fim de aperfeiçoar a análise sobre as jurisprudências, livros, obras literárias, leis, para a elaboração do trabalho monográfico e enriquecimento do mesmo, com o intuito de alcançar os objetivos esperados.

A metodologia adotada no nosso estudo terá uma abordagem de cunho qualitativo, justificada pelo motivo de que o conteúdo da monografia apresentará questões de interesse social, discutindo fatos importantes sobre o assédio moral nas relações de trabalho, tratando sobre os princípios constitucionais que estão sendo violados com esse abuso e quais as medidas e soluções para o fim dessa prática.

Inicialmente observamos que o assédio moral constitui uma espécie de dano moral, revestido com características próprias, e que há ligação com o direito do trabalho devido à necessidade de proteção na relação de empregado e empregador, visando às garantias constitucionais que nossa Constituição Federal prevê.

Em seguida, trataremos do tema central do trabalho, que é o assédio moral, sob o prisma laboral, suas formas de manifestação, configuração, as espécies de assédio no qual entenderemos uma a uma, com uma ótica no campo do Direito e da Psicologia. Ademais, analisaremos o posicionamento da jurisprudência sobre o assunto, através de uma amostra de decisões recentes.

Já no último tópico, iremos entender o perfil psicológico e os eventuais prejuízos causados ao assediado e ao assediador, e as possíveis formas de prevenção.

2. ASSÉDIO MORAL: DEFINIÇÃO, HISTÓRICO E JURISPRUDÊNCIA

2.1. Breve Histórico

Na história do assédio moral, vemos que sempre houve algum tipo de assédio no ambiente laboral, pois o contato entre empregador e empregado persistiu com uma diferença social. É tão antigo quanto a existência do trabalho: (...) “é algo que já existia no ambiente de trabalho. Talvez não fosse comum ou talvez não chegasse a ser divulgado” (MARTINS, 2012).

Apesar das discussões sobre o assunto estarem em evidência a pouco tempo, a história nos indica que haviam ensinamentos que amparavam o dano moral, o Direito Romano é um exemplo, porque ele defendia o direito ao próximo e o dano moral de uma forma geral.

As discussões sobre o assédio moral iniciaram-se na Europa, primeiramente por Leymann, na Suécia, em seguida por Hirigoyen, na França e, seguiram em diversas partes do mundo, incluindo o Brasil. Como a Europa e a América do Norte concentram países de maior poder econômico e político, em âmbito mundial, foi nesses locais que os efeitos do capitalismo, se manifestaram primeiro trazendo em seu bojo algumas consequências. Pensando assim, compreendemos o aparecimento do termo “Assédio Moral” nestes países, já que essa forma de assédio, é considerada uma das consequências do capitalismo como a competição, a globalização e relações interpessoais contraditórias (Frontzek, 2009).

O primeiro livro de Marie-France Hirigoyen gerou um grande movimento social na França que culminou com a criação e a aprovação de uma lei que criminaliza e sanciona o assédio moral no trabalho.

Também observamos que o acesso à informação foi quem nos deu o alicerce para a possível reparação do dano. O destaque do assunto ocorre tanto no Brasil, quanto internacionalmente.

Com o passar dos anos e o conseqüente agravamento do tema, foi surgindo a consciência que levou a maior repercussão sobre o assédio moral.

Na atualidade, são inúmeras as ações por assédio moral com pedidos de indenizações por danos morais, porém, o ordenamento jurídico brasileiro

não estabelece critérios objetivos para quantificar essa indenização e faz uso de critérios baseados no caso concreto para fixá-lo.

Esse aumento no acionamento da justiça para esse tipo de situação deve-se ao maior número de trabalhadores e principalmente ao acesso de informação dos mesmos.

É histórica a questão da diferença social, o progresso da civilização do homem trouxe para as relações de trabalho a hierarquia e junto com ela a diferença social entre empregador e empregado e mesmo entre as diferentes funções exercidas pelos empregados, acontecendo assim, diversos relatos de empregadores tratando os seus empregados com prepotência, estupidez, enfim, com desigualdade.

É um tema em que foram usadas diferentes abordagens, métodos, e uma diversidade de artigos. Na literatura científica, a primeira tentativa de definição se deu por Brodsky (1976), que define o assédio moral como sendo:

[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa. (p. 2)

De acordo com Leymann (1996), o assédio moral seria:

[...] uma sucessão de proposições e gestos hostis que isoladamente podem parecer insignificantes, mas cuja repetição constante provoca efeitos perniciosos. Nesta definição, podemos observar uma característica importante do assédio moral, isto é, quando analisamos separadamente cada um dos gestos que o compõem, corremos o risco de banalizar esta forma de violência, pois, se cada gesto pode nos parecer inofensivo, a sinergia e os resultados da combinação repetida destes gestos vão produzir efeitos destruidores que acabam por "quebrar" psicologicamente a pessoa que foi o alvo do assédio. (Leymann 1996).

