



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO**

VANESSA CARDOSO BATISTA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**CAMPINA GRANDE
2019**

VANESSA CARDOSO BATISTA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

CAMPINA GRANDE

2019

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.

B333a Batista, Vanessa Cardoso.
Assédio moral no ambiente de trabalho [manuscrito] /
Vanessa Cardoso Batista. - 2019.
15 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2019.
"Orientação : Prof. Me. Amilton de França, Coordenação
do Curso de Direito - CCJ."
1. Assédio moral no trabalho. 2. Direito do Trabalho. 3.
Assédio Moral. 4. Relação de Trabalho. 5. Danos ao
Trabalhador. I. Título

21. ed. CDD 344.01

VANESSA CARDOSO BATISTA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 19/06/2019.

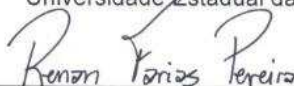
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Amilton de França (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Herleide Herculano Delgado
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Renan Farias Pereira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	EVOLUÇÃO DO TRABALHO	5
2.1	ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DO TRABALHO.....	8
3	CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	8
3.1	PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	9
4	CONCLUSÃO	12
	REFERÊNCIAS	13

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Vanessa Cardoso Batista¹

RESUMO

O medo acomete os trabalhadores em denunciar eventos de natureza oriundos do assédio moral, ainda mais em um mercado tão competitivo como o atual, onde a necessidade em se aprimorar cresce a cada dia. Há a necessidade desses trabalhadores serem indenizados de forma legal, e terem respeitados seus direitos assim como a reparação de danos psicológicos causados pelo assédio moral. O assédio moral acontece de diferentes maneiras, porém, em todas elas os danos ao funcionário são sérios, podendo levá-lo ao afastamento por perícia médica, realizada por avaliação psiquiátrica e psicológica. Metodologicamente, o presente estudo segue com a pesquisa exploratória e narrativa, escolhido como tipo de estudo o levantamento bibliográfico, tendo como fonte de base de dados as publicações atualizadas referentes à temática. Objetivando delinear claramente o que diz a legislação sobre o assédio moral e delinear seus tipos, assim como explicitar os danos causados ao funcionário.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral no Trabalho, Ambiente de Trabalho, Danos causados pelo Assédio Moral.

ABSTRACT

Fear affects the workers to report nature of events arising from bullying, even in a market as competitive as the current one, where the necessity to improve grows every day. There is a need for these workers be compensated legally, and have respected their rights as well as the repair of psychological harm caused by bullying. Bullying happens in different ways, but in all of them the damage to the employee's serious and can take you to the removal for medical examination, carried out by psychiatric and psychological evaluation. Methodologically this study follows with the exploratory research and narrative, chosen as type of study study the literature, with the database source updated publications concerning the subject. Aiming to clearly outline what legislation says about bullying and outline their types, as well as clarify the employee to damage.

KEYWORDS: Bullying at Work, Environment, Damage caused by Bullying.

¹ Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB.
Email: Vanessacardoso33@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Atualmente no mundo, as transformações decorrentes da industrialização associado à precariedade das relações de trabalho, propiciam um ambiente à prática do assédio moral, diante da necessidade de alcançar as metas, os padrões impostos para que seja possível a incessante busca pelo lucro, levam as empresas a uma elevada competitividade interna entre seus funcionários.

A Carta Magna de 1988 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro mudanças, colocou o sujeito como o principal, como centro de proteção da norma jurídica. Dentro desse novo contexto é princípio fundamental o da dignidade da pessoa humana, que é o princípio que rege a formação do Estado Democrático de Direito.

Tendo como base a proteção ao ser humano, a sua dignidade e dos seus direitos de personalidade, essa nova visão constitucional ampliou a evolução da doutrina sobre a reparação de danos.

O presente estudo aborda a prática do assédio moral, um problema longínquo, recorrente no ambiente de trabalho, porém precisa ser analisado com a importância que merece.

Tal prática é comumente denominada de terrorismo psicológico e suas raízes que vão além do aspecto econômico, proveniente de uma cultura permissiva, que faz com que as vítimas se reprimam, e os ataques permaneçam impunes.

Atualmente, o assédio moral nas relações trabalhistas ainda se faz presente, pois existem pessoas que utilizam do seu cargo profissional para demonstrar superioridade sobre seus encarregados e em muitas das vezes acabam por assediar seus funcionários. Em certas ocasiões o agressor não tem a ciência da agressão que está causando e nem as consequências que isso pode trazer ao agredido, que na maioria das vezes não tem formas para combater as ofensas devido à necessidade de manter o serviço laboral.

