

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LARA FERNANDES DINIZ TORRES

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DANOS CAUSADOS AOS
EMPREGADOS**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

LARA FERNANDES DINIZ TORRES

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DANOS CAUSADOS AOS
EMPREGADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

LARA FERNANDES DINIZ TORRES

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DANOS CAUSADOS AOS
EMPREGADOS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de LARA FERNANDES
DINIZ TORRES.

Data da Apresentação: 06 / 12 / 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: ESP. Francisco José Martins Bernardo de Carvalho / UNILEÃO

Membro: ESP. Alyne Leite de Oliveira / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DANOS CAUSADOS AOS EMPREGADOS

Lara Fernandes Diniz Torres¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

A prática do assédio moral nas atividades laborativas é uma problemática existente desde o início da humanidade, ainda que não entendida como tal naquela época. Tornou-se uma preocupação perante a sociedade a medida que ocasionava impactos negativos para os empregados, principalmente em relação à saúde mental, pois em razão do assédio moral desencadeavam doenças psíquicas, tais como: ansiedade, estresse, depressão. Entretanto é notório que este fenômeno ainda não tem a visibilidade adequada, seja jurídica ou social, para que seja executada de forma efetiva a prevenção, denúncia ou punição da prática. Este trabalho possui um viés social e acadêmico, visando demonstrar o quão nocivo é o assédio moral, e expor a necessidade de conhecer sobre o assunto por completo. O referido estudo utilizou como método, quanto à abordagem, de uma pesquisa qualitativa e básica pura. Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, onde espera-se uma maior proximidade da população em geral, acadêmicos e vítimas, com o tema abordado. Ademais, o estudo se deu por pesquisas documentais e bibliográficas. Ficou claro que o assunto tem sua importância social, está presente na contemporaneidade e afeta a dignidade dos trabalhadores brasileiros nas suas diversas classes sociais, merecendo mais atenção pelos legisladores no tocante à busca da proteção desse direito. Nesse sentido, conclui-se que os objetivos do trabalho foram alcançados. Espera-se que este possa contribuir para a ampliação de debates acerca desse assunto, que está presente nas mais variadas empresas e nas mais diversas classes de trabalhadores.

Palavras Chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Saúde mental. Visibilidade jurídica.

ABSTRACT

The practice of moral harassment in labor activities is a problem that has existed since the beginning of humanity, although it was not understood as such at that time. It became a concern for society as it caused negative impacts for employees, especially in relation to their mental health, since mobbing triggered psychological illnesses, such as anxiety, stress, and depression. However, it is notorious that this phenomenon still does not have the appropriate visibility, either legal or social, to effectively prevent, report, or punish the practice. This work has a social and academic bias, aiming to demonstrate how harmful harassment is, and to expose the need to know about the subject in full. This study used, as to the approach, a qualitative and pure basic research. In relation to the objectives, it is an exploratory research, where it is expected

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_ laradiniztorres2018@gmail.com

² Professor orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, especialista em Direito do Trabalho

to bring the population in general, academics and victims, closer to the theme. Furthermore, the study was carried out through documentary and bibliographic research. It was clear that the subject has its social importance, is present in contemporaneity and affects the dignity of Brazilian workers in their various social classes, deserving more attention from legislators in relation to the search for the protection of this right. In this sense, we conclude that the objectives of this work were achieved. It is hoped that this may contribute to the expansion of debates about this subject, which is present in the most varied companies and in the most diverse classes of workers.

Keywords: Moral harassment. Work relations. Mental health. Legal visibility.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho sempre existiu nas relações trabalhistas, por mais que ocultado por vários anos. A Revolução Industrial trouxe importantes mudanças na organização do trabalho. Nesse processo, os empregadores passaram a exigir dos trabalhadores cada vez mais eficiência e competitividade. Preocupados em não atingir as metas da organização e a necessidade de manter seus empregos os empregados viam-se em uma situação conflitante de violência (PEIXOTO, 2015).

Esse assédio trata-se de uma prática reiterada de situações humilhantes, causando degradação psicológica onde muitas das vezes a vítima não percebe que está acontecendo. Pois de fato, o agressor age de forma imperceptível, burlando a consciência do empregado (vítima) sobre tal assédio. Caracteriza-se por atitudes abusivas na atividade laboral, como xingar, humilhar, isolar, exigir jornada excessiva ou metas excessivas de trabalho. Essa conduta traz consequências negativas tanto para o trabalhador como para a empresa, pois a vítima passa a realizar suas atividades de maneira desestimulada, devido à pressões psicológicas, não executando de forma satisfatória sua função, causando de forma lógica uma queda de produtividade da empresa. (HIRIGOYEN, 2005)

A prática do assédio moral é reconhecida como abuso de poder, em que o assediador por meio de atos, gestos ou palavras reportam-se às vítimas de maneira hostil, agressiva trazendo danos à dignidade e saúde mental do assediado. A repetição de práticas hostis e a intenção do empregador em praticá-las são elementos constitutivos do assédio moral no ambiente de trabalho. Não há como delimitar um tempo oportuno para caracterizar esse assédio, visto que cada indivíduo possui uma forma de reagir e um tempo diferente para que o psicológico seja afetado. (PEIXOTO, 2015).