Na França, segundo Hirigoyen (1998) o assédio moral está sendo:

[...] toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho. (Hirigoyen 1998 p. 55).

O tema do presente estudo é discutido mundialmente e de acordo com as palavras de 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.

De fato, todas essas definições contêm elementos em comum: conduta abusiva, repetida, que atingem a dignidade do trabalhador, trazendo repercussões das mais diversas formas, tanto na vida profissional como no âmbito pessoal.

2.2 Definições de Assédio Moral

O conceito de assédio moral não é algo estático, variando de acordo como contexto histórico em que se discute, com a cultura dos envolvidos e com o grau de maturidade dos governantes de cada país. O assédio moral é uma espécie de dano à pessoa.

No entanto, antes de adentrar ao conceito de assédio moral propriamente dito, é preciso entender o que se entende por assediar. O dicionário nos dá a resposta, no sentido de que assediar “é o ato de pôr cerco, insistir importunamente (LUFT, 1987, p. 50).

Reconhecido como um fenômeno mundial e caracterizado como um problema sério e complexo com repercussões físicas e psicológicas que envolvem fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais, o assédio moral no trabalho tem preocupado estudiosos das mais diversas áreas e organismos multinacionais de proteção ao trabalhador. Envolve questões de proteção ao trabalhador e de dignidade da pessoa humana.

O assunto foi apreciado na agenda de pesquisas internacionais, há mais de 25 anos, sendo citado no Brasil há um tempo inferior (Soboll, 2008a), pela primeira vez na psicologia e depois foi incorporado ao âmbito jurídico, porém sem legislação específica do ponto de vista penal ou trabalhista. Em 2001,

Freitas, publicou o primeiro artigo sobre o tema. A presença desta prática no Brasil data do período da colonização (Teixeira, Munk, & Reis, 2011). Em outros países como a Espanha, França e Itália, o termo já é usado a mais tempo (Alkimin, 2006).

É uma forma de violência psicológica no trabalho ainda subestimada pelas organizações (Guimarães & Vasconcelos, 2012) sendo essencial entender a diferença entre assédio moral e dano moral. São condutas que se confundem, sendo necessário entender a situação envolvida no momento para então diferenciar as situações. No dano moral temos uma situação vexatória apenas, já no assédio moral podemos observar que além da situação vexatória repetitiva, temos o dano físico e/ou psicológico envolvido (Alkimin, 2006).

Podemos considerar o assédio, um comportamento abusivo, intencional e frequente que ocorre no ambiente de trabalho e visa constranger, humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, destruindo as suas condições de trabalho e ameaçando a sua integridade pessoal e profissional (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Leymann, 1996).

O assédio moral se enquadra como um atentado à dignidade da pessoa humana, pois impede que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho saudável onde ele possa desenvolver suas atividades laborais de forma saudável e segura sem comprometer seu equilíbrio (Alkimin, 2006).

O artigo 7º, inciso VI, e o 225 caput da Constituição Federal, determina que o empregador assegure um ambiente de trabalho sadio e seguro, independente de situações que possam vir a causar danos à saúde, sejam eles físicos ou psicológicos, aos trabalhadores, podendo ser o empregador penalizado. O poder público e a coletividade têm o dever de preservar esse ambiente para as gerações presentes e as futuras.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004) esse conjunto de situações humilhantes e constrangedoras, que acontece de forma prolongada e repetitiva, ao trabalhador, em sua jornada de trabalho, no exercício de suas funções laborais podem abalar o mesmo de forma psicológica e social potencialmente, trazendo repercussões em seu desempenho no trabalho e na sua vida pessoal e contribuindo para o aparecimento de transtornos psicossomáticos e comportamentais.

Estudos internacionais têm mostrado as consequências do assédio moral em nível individual, organizacional e social: prejuízos na qualidade de vida do sujeito (Niedl, 1996); suicídio, desenvolvimento de transtorno de estresse pós traumático ou depressivo (Hansen et al., 2006); problema nas relações familiares (Duffy& Sperry, 2007); diminuição da satisfação do sujeito assediado com o trabalho (Hoel& Cooper, 2000); problema nas funções cognitivas, como atenção e concentração até possibilidade de desenvolvimento de transtorno psicológico como depressão (OMS, 2004).