O assédio moral na relação de emprego transforma-se em tema de grande relevância, uma vez que se transformou em tema muito discutido tanto na doutrina como na jurisprudência, além disso, por estudiosos das mais diversas áreas como a jurídica, médica e psicológica. É necessário dessa forma entender como esse instituto teve origem, pois representa um problema eminentemente social, dessa forma, a necessidade de amoldar as características do assédio moral, para que se possa desta forma traçar os ditames legais que possibilite a tipificação.

É importante entender o assédio moral que possa ser empenhado aos esforços dos estudos e dessa maneira ser proporcionado uma nova cultura, onde o obreiro ganha novos espaços de trabalho e desta maneira ganhar qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho como na sua própria vida.

Desta forma, o presente estudo abordará os fundamentos jurídicos que servem como medidas judiciais, sob a ótica trabalhista, com base no artigo 483 da CLT, no que se refere à rescisão indireta. Essa norma legal e esse instituto garantem a vítima as verbas alusivas à dissolução injusta, estabelecendo o devido ressarcimento à vítima dentro do âmbito cível, tendo como fundamento a responsabilidade objetiva do empregador, com fundamento jurídico o artigo 932, inciso III do atual Código Civil de 2002.

2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Diante da história, o homem sempre teve trabalho com o objetivo de sobreviver, de prover o seu sustento. A característica comum ao trabalho que atravessou os

tempos, da escravidão até os dias de hoje, foi a subordinação de quem vive do trabalho prestado a outrem.

Meksenas (2005), afirmava que apenas por meio do trabalho é que se adquiria alimentação, moradia e roupas, além dos outros bens aos quais são necessários. O trabalho serve como fonte de riqueza e cultura.

A forma mais rude de trabalho foi a escravidão, momento histórico em que o sujeito não era tido como ser humano. O escravo era um objeto do seu senhor, não possuía direitos e não havia mecanismos de proteção ao trabalhador.

Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram. (NASCIMENTO, 2011, p. 32).

Os escravos executavam os serviços manuais e exaustivos, era o trabalho obrigado e não próprio para os homens livres. As propostas que são inseridas na evolução do direito do trabalho pertencente aos países capitalistas, auxiliando dessa forma o processo correlato que acontece no Brasil.

Diante disto, a linha de raciocínio do qual serviu como construção do Direito do trabalho, a relação empregatícia torna-se o ponto fundamental. Sendo necessário realizar uma pesquisa sobre a evolução histórica jurídica da realidade brasileira.

Diante de um país que é de conhecimento de todos, nasceu da colonização, sua formação precípua foi a colonial, dotado de uma economia preponderantemente agrícola, onde o sistema econômico do país foi formado por meio de relações escravistas de trabalho.

Surge a necessidade de organizar o trabalho estabelecendo regras principalmente quando envolve muitas pessoas, nasce a necessidade de criar instrumentos e processos que regularizem a ideia do emprego. Na antiguidade não havia o instituto do emprego, a relação trabalhista que se tinha era escravocrata.

A expressão “trabalho” é oriunda do latim vulgar tripaliare, que significa torturar, sendo, por sua vez, derivado do latim tripalium, antigo instrumento de tortura. Desta forma, a primeira concepção deferida ao referido vocábulo denotava fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, ou seja, valores negativos, dos quais se afastavam os cidadãos livres e os mais afortunados. Sob esta ótica, justificava-se, inclusive, a própria sociedade escravocrata, posto que o trabalho, notadamente aquele que exigisse esforço físico, não era considerado digno, e, por isso deveria ser atribuído aos escravos, os quais eram reduzidos a menos objetos de direito. Durante os tempos, esta concepção social foi alçando um crescente processo evolutivo, a ponto de, nos dias atuais, o valor social do trabalho ser constitucionalmente reconhecido, constituindo fundamento da República Federativa do Brasil, art. 1, IV, em paridade com princípios outros. (VILLELA, 2010, p. 105).

A escravidão serviu como sistema universal de trabalho do mundo antigo, eles eram trabalhadores dos mais diversos tipos de profissões, desde a época dos ofícios braçais até os detentores de atividades intelectuais. Nessa época, o vínculo que era posto entre o escravo e o seu dono era o de propriedade, onde o dono detinha o direito de desfrutar de seu escravo e também de toda sua força de trabalho, da melhor forma que o mesmo quisesse.