Comandos autoritários, cobranças excessivas, desvalorização de resultados ou exposições públicas são comportamentos de superiores hierárquicos que ferem a ética, as boas relações interpessoais e que agridem o psicológico das vítimas, adoecendo-as. A saúde é um direito básico inerente ao ser humano e está ligado de modo intrínseco com o direito à vida, uma boa relação entre empregados e empregadores, o respeito e a percepção dos limites do “poder” são fatores determinantes para o pleno desenvolvimento da empresa, uma vez que, quanto melhor a qualidade de vida e saúde, melhor a condição de trabalho. (PEIXOTO, 2015).

As consequências desses atos são desvantajosas para todos os lados envolvidos, são desenvolvidas doenças, muitas vezes crônicas, para o empregado, como falta de concentração, depressão, baixa autoestima, irritação constante, estresse, e em casos severos poderá levar ao suicídio. Ademais a presença da violência no ambiente de trabalho traz agravo econômico para a vítima e família, uma vez que, pode desencadear saída de empregos ou demissões, acarretando crises financeiras. A empresa também sofre prejuízos com essa prática, como a queda de produtividade nos trabalhos, desgaste da imagem do estabelecimento, condenações e fiscalizações severas na atividade empresarial. (PEIXOTO, 2015).

O assédio moral no ambiente de trabalho não se trata de um problema individual e que cause consequências somente ao indivíduo assediado. É um problema que traz consequências negativas para o ambiente de trabalho, para o indivíduo, e para a empresa. O empregador ou empresa deve-se mostrar à disposição em realizar políticas preventivas, bem como punitivas, caso aconteça o assédio moral. Ademais, é de suma importância que a empresa esteja apta a aceitar e reconhecer a existência do assédio moral em seu ambiente, para que com isso possa punir determinadas práticas, além de realizar análise rigorosa das normas e se estas são suficientes para a prevenção ou combate dessa agressão psicológica.

Este trabalho tem como propósito analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, os danos e consequências de sua prática dentro do âmbito organizacional. Como objetivos específicos tem-se: definir o assédio moral, apontar causas e consequências do assédio, apresentar as diversas modalidades de assédio moral e suas especificidades; demonstrar as formas de punição e como a lei brasileira trata sobre o assunto.

Mesmo com os meios de comunicação em massa, notícias rápidas e desenvolvimentos tecnológicos, nota-se, no dia a dia uma falta de compreensão das pessoas em relação ao assédio moral, dificuldade de identificação e até mesmo receio em realizar denúncias e expor ao público, muitas das vezes por falta de conhecimento e incentivos.

A maioria dos empregados vítimas do assédio não denunciam a prática, sendo umas das principais razões da não denúncia, o medo de perder o emprego, bem como o medo de retaliação

de colegas ou sociedade. O assédio moral é uma prática recorrente nas atividades empresariais brasileiras, levantamento realizado pela Vagas.com com 4,9 mil pessoas mostra que 52% já enfrentaram assédio moral no trabalho, e 87,5% das vítimas decidiram não denunciar tal prática. (VAGAS.com, 2022).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - CONCEITO SOBRE TRABALHO

Antigamente o conceito de trabalho era associado a castigo, dor, sofrimento e muitas vezes até a tortura. Segundo Ferrari (2011, p. 13, 14) sociologicamente, o trabalho era associado ao escravo, os quais pagavam o seu sustento com o seu esforço. Historicamente, os escravos e os servos eram os que podia dedicar-se ao trabalho, que eram sempre pesados e penosos. O autor complementa ainda que o conceito de trabalho atrelado à produção de bens está intrínseco ao homem, “porque o trabalho se confunde com a própria antropologia, como estudo do homem, envolvendo toda a personalidade, sentimental, intelectual e volitiva.”

Porém, com o advento da sociedade atual, o trabalho passou a designar todas as formas de energia (intelectual ou física) consumidas pelo homem com a finalidade de produzir bens e serviços. (RESENDE, 2019, p. 01).

Nesse sentido, o conceito de trabalho evolui de algo penoso e que só é feito por aqueles que são obrigados, para algo vitalmente necessário, que dá ao o homem dignidade e liberdade, tanto individual como socialmente.

A partir dessa evolução ideológica da ideia de trabalho, surgiu, no contexto da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho, a partir do século XIX e se desenvolveu principalmente como resultado dos movimentos operários, visando melhorar as condições de trabalho, proteger o trabalho das mulheres e crianças, bem como limitar as horas trabalhadas. O direito do trabalho pode ser entendido como o ramo jurídico que estuda a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, o qual sua principal característica é a proteção do trabalhador (empregado). (RESENDE, 2019)

No Brasil, as primeiras condições para o surgimento do Direito do Trabalho propriamente dito foram criadas dentro do contexto da crise econômica e social de 1929. Após a Revolução de 1930, verdadeira expansão do Direito Trabalhista no Brasil começou a ocorrer, com um novo impulso tanto no campo político como no campo legislativo (LUZ; SANTIN, 2010).