Na realidade brasileira, Freitas (2007) pesquisou e enumerou diversos danos provocados pelo assédio moral que englobam problemas psicopatológicos individuais e problemas como redução da produtividade e aumento de despesas com benefícios da previdência social. Além de suicídios decorrentes de assédio moral (Freitas, 2011).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) protege o trabalhador, mas é necessário mais, pois não há uma lei específica que tipifique o assédio moral como crime ou um padrão que estipule os valores para que sejam pagas indenizações.

Margarida Barreto (2005, p. 1), concedendo entrevista ao Jornal do Judiciário, nos dá a definição de assédio moral da seguinte forma:

São atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e a permanência no emprego. (Barreto, 2005).

Vale mencionar ainda a definição apresentada pelo eminente professor César Luís Pacheco Glöckner (2004, p.19):

Podemos então conceituar o assédio moral, unindo os vários conceitos que anteriormente foram apresentados, como sendo toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e

prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (Glöckner, 2004).

Como se vê, não existe um consenso na doutrina especializada acerca do conceito de assédio moral. A verdade é que todos os conceitos ora apresentados são corretos, conceitos esses que se complementam, na medida em que aborda diversos enfoques e situações que se apresentam no dia a dia do trabalhador.

2.3 A Legislação

Considerado um problema presente em nossa sociedade, infelizmente, o ordenamento jurídico brasileiro não possui uma legislação específica sobre o assédio moral e sobre o quantum de indenização, o que faz com que o judiciário decida os casos que lhe são apresentados com base em princípios constitucionais, no direito comparado, na jurisprudência e na própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Vale transcrever a observação feita por Ferreira (2010, p. 105):

[...] com base nos fundamentos constitucionais, que o assédio moral merece receber tutela jurídica específica, contudo, a ausência de uma lei específica não impede, como realmente não tem impedido, os tribunais do trabalho de reconhecer a gravidade do fenômeno e coibi-lo com os instrumentos fornecidos pela legislação vigente. É o que ocorre com algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Constituição Federal possui diversos dispositivos constitucionais que protegem o trabalhador em face do poderio intimidador do empregador. A importância de uma constituição que proteja o trabalhador é destacada no dia a dia forense, quando as decisões judiciais, prolatadas sob o manto da Carta Magna, tutelam o direito a integridade psíquica do trabalhador, ao condenarem empregadores a reparar os danos causados em decorrência do assédio.

A doutrina assim se posiciona através de SOUZA (2006, p. 58):

A temática que envolve o assédio moral é necessária ser analisada sob o ponto de vista constitucional, buscando esclarecer como a agressão viola princípios como da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, dispõe sobre os fundamentos da constituição de um Estado Democrático de Direito, trazendo nos incisos III e IV, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. Em complemento, em seu artigo 170, a Constituição Federal estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...). Desta forma, não obstante em ambos os dispositivos constitucionais, o legislador claramente disponha sobre a preocupação com a proteção à dignidade humana e a proteção ao trabalho, tais princípios há muito tem sido frontalmente desrespeitados pelo processo devastador do assédio moral (.

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

O assédio moral viola princípios e garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988, envolvendo os direitos de liberdade dos trabalhadores expressos na CLT, juntamente com leis esparsas. Gamonal (2006, p.29) diz que “a violação de um direito fundamental trará como consequência à vítima danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”.

Para Alkimim (2005, p. 11), o assédio moral sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio. Analisar o tema proposto sob a ótica constitucional se torna indispensável, pois o assédio moral viola os princípios constitucionais, bem como a valorização do trabalho humano e o princípio primordial, a dignidade da pessoa humana.

Ensina Hemérito (2006, p. 8), em sua obra dedicada ao assédio moral no trabalho, que na sociedade pós-industrial o Direito do Trabalho voltou-se

para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade para que estes direitos fundamentais passassem a ter uma função limitadora do exercício do poder do empregador, e representassem melhorias nas condições de trabalho mediante negociação coletiva. O Direito do trabalho possui o dever de proporcionar garantias para o bem estar físico e mental do trabalhador.

2.4 O Assédio e o Dano Moral

Inquestionável, a conduta caracterizadora do assédio moral ocasiona na vítima uma série de danos das mais variadas espécies. Um deles é o dano moral, passível de reparação, porém, a jurisprudência brasileira não é tão favorável a essa situação, pois, para que ela ocorra é necessário que haja comprovação efetiva desse dano pelo empregado e o nexo causal esteja presente.