No período da idade média não havia a ideia de emprego, o que se conhece dessa época era que existia apenas a relação de trabalho, senhor e servo, onde o instituto da servidão distinguia-se da escravidão.

Na servidão, o servo não era tratado como propriedade, este era submetido à relação de suserania e vassalagem, onde era dever do servo trabalhar nas terras do seu senhor e ele pagava com taxas, e em troca recebia o direito de cultivar uma pequena porção de terras que eram destinadas a subsistência.

O servo trabalhava alguns dias da semana para seu senhor e outros para si. O feudalismo, então começava a ser implantado e difundido em todo o território europeu. Essa relação servo-senhor feudal funcionou durante certo período na história da humanidade, mas, por causa de um série de fatores e acontecimentos, entre eles o aumento populacional, as condições de comércio (surgia a chance de o servo obter capital através de sua produção excessiva), o capitalismo mercantilista, o feudalismo decaiu e, assim, deu espaço a um novo sistema econômico: o capitalismo industrial que teve seu desenvolvimento por culminar durante a revolução industrial, com o surgimento da classe proletária. Assim, deve-se citar a economia inglesa como ponto de partida para as teorias marxistas. Como todo sistema tem seu período de crise, ocasionando uma necessidade de mudança, Adam Smith desenvolve o liberalismo econômico. (SROURL, 2000, p. 85).

Com a decadência do sistema feudal, as corporações de ofício foram desenvolvendo-se e desta maneira alcançando grande poder, decaindo por meio da revolução francesa de 1789. Nesse período, elas foram extintas, determinando a dispersão dos trabalhadores que foram desarticulados de modo coletivo e impotente individualmente.

No longo processo de crise do feudalismo, dissolviam-se os laços servis e afrouxavam-se as regulamentações corporativas. Desse processo resultou uma estrutura produtiva dominada pela pequena produção independente livre, no campo e na cidade. Vale dizer, a crise do feudalismo resultou na pequena produção mais ou menos livres dos laços servis e das normas corporativas, uma pequena produção independente que progressivamente articulava-se ao mercado. (OLIVEIRA, 2003, p. 34).

A ideia do regime de trabalho é livre, surge da revolução industrial e por meio das mudanças que nesse período aconteceram, uma delas foi o surgimento da máquina, que trouxe grandes modificações na economia e nas suas relações sociais.

O surgimento do capitalismo e especialmente do capitalismo industrial europeu implicou em profundas transformações na estrutura produtiva e, em consequência, nas relações entre tomadores de serviços, proprietários dos novíssimos meio de produção e trabalhadores assalariados livres, embora subordinados àqueles e entre esses e os meios de produção, que constitui o fator determinante do surgimento do Direito do Trabalho, que se consolida definitivamente com o aparecimento em meados do século xx, do estado social. Existe, pois uma relação recíproca entre capitalismo e exploração trabalhista que constitui a gênese do Direito do Trabalho dessa forma, conforme varia a dinâmica do capitalismo ao longo do tempo, variam também o caráter repressivo da atividade trabalhista e o próprio Direito do Trabalho. (SCHWARZ, 2010, p. 21)

Como a força do trabalho não pode ser vista como produto, portanto deverá o poder do empregador ser submetido à proteção jurídica conferida ao trabalhador, respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Com as transformações sociais e a valoração do trabalho de forma pecuniária, ficando o poder do empregador submetido à força jurídica que visa proteger o trabalhador e desta forma observar o respeito e a dignidade da pessoa humana.

O processo de relações produtivas que descrevemos é a prática histórica que fundamenta a prática da gerência do processo de trabalho pelo capitalista. Uma vez comprador, portanto dono de tal mercadoria, o capitalismo cria meios de gerenciá-la, adestrá-la, administrá-la controlá-la, de acordo com as necessidades de geração de maior lucro. (AMARAL, 2005).

As mudanças históricas das relações de trabalho vieram junto com a mutação histórica da dignidade humana, uma vez que determinados tipos de relações de trabalho não eram mais admitidas, como a situação da escravidão, servidão, jornadas excessivas e exposição do trabalhador a condições de ambientes insalubres.