Em 1943, com o objetivo de reunir todos os instrumentos legais num só diploma, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, promulgada pelo Decreto lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Antes dela, diversas leis trabalhistas foram produzidas, constituindo um ordenamento desordenado e esparso. A CLT veio, portanto, agrupar essas leis e acrescentar diversas inovações, aproximando-se de um verdadeiro código. Foram reunidas leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho, unindo em onze títulos essa matéria. (NASCIMENTO, 2011)

No ano de 1988, foi promulgada no Brasil a Constituição Federal, sendo um meio muito importante para garantir os direitos mínimos dos empregados, baseado no significativo princípio da dignidade da pessoa humana. Portanto, a Revolução Industrial foi a principal causa da origem do Direito do Trabalho. No mesmo sentido entende a escritora Vólia Bonfim:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho ocorrido em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo. (...) (BONFIM, Vólia. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. – 11.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense;)

Diante do exposto, fica clara a importância do Direito do Trabalho para a construção social, o qual teve sua origem em um momento de transição ideológica de mercado, que estava voltado para a produção em massa, com o objetivo de normatizar as relações de trabalho oriundas desse processo industrial e que perdura até hoje com uma função de delimitar a livre negociação entre o empregado e o empregador, na constante tentativa de tornar essa relação dialógica e saudável.

2.2 DEFINIÇÕES DO ASSÉDIO MORAL DO AMBIENTE DE TRABALHO

Meados os anos 80 o psicólogo do trabalho Heinz Leymann, referiu-se ao assédio moral como “*mobbing*” (psicoterror), para ele trata-se de comunicações hostis, humilhantes, voltada para um ou mais indivíduos, conduzindo o empregado a uma posição de indefesa, sendo a frequência e longa duração uns dos elementos principais desta prática. Leymann diferenciava o *bullyng* e o *mobbing*, de modo que aquele está relacionado a situações vexatórias para com crianças e adolescentes, e este está intimamente ligado a situações ofensivas entre

adultos.(LEYMANN,1996)

O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez na França em 1998, introduzido pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, a qual publicou um livro que aborda o tema com base nos relatos dos seus pacientes. Segundo Tavares et. al (2021), o livro da psiquiatra Hirigoyen fomentou a criação de uma lei francesa contra essa forma de abuso.

A grande repercussão gerada pelo primeiro livro foi motivo para que, em 2002, Hirigoyen publicasse uma nova obra com o intuito de esclarecer o que caracteriza assédio e diferenciar esse fenômeno de todos os outros problemas que ocorrem no ambiente organizacional (TAVARES, et. al., 2021). Nessa obra, Hirigoyen (2015, p.17) define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Embora o tema seja estudado e discutido por muitos países há mais de 20 anos, no Brasil os estudos tiveram seu início apenas em 2000 a partir das pesquisas da médica do trabalho Margarida Barreto através da sua dissertação, na qual define assédio moral como condutas que ocorrem de maneira frequente, dentro do ambiente laboral, com a intenção de humilhar e intimidar os trabalhadores (TAVARES, et. al., 2021). Embora seja mais frequente essas práticas direcionadas para subordinados, mais adiante será visto que o assédio moral também pode ocorrer de forma ascendente, ou seja, partindo do subordinado para o superior.

Visto isso, percebe-se que é possível atribuir conceitos diversificados e expandidos ao tema. Entende-se que não se trata apenas de situações vexatórias ou que humilhem o trabalhador perante terceiros, mas também a cobrança excessiva, referir-se com “apelidos” de mal gosto ao outro, constranger, ainda que isoladamente, ou situações que façam com que a vítima desista do trabalho, são formas que podem e devem ser identificadas como assédio moral nas atividades laborativas. (TAVARES, et. al., 2021).

Para que não haja confusão quanto ao conceito, é importante destacar o que NÃO caracteriza o assédio moral. Meras exigências, dentro dos limites da proporcionalidade, para que o trabalho seja cumprido de forma satisfativa, não é assédio moral, uma vez que toda empresa cumpre metas, sendo legal os comandos básicos de superiores para com empregados. Más condições de trabalho, como ambiente pequeno ou que tenha pouca luz, também não caracteriza assédio, a não ser que um profissional específico esteja sendo obrigado a estar sob aquelas condições com o intuito de desmerecê-lo. (TAVARES, et. al., 2021).

Outro fenômeno que merece menção e diferenciação do assédio moral é o dano moral. Este, de acordo com Peixoto (2015), possui o mesmo conteúdo do assédio, porém ocorre de

forma isolada, como um fato único não recorrente. O dano moral não há constância nem duração. Quando tratativas hostis e humilhantes ocorrem com frequência, esse dano passa a ser considerado assédio.

Para se caracterizar o assédio, alguns