Quanto ao conceito de dano moral, valemo-nos das lições do festejado Alvim (1975, p. 171), para quem o dano moral é “a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral; mas, em sentido estrito, dano é a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro”.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), milhares de trabalhadores sofrem com o assédio moral. Estudo desenvolvido na União Europeia revela que 8% dos trabalhadores, ou seja, aproximadamente doze milhões de indivíduos, recebem de seus chefes tratamento considerado tirânico. Nesse sentido, apesar de o assédio já ter sido definido há mais de 25 anos, o que se observa, empiricamente, é que o sofrimento psíquico dos trabalhadores é ainda banalizado.

No Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos 6,7.

Disto se deduz que os trabalhadores com tais características precisam estar atentos à possibilidade de estarem sendo vítimas de assédio moral quando suas relações de trabalho se caracterizam por episódios abusivos ou agressivos constantes.

O diagnóstico de tais situações sociais é difícil e caracteriza-se por pequenas atitudes direcionadas regularmente ao alvo. Estas atitudes não acontecem de forma brutal, instantânea e perceptível, como se verifica, por exemplo, na tortura física.

Práticas hostis e pontuais não se caracterizam, necessariamente, em assédio moral e, muitas vezes, podem decorrer de situações pontuais de tensão que afeta um dos interlocutores, ambos ou mesmo a própria dinâmica de trabalho. Apesar disso, as situações que envolvem alguma hostilidade devem ser objeto de reflexão e análise, visto que podem parecer sem importância, mas esconder uma catástrofe.

Para que ações e atitudes no mundo do trabalho configurem-se em assédio moral devem ser observados alguns critérios:

- 1) a realização de ato abusivo ou agressivo;
- 2) a repetição, a frequência, a duração destas práticas hostis;
- 3) a intenção do assediador.

É preciso considerar a influência dos aspectos culturais e dos objetivos do assediador.

Assim sendo, temos que o assédio é uma conduta que ocasiona um dano moral na vítima, que deve ser reparado de acordo com o que prescreve o ordenamento jurídico. Tal constatação pode ser extraída do conceito fornecido pelo eminente GONCALVES (2009, p.359):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação).

No mesmo sentido, Führer (2002, p. 99) nos ensina que o Dano Moral pode ser definido como:

[...] a expressão dano moral tem duplo significado. Num sentido próprio, ou estrito, refere-se ao abalo dos sentimentos de uma pessoa, provocando-lhe dor, tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, etc. E num sentido impróprio, ou amplo, abrange também a lesão de todos e quaisquer bens ou interesses pessoais, como a liberdade, o nome, a família, a honra e a própria integridade física. Por isso a lesão corporal é um dano moral [...].

Precisa também é a definição fornecida por MELO (2004, p. 9), no sentido de que o “dano moral é toda agressão injusta aqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica, insuscetível de quantificação pecuniária”.

De acordo com o escólio de BARROS (1997, p. 607) a “injúria cometida pelo empregador, contra o empregado, por exemplo, enseja o pedido de indenização por danos morais trabalhistas, independentemente da responsabilidade criminal do agressor”. Como se vê, existem mecanismos de combate ao assédio moral.

A justiça do trabalho tem buscado coibir a prática dessas condutas através de condenações em obrigação de reparar o dano moral experimentado pelo trabalhador, mas apenas em situações em que o assediado consegue comprovar o nexos causal, o que dificulta a reparação. Além disso, a justiça tem dificuldade em estabelecer valores para essa indenização.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem julgado. Confira-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. 1. O exame da prova produzida nos autos é atribuição exclusiva das instâncias ordinárias, cujo pronunciamento, nesse aspecto, é soberano. Com efeito, a proximidade do julgador, em sede ordinária, com a realidade cotidiana em que contextualizada a controvérsia a ser dirimida, habilita-o a equacionar o litígio com maior precisão, sobretudo no que diz respeito à aferição de elementos de fato sujeitos a avaliação subjetiva, necessária à estipulação do valor da indenização por danos morais. Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias

ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização por danos morais, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. No caso dos autos, tem-se que somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos - procedimento vedado nesta instância extraordinária - seria possível chegar a conclusão diversa daquela erigida pelo Tribunal Regional, no sentido de que o valor de R\$ 5.000,00, arbitrado à condenação, revela-se razoável e proporcional ao dano causado ao reclamante. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Em face da existência de óbice de natureza processual ao trânsito do recurso, deixa-se de examinar o requisito da transcendência. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. INCOMPATIBILIDADE ENTRE OS HORÁRIOS DO TRANSPORTE PÚBLICO E DO FINAL DA JORNADA DO EMPREGADO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM PERÍODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. SÚMULA N.º 90, II, DO TST. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em definir se a incompatibilidade entre o horário do término da jornada e o do transporte público regular é circunstância que gera o direito ao recebimento das horas in itinere. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença por meio da qual se condenara a reclamada ao pagamento de 30 minutos, à título de horas in itinere, nos dias em que a jornada de trabalho do obreiro encerrava às 3 horas, sob o fundamento de que "entre 23h e 4h não há linha de transporte público em circulação". 2. Constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista sob o prisma do pressuposto de transcendência revelou que: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que o acórdão recorrido revela consonância com o disposto na Súmula n.º 90, II, deste Tribunal Superior; b) não se verifica a transcendência jurídica, visto que ausentes indícios da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante da plena vigência da Súmula n.º 90, II, desta Corte superior, a obstaculizar a pretensão recursal; c) não identificada a transcendência social da causa, visto que não se cuida de pretensão recursal formulada em face de suposta supressão ou limitação de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em transcendência econômica, visto que o valor arbitrado à condenação não se revela elevado ou desproporcional ao pedido formulado e deferido na instância ordinária. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o processamento do Recurso de Revista, no particular. 4. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 2595820165050102, Relator: Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 04/11/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2020)

Nesse mesmo pensamento, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª e da 18ª Região também vêm decidindo:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. NÃO COMPROVAÇÃO. EFEITOS. A alegação da prática de assédio moral demanda prova convincente a respeito, em razão da sua gravidade. Não se desincumbindo o reclamante de provar, nos autos, que era exposto a situações humilhantes e vexatórias, é indevida a reparação por danos morais. (TRT18, ROT - 0010740-32.2019.5.18.0161, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, 13/11/2020).(TRT-18 - ROT: 00107403220195180161 GO 0010740-32.2019.5.18.0161, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 13/11/2020, 1ª TURMA).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS. ASSÉDIO MORAL. A indenização por danos morais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta antijurídica do primeiro e o dano experimentado pelo segundo, a teor dos art. 186 e 927 do Código Civil e art. 7º, XXVIII, da CRFB/88. Esses requisitos devem ser observados, também, em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois este é potencialmente causador de danos morais ao trabalhador e caracteriza-se como uma perseguição psicológica pelo empregador ou seus prepostos e que expõe o trabalhador a situações repetidas ou prolongadas de humilhação e constrangimento.(TRT-3 - RO: 00101578620205030013 MG 0010157-86.2020.5.03.0013, Relator: Marcos Penido de Oliveira, Data de Julgamento: 12/11/2020, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 13/11/2020.)

Com a leitura destes excertos, concluímos que o assédio moral, ensejador do dano moral no obreiro, é conduta tida como inaceitável pelos nossos tribunais pátrios, e que deve ser repreendida por toda a sociedade brasileira, para que tenhamos um ambiente de trabalho saudável e prazeroso, apto a desenvolver todas as capacidades do trabalhador, sem pressão e sem opressão.

2.5 Tipos de assédio moral

Vários são os tipos de assédio moral que podem surgir no ambiente de trabalho. MARTINS (2012, p. 29-30) nos dá alguns tipos:

O assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa. Assédio moral individual é o feito contra uma pessoa específica. Assédio moral coletivo é o realizado por um grupo contra uma pessoa [...]. O assédio moral institucional, organizacional ou

corporativo ocorre quando a empresa determina trabalho que implica prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores. Exemplos podem ser o empregado ter de pagar prendas por não cumprir metas; revistas íntimas, proibição de uso de banheiro, etc. [...] o assédio moral por motivo econômico [...] Ocorre quando o empregador quer que um empregado peça demissão para não arcar com os custos da despedida. É uma forma de livrar-se do empregado com o menor custo financeiro. Muitas vezes o empregado é colocado na “geladeira”, de forma que peça demissão. Assédio moral-repressão é o que diz respeito a dois tipos de empregados: os representantes de pessoa e os dirigentes sindicais, além de empregados que eram destaque na empresa e não são mais, sendo agora considerados traidores. São assédios feitos de forma violenta. O assédio moral perverso é prolongado, mas visa que a vítima permaneça na empresa para continuar a ser assediada. Assédio moral por delegação ocorre quando o chefe manda o subordinado fazer o assédio moral numa certa pessoa. Assédio moral discriminatório é o decorrente de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião, etc. A vítima é assediada e tratada de forma discriminatória em razão de alguns dos aspectos mencionados. (Martins, 2012, p. 29-30)

Assim como MARTINS, muitos se adentram no estudo do assédio moral, fazendo que tenhamos um melhor conhecimento sobre o tema, pois, dessa forma, se tornará mais fácil a identificação do problema e possível reparação do dano.

Uma prática muito vista ultimamente é a do assédio moral coletivo, que geralmente acontece quando um superior atinge a esfera de valores de todos, ou uma parte dos subordinados pelos insucessos e problemas do seu setor.