2.1 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DO TRABALHO

A expressão assédio Moral é visto de modo recente no universo do trabalho, apesar de desde os inícios das relações de trabalho já existiam os maus tratos e humilhações. Desde os tempos da antiguidade até o presente momento, o trabalhador está sujeito a formas perversas de tratamento pelo seu superior hierárquico no trabalho.

O assédio moral não é algo recente, porém seu estudo só surge no início dos anos 80, fenômeno estudado gradualmente e que surge aos poucos no mundo, pois recebe várias denominações nos mais diversos Países. (HIRIGOYEN, 2002).

O Brasil adota várias expressões para caracterizar o assédio moral, dentre elas a humilhação no trabalho, violência psicológica, assédio também psicológico no trabalho, uso do terror e por último a tirania dentro das relações de trabalho, instrumentos usados na coação psicológica.

O assédio moral sempre esteve presente nas relações de trabalho, porém nos últimos anos, esse instituto vê surgindo em virtude da crescente globalização. Caracteriza-se pelo anseio de prejudicar a dignidade do trabalhador, ato que necessita ser contínuo, a ação do agressor é repetitiva.

Nascimento (2010), afirmava que era característica do assédio moral a exposição explícita do trabalhador a momentos de humilhação, constrangimento e que o mesmo seja feito de modo repetitivo. Acaba sendo necessário que ocorra durante a jornada de trabalho e no exercício das funções.

3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral decorre do abuso pelo direito do empregador ou de seus representantes funcionais de exercer o seu poder de direção ou disciplinar. Essa relação de verticalização profissional do descendente apresenta como finalidade eliminar dos quadros da empresa um ou mais sujeitos, tanto por motivos de defesa psicológica, seja por não se adaptar, por outros motivos dentro da organização, ou doença.

O assédio é vertical descendente quando ele é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Esta forma de assédio é mais frequente que a vertical ascendente. Aqui a causa tem um denominador comum: o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. O objetivo pode ser o de reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor. (ZANETTI, 2009).

O uso do emprego do assédio moral na relação assimétrica tem como finalidade levar a vítima a pedir demissão, deixando de existir os custos adicionais oriundos da dispensa sem justa causa do empregado, não podendo sequer haver a propositura de demanda judicial pelo trabalhador.

Nesta questão o assédio visa obter desmensuradamente o lucro em detrimento da pessoa, da dignidade humana do obreiro e em flagrante desvalorização do trabalho humano.

O assédio moral no trabalho também traz danos à sociedade como um todo. O indivíduo assediado, devido à baixa autoestima, passa a participar menos das atividades relacionadas à cidadania e, muitas vezes deixa de contribuir para a sociedade com opiniões, críticas e reivindicações para a melhoria de vida da comunidade (COUTINHO 2010).

O assédio moral, não representa meros desentendimentos e nem tampouco conflitos, que acontecem de forma cotidiana, ele representa uma conduta deliberada e intencional, em que o agressor tem a intenção de destruir a autoestima da vítima, através de ataques que são indiretos e sutis, e as vezes nem são notados, por quem está sendo agredido.

Dentro deste contexto existe a possibilidade do empregado, que foi assediado, de evocar a proteção jurídica da rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo fundamentar o art. 483 da CLT.

3.1. PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O Assédio Moral não é uma situação nova, praticamente surgiu juntamente com o trabalho, sendo a novidade a sua incidência abrangente dentro da atualidade globalizada.

Ocorrerá que em muitos casos as pessoas embora estejam sendo assediadas, não saibam disso. Tal situação fará com que elas não guardem as provas, por isso, uma orientação externa é importante, seja por meio de um psicólogo, de um médico, clínico geral ou psiquiatria, como um advogado (ZANETTI, 2009).

É necessário para o Estado que o sujeito tenha trabalho e que este seja feito atendendo a dignidade e a cidadania, possibilitando o bem-estar e a sobrevivência do trabalhador e dos que dele dependem.

Frisa-se que a dignidade humana não é o único princípio que se encontra associado à realidade dos sujeitos numa relação de trabalho, é explícito no texto constitucional. Também é valor constitucional o valor social do trabalho, e deve estar associada a livre iniciativa.

Assim sendo o assédio moral no trabalho é compreendida como toda e qualquer conduta abusiva, através de um gesto, de uma palavra, comportamento, essa conduta deve ser repetitiva, e, de modo sistêmico, ferindo a dignidade da pessoa e a integridade física e psíquica do funcionário, com a intenção de ameaçar seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

A questão do Assédio moral em nosso país ainda não foi recepcionada por legislação específica, é instituto tratado em alguns ramos do direito, em especial o Direito do Trabalho, O trabalho é fonte de riqueza dos países e da sociedade. A característica comum ao trabalho que atravessou os tempos, da escravidão até os dias de hoje, foi a subordinação de quem de quem vive do trabalho prestado a outrem, seja o rei, imperador, senhor feudal, mas é com a revolução industrial que a ideia de

subordinação de quem vive do seu trabalho. Ao se constatar o assédio moral, podem causar a nulidade da despedida e a reintegração ao emprego.

Não se pode deixar de pontuar que as vítimas possuem capacidade diferente para resistir ao assédio moral e também reagem de maneira diversa ao fenômeno. Por isso nem sempre é possível aferir facilmente a relação de causalidade dos transtornos causados à pessoa. (FILHO, 2009).

O assédio moral é um processo marcado por situações e acontecimentos sucessivos, que podem ser divididos em fases. As fases do mobbing se distinguem, basicamente, pelas mudanças na qualidade do conflito. Há de se salientar que nem sempre as fases seguem a sequência comumente observada, nem têm todas elas a mesma duração, podendo eventualmente uma delas não ocorrer, passando-se diretamente para a fase seguinte (FILHO, 2009).

A interpretação que se faz ao conceito de dano e que parece ser a mais razoável é que ele comporta a compensação de lesões à personalidade e a reparação ao patrimônio, mesmo que de forma simultânea.

O dano extrapatrimonial é considerado aquele que rompe a esfera psicológica e também a afetiva do ser humano, violando o direito de personalidade e perturbando com seu estado de ânimo. Estes danos são também conhecidos pela doutrina como danos morais.

A legislação trabalhista visa proteger o trabalhador a fim de que as desigualdades das relações de trabalho sejam reduzidas, logo a desigualdade é à base da proteção. A proteção é o fundamento principal do Direito do Trabalho. O direito laboral tem como fundamento buscar a proteção, e isto é notado ao vermos os outros princípios, como os da primazia da realidade, irrenunciabilidade e continuidade.

Diante do assédio moral, pode advir um dano psíquico que se caracteriza por um prejuízo à integridade psíquica do indivíduo que ultrapasse sua capacidade de enfrentamento e adaptação. Para que seja caracterizado nexa no dano psíquico é necessário haver relação causal entre a doença e o assédio sofrido, estabelecido em perícia médica. (BARROS 2015).

Na comunicação interpessoal são abordados por um crescente número de publicações sob a epígrafe ou cinesiologia. Não obstante, recebeu relativamente pouca atenção uma das formas mais comuns de expressão de um organismo, de um conflito psíquico mediante sua conversão em um ou vários sintomas clínicos ou em uma enfermidade específica (ZABALA, 2002).

Não basta a empresa repudiar o assédio em teoria, com tratados, cartas de princípios ou códigos de ética. Poucas são as empresas que punem o assediador formalmente e reavaliam sua conduta profissional na empresa, assim como fornecem tratamento médico psicológico, dependendo do caso, ao assediado, antes que o caso chegue aos tribunais (NEVES, 2009).

O assediador na sua conduta tem como finalidade destruir a autoestima do assediado, a conduta do assediador provoca no assediado o sentimento de inferioridade, humilhar o outro, causa a sensação no outro de culpa.

Várias são as condutas utilizadas para a caracterização do assédio moral, como simples gestos, humilhação, constrangimento, difamações, piadas discriminatórias, isolamento, indiferença, ironia dentre outras. Assim como ocorre em relação ao assédio sexual, as mulheres estão mais sujeitas a serem vítimas de assédio moral no ambiente laboral. (JUNIOR, 2012).

A ocorrência do assédio moral na empresa assegura ao trabalhador, vítima do assédio, o direito de rescindir indiretamente o contrato de trabalho e de obter indenização pelos danos morais sofridos.

Diferentemente do assédio sexual, até o presente momento o assédio moral não foi tipificado como crime pela legislação brasileira. (ZABALA, 2002, p 100).

A intenção do assédio moral é diversa, pode ser uma ação por prazer, onde o agressor realiza a ação da violência psicológica por simples desejo de ver sua vítima submetida a torturas de ordem moral e psíquica. Tendo sua conduta um desejo sádico, já a alternativa é o agressor querer praticar o assédio para que o mesmo prove o seu poder por meio do medo, da insegurança, não apenas da vítima, nessa situação o desejo é de demonstrar que é temido.