Essa conduta está sendo classificada pela doutrina como o assédio organizacional, técnica voltada para a obtenção do lucro, que prejudica a dignidade humana dos empregados, o que representa a exposição de um grupo de empregados à um meio ambiente laboral degradado pelas inúmeras e constantes humilhações praticadas pelos superiores.

Jurisprudência tratando sobre o assédio moral coletivo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A SBDI-1 firmou a compreensão de que, na preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, para fins de atendimento do art. 896, § 1º-A, da CLT, a parte deverá indicar, nas razões de revista, os trechos pertinentes da decisão recorrida (inciso I deste artigo) e da petição dos embargos de declaração (incisos II e III), para o necessário cotejo de teses. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. Estabelecida a premissa de que a jornada da autora não ultrapassou habitualmente seis horas de trabalho (Súmula 126/TST), indevido o intervalo intrajornada de uma hora, tal como registra a Súmula 437, IV, desta

Corte. 3. INTERVALO DO DIGITADOR. CAIXA BANCÁRIO. O art. 72 da CLT, analogicamente aplicável aos digitadores (Súmula 346/TST), pressupõe o desempenho na função de modo permanente, não se admitindo o exercício intercalado ou paralelo de outros serviços. 4. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EXCESSO NA EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. O Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela inexistência de dano moral indenizável, uma vez que não se comprovou a exposição da autora a situação vexatória ou à cobrança excessiva de metas. A reavaliação das provas que conduziram à improcedência do pedido não é possível em via extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. 5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. APELO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. SÚMULA 422/TST. Nos termos do item I da Súmula 422 desta Corte, "não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida". Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-12303-56.2014.5.03.0031, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13/11/2020).

2.6 Descrição do Assédio Moral

É extremamente necessário que saibamos qualificar o assédio moral, para identificar os casos em que ocorrem e que não ocorrem o assédio moral, assim impedindo a ocorrência de injustiças entre as partes envolvidas.

Infelizmente, em nosso ordenamento jurídico não existe uma lei que regule as qualificadoras do assédio moral, há somente jurisprudências e a doutrina.

Alguns elementos que identificam o assédio moral: 1) colocar a vítima em situações constrangedoras; 2) rir da vítima quando apresenta dificuldades; 3) ignorar a presença da vítima; 4) fazer piadas em relação a vítima; 5) dar a vítima tarefas sem sentido; 6) ridicularizar, difamar, ironizar a vítima e fixar metas impossíveis de serem atingidas.

Esses elementos devem ser obrigatoriamente de caráter repetido e persistente, assim irá configurar o assédio moral, eles devem afetar a dignidade da vítima. Analisaremos as demais condutas qualificadoras do assédio moral.

2.6.1 Conduta abusiva

A configuração e materialização do assédio moral, a conduta praticada pelo assediador tem que ser abusiva, se não for não configura assédio moral.

A capacidade que tem o agressor de provocar o dano, excedendo os poderes a ele conferidos, atentando contra a dignidade, a integridade física ou psíquica da vítima, ameaçando o seu emprego, isso é o chamado ato abusivo que configura o assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais.

Conseguir filtrar suas atitudes no ambiente laboral é dever de todos, pois por mais que um funcionário esteja estressado, ele tem que se controlar e dosar suas palavras e atitudes, assim, mantendo o profissionalismo e a cordialidade entre todos.

2.6.2 Conduta repetida e persistente

Além do ato ter de ser abusivo, deverá também ser sistemático, ou seja, ocorrer mais de uma vez. Apenas um ato isolado não implica o assédio moral. Existe a necessidade de refazer o ato para a configuração do assédio moral. O ato isolado não irá ferir os direitos de sua personalidade, não o influenciará psicologicamente.

Diante disso, Silva (2005) diz que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. (Silva, 2005).

Assim, o assédio moral só se configura se houver a repetição da conduta que ofensiva à vítima.

3. CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO

3.1. Consequências para o assediado

Vilipendiar constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, o assediado sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais e econômicos.

Para Alkimin (2010, p.83):

“O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em molestar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.”

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens, por sua vez, sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

Os homens também se sentem envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Conclui-se que o assédio moral causa danos irreparáveis para a vida da vítima, sendo considerada uma forma de violência grave, portanto ele deve ser banido do ambiente laboral.

3.2 Consequências para o assediador

O empregador poderá sofrer consequências em relação à queda da produtividade, e existe a possibilidade de ser ele o sujeito ativo do assédio

moral e do fenômeno da rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nos termos do art. 483, da CLT, caberá rescisão indireta em qualquer hipótese de terror psicológico, principalmente pelas alíneas a, b, e g. 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.