No assédio moral, o agressor pode ser o empregador, chefe ou preposto, os colegas de trabalho, ou o grupo de subordinados. Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por todos os lados, situação que por certo em condições normais torna-se insustentável em tempo reduzido. (NEVES, 2009, p. 120).

As três condutas que demonstram o assédio moral, são a conduta psicológica, visando o terror psíquico e de forma repetitiva, com fulcro de excluir a vítima, se algum destes três requisitos não estiver presente, a situação não será enquadrada como assédio moral.

O Dano moral ou também denominado de extrapatrimonial tem como escopo três funções básicas, compensar alguém por causa de lesão que aconteceu ferindo sua esfera personalíssima, punir quem deu causa a lesão, e, por fim, prevenir e evitar nova prática desse evento danoso.

O dano moral, desde as mais remotas épocas, esboçou a existência de fatos e atitudes que provocavam acontecimentos donde se exauriu a necessidade de reparação, assim, nascendo as primeiras noções de danos morais. (JUNIOR 2015).

A função compensatória de reparar o dano não apresenta equivalência com o dano, podendo ser considerado essa não equivalência em virtude do caráter não econômico, não havendo condições de ser analisado por não ter como obter uma exata aferição.

Por certo, a reparação do dano moral é conduta indispensável para garantia da ordem pública, para que se garanta o respeito as normas jurídicas, bem como o respeito a cada um dos que formam uma sociedade, que deve ser homogênea (NEVES,2009).

É importante esclarecer que nem todo dano à personalidade represente o assédio moral, fato que se pode constatar na leitura dos estudos jurídicos recentes, assim como nas decisões que são proferidas pela justiça do Trabalho, portanto, para caracterizar o assédio moral, deverá ser constatado a existência efetiva do dano, deverá ser caracterizado a doença psíquico emocional.

Para caracterizar a doença psíquica emocional, será importante a realização de perícia por psiquiatra especialista da área ou outro especialista, gerando nessa situação um laudo técnico, que servirá para informar ao magistrado um laudo que constante o dano e que o mesmo tenha sido provocado por assédio moral.

Logo o assédio moral poderá ser definido pelo comportamento do assediador, não pelo resultado que ele provocou. A Carta magna de 1988 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro mudanças, colocou o sujeito como o principal, como centro de proteção da norma jurídica. Dentro desse novo contexto é princípio fundamental o da dignidade da pessoa humana, que é o princípio que rege a formação do Estado Democrático de Direito.

4 CONCLUSÃO

A disciplina do direito do trabalho nasce com a finalidade de proteger os trabalhadores, principalmente aqueles que se encontravam em meios degradantes, isto acontece principalmente após a revolução industrial.

Novos direitos precisam ser proclamados e no caso brasileiro, grandes majorias precisam tomar consciência de sua dignidade e do direito social ao pleno emprego.

Possuem poder normativo e são deles que decorrem as negociações coletivas, as sentenças normativas e as orientações jurisprudenciais, ferramentas que regulam as relações de trabalho em meio às novas necessidades do mercado de trabalho e de suas respectivas relações.

O protecionismo que por vezes é interpretado como exacerbado ao trabalhador, não ocasiona isonomia nas relações de trabalho, o quadro atual da economia causa nas empresas dificuldades de manterem-se no mercado de trabalho, causando a repercussão do aumento de trabalhadores na informalidade.

A preservação da dignidade da pessoa humana significa a reafirmação do papel e da função do trabalhador, como cidadão, transpassando aos direitos básicos e fundamentais das pessoas. O trabalhador, pela própria essência do contrato de trabalho, detém o poder diretivo, organizacional e a hierarquia, e em outra esfera tem-se aquele que empenha sua força.

A legislação trabalhista brasileira nasceu em 1943, e por isso entende que existe uma lacuna entre a norma e o contexto social e econômico na atualidade, isto em virtude das mudanças que a globalização e a modernidade trazem para as relações de trabalho.

É importante que sejam criadas alternativas para que a legislação se adapte à realidade brasileira, a legislação trabalhista é autônoma, apresentando fontes, princípios e, sobretudo doutrina.

Não existe período determinado de tempo que para que se configure o assédio moral, há literaturas que explicam que necessita de um prazo mínimo de 1 a 3 anos, porém pela própria natureza humana, o indivíduo é único e reage diferentemente ao assédio, sem ser possível determinar quanto tempo levará para que a vítima tenha seu psicológico alterado, por tais motivos é que se deve analisar o caso de maneira individualizada.

Tornou-se evidentemente claro que o assédio moral, acontece em meio a um conjunto de comportamentos que atingem, repetidamente, a dignidade dos trabalhadores, tendo por objetivo realizar pressão psicológica no ambiente laboral. Tais comportamentos, frequentemente, ocorrem inseridos nas políticas organizacionais, pautadas pela competitividade e estabelecimento de metas abusivas.

A organização do trabalho é um elemento importante para pensar na ocorrência do assédio moral, pois com o medo do desemprego, que é um fator crucial e que dificulta as denúncias por parte dos trabalhadores vitimados.

São estas concepções, que sinalizam a dificuldade de o direito produzir um conceito unívoco para o assédio moral no trabalho, fato que repercute na formulação de uma legislação específica sobre o tema.

Percebeu-se no levantamento literário, que há um grande interesse por parte dos operadores do direito em buscar uma aproximação com outras áreas, como a Psicologia, Serviço Social e a montando uma possível atuação conjunta, podendo-se assim avançar para um entendimento multidimensional do assédio moral no trabalho, com a possibilidade de intervenções interdisciplinares visando à erradicação desse

tipo de violência.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Maria Virginia. **Discurso e relações de Trabalho**. Maceió: EDUFAL, 2005.

ALVES, Thiago Penzin. **Direito Comunitário do Trabalho: Aspectos fundamentais**. Estados Unidos: Pushingn Lulu, 2010.

BARROS, Daniel Martins de. **Psiquiatria Forense: Interfaces jurídicas, éticas e clínicas**. Curitiba: Elsevier, 2015.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: www.planalto.org.br.

BRASIL, **Decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em www.planalto.org.br.

COUTINHO, Heloisa. **Análise crítica das organizações: Estudos e Reflexões**. Rio de Janeiro: E-papers, 2010.

DANTAS, Aldemiro Rezende. **Direito Individual do Trabalho**. Curitiba: IESDE, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In VIANA, Marcio Túlio. RENAULT, Luiz Otavio Linhares (org). **Discriminação**. São Paulo: LTR, 2000. pp. 97-108.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2012.

GUIMARÃES, I. a. M. & RIMOLI, a. o. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 22 (2), 183-192. 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUNIOR, Rocha. **Dano Moral**. Curitiba: Clube de autores, 2015.

LIMA, Carolina Alves de Souza. **O princípio Constitucional do duplo grau de jurisdição**. São Paulo: Manole, 2004.

MACEDO, Meire Rose Góes. **A natureza jurídica da relação trabalhista da diarista no sistema jurídico**. São Paulo: biblioteca 24 horas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS, Neto Xisto Tiago. **Manual de atuação do Ministério Pública na prevenção e erradicação do trabalho infantil**. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília, 2013.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta. **Proteção contra a discriminação da mulher na relação laboral: questões relevantes**. São Paulo: Cumico, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2011.

NEVES, Marcia. **Violência contra a mulher no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2009.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. **Processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. São Paulo: UNESP, 2003.

POMBOS, Sergio Luiz da Rocha. **Direito do Trabalho: Reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro de. **Direitos Humanos na negociação coletiva**. São Paulo: Ltr, 2004.

SOUZA, Otavio Augusto Reis de. **Direito do Trabalho**. Curitiba: IESDE, 2012.

SCHWARTZANAN, Simon. **As causas da pobreza**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

SCHARZ, Rodrigo. **Um mestre na periferia do Capitalismo**. Rio de Janeiro: editora 34, 2010.

_____. **Direito do Trabalho e meio ambiente do Trabalho I**. In: **CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA**. XXIV. 2015, Florianópolis - Santa Catarina - SC. **Congresso...** Florianópolis - Santa Catarina - SC: COMPEDI, 2015. p. 1-190.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>> Acesso em: 26 de maio de 2017.

SROUR, Robert Henry. **Classes, regimes e ideologias**. São Paulo: Atica, 2000.

VILELLA, Fabio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho: Teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: clube de autores, 2009.

ZABALLA, Inaki. **MOBBING: como sobreviver ao assédio psicológico**. São Paulo: Loyola, 2002.