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, 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. O assédio moral pode ensejar em uma responsabilidade penal como, por exemplo, algumas caracterizadoras dos crimes contra a honra, previstas respectivamente nos artigos 138 a 145 do Código Penal. 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.

3.3 Repercussões Psicológicas do Assédio

Um desafio atual para os profissionais que se dedicam à saúde mental dos trabalhadores é tratar o adoecimento psíquico e o sofrimento relacionado ao trabalho (Glina & Rocha, 2010).

A psicologia com suas intervenções tem desempenhado um papel relevante relacionado à prevenção, promoção e tratamento dessas situações. (Capitão, Scortegagna & Baptista, 2005).

Intervenções que tragam melhora no clima psicológico no trabalho tem sido necessárias e recomendadas. Sendo assim, o assédio pode ser prevenido

através de educação dos trabalhadores e líderes, para que desenvolvam um comportamento social com limites dentro do ambiente de trabalho. Informações sobre o que é o assédio disseminado através de grupos de discussão, capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, práticas de auxílio na prevenção do assédio, liberdade para os funcionários escolherem o modo de realizar o seu trabalho entre outras intervenções. (Hirigoyen, 2005b).

Relações de respeito devem ser estabelecidas entre os funcionários e seus subordinados. Em casos de possibilidade ou ocorrência de assédio medidas de intervenção devem tomadas como o distanciamento dos envolvidos, orientação ao agressor e demissões em último caso. É necessário para intervir que se compreenda e modifique o ambiente organizacional, sendo assim, é necessário que o psicólogo se aproxime dos trabalhadores e da organização tendo consciência que o mesmo campo que abriga os problemas, também será o gerador dos caminhos para as melhores soluções.

Não existem caminhos e ferramentas definidas e estáticas que salvem uma organização de sua doença, a melhora é a descoberta dentro da própria instituição, utilizando as ferramentas vivas e competências que surgirem no campo organizacional (Hirigoyen, 2005).

Estratégias de ação para redução do sofrimento e do adoecimento precisa focar em recuperar o potencial das pessoas, com o resgate da importância do trabalho, reestruturação das relações de confiança entre as pessoas e principalmente a redução do caráter de urgência do trabalho, que torna o fazer profissional precário. (Capitão, Scortegagna & Baptista, 2005).

Considerando que o sentido do trabalho se produz no coletivo, a melhora para os sujeitos adoecidos também deve ser produzida no coletivo, sendo um resgate social, do respeito e da autoestima. Se o isolamento e a individualização são os mecanismos de assédio moral, o sentido do coletivo e da união traz a qualidade para essas relações. Na depressão e no adoecimento existem muitas situações comuns a todos, que passam despercebidos aos envolvidos.

É necessário um acompanhamento sério e comprometido da rede de profissionais que estão à frente do tratamento do assediado e do assediador, para evidenciar e esclarecer os mecanismos deflagradores do assédio, que apresentem o fenômeno coletivo para aliviar a sensação de isolamento e

ampliar a visão de participante de um fenômeno organizacional. (Dejurrs, Abdoucheli, & Jayet, 2015).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho, percebemos que o assédio moral é um problema que está presente na vida de muitas pessoas, é uma prática comum em todos os tipos de ambientes laborais e por isso se torna motivo de ações demasiadas na Justiça do Trabalho, assim, superlotando a mesma.

Observamos que pela falta de repressão das empresas em relação ao assédio moral, faz com que as mesmas paguem pelo tal ato. Infelizmente, no Brasil ainda não se tem leis específicas para ajudar a combater a prática do assédio moral, a legislação pátria refere-se ao tema em vários de seus artigos, porém aplicando a lei de forma subsidiária.

A jurisprudência brasileira não é favorável ao dano moral decorrente do assédio moral, pois há a necessidade de comprovar o dano e o nexos causal. Quando o empregado não consegue comprovar o dano a indenização é improcedente e mesmo quando procedentes são de valores baixos.

É necessário que sejam criadas leis que auxiliem a coibir, ou também, extinguir este ato absurdo, pois, tal situação, é de um retrocesso enorme, deixando os trabalhadores desamparados e injustiçados, trabalhadores que muitas vezes por necessitarem de seu humilde emprego, tem que se submeter a tal violação de sua dignidade humana, e que sem este trabalho, essa classe trabalhadora que já não tem uma remuneração digna, diga-se de passagem que estamos nos referindo a grande maioria, que não terá condições de sustentar sua família, isto pode gerar uma cadeia de eventos que aos poucos degradam cada vez mais e mais nossa já tão sofrida sociedade.

Estas legislações que há necessidade de serem criadas devem abordar em seus textos, uma punição mais severa, tanto para as empresas que falham ao fiscalizar e coibir esta prática, quanto, para os praticantes diretos do assédio. Seria muito importante, que fosse especificada nesta nova legislação, a punição em cadeia das empresas, sendo primeiro com a multa, segundo com uma interdição e caso a prática continue a se repetir nesta mesma empresa, que possa implicar também com o fechamento de suas atividades, só assim, com

leis severas e com o pulso da justiça sempre firme, poderemos chegar, um dia, a não ver mais tal prática violar os direitos dos trabalhadores.

A prática do assédio moral deve ser banida do ambiente laboral, pois deve ser respeitado o princípio da dignidade humana, o respeito, pois o trabalhador é um ser humano.

Portanto, se colaborarmos com o bem estar dos trabalhadores e de suas famílias, todas as partes serão beneficiadas, e o trabalhador irá fazer suas obrigações em um ambiente laboral saudável e conseqüentemente irá produzir muito mais para a empresa.

O trabalho apresentado tem a finalidade de contribuir para a elaboração de leis e medidas eficazes que contribuam no combate a prática do assédio moral, assim como meios eficazes para o fim de qualquer tipo de assédio moral na esfera laboral, pois somente assim iremos preservar e proteger o trabalhador.

Referências Bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de emprego**. 1ªed. Curitiba: Juruá, 2006.

ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas consequências**. 4 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1975, p.171.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. Disponível em: acesso em 14 de outubro de 2020;

CAVALCANTE, Junior Souza. **Assédio Moral no Ambiente de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 58.

DUFFY, M., & Sperry, L. (2007). **Mobbing no local de trabalho: consequências para a saúde individual e familiar**. The Family Journal, 15(4), 398-404.

FÜHRER, Cláudio Américo, **Resumo de direito penal**. 15ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p.99

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

FREITAS, M. E. de. (2011). **Suicídio: um problema organizacional**. GV Executivo, 10(1), 54-57.

FREITAS, M. E., Heloani, J.R., & Barreto, M. (2008). **Assédio moral no trabalho**. São Paulo, SP: Cengage Learning.

FRONTZEK, Luciana Gáudio Martins. **Assédio Moral: Novos rumos da violência psicológica no trabalho**. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2009.

GAMONAL Contreras, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **Mobbing ou assédio moral no trabalho**. Chile: LexisNexis, 2006.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Direito das Coisas**. São Paulo: Saraiva, 2009.p.359

GUIMARÃES, L.A.M., & Vasconcelos, E.F. (2012). **Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma visão crítica contemporânea**. Revista Psicologia e Saúde, 4(1), 85-93.

HEMÉRITO, Rilma Aparecida. **Assédio moral no trabalho**. Revista IOB, v.17, n.208, out,p.8, 2006.

HIRIGOYEN, M.-F.(2005a). **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral** (2. ed.). Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France, participação no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho. São Paulo, julho 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência perversa no cotidiano: tradução de Maria Helena Kuhner**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HOEL H., & Cooper, C. L. (2000). **Conflito destrutivo e intimidação no trabalho**. Manchester, UK: Universidade de Manchester, Instituto de Ciência e tecnologia.

LEYMANN, H. (1996). **O desenvolvimento do mobbing (assédio psicológico) no trabalho**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

LUFT, Celso Pedro. **Pequeno Dicionário da Língua Portuguesa**. 6. ed. Scipione, ISBN 85-262-0467-7, 1987.

NIEDL, K. (1996). **Mobbing e bem estar: implicações econômicas e de desenvolvimento pessoal**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 239-249.

SOBOLL, L.A.P. (2008a). **Assédio Moral no Brasil: A origem da ampliação conceitual e suas repercussões**. In L.A.P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 23-65). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed.São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007.

TEIXEIRA, R. F., Munk, L., & Reis, M.C. (2011). **Assédio moral: Percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento**. Revista Gestão Organizacional, 1(4) 30-48.

ZANETTI, Robson. Livro: **Assédio moral no trabalho – Caps. 1 - 7**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 11 nov. 2008. Disponível em: Acesso em: 03 nov. 2020.

Outras Fontes:

<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em 21 nov. 2020.

Organização Mundial da Saúde. (2004). Conscientização sobre o caso psicológico no trabalho: orientação para profissionais de saúde, tomadores de decisão, gestores, revisores de recursos humanos, comunidade jurídica, sindicatos e trabalhadores. Recuperado em: <http://www.who.int/occupational_health/publicacoes/en/pwh4sp.pdf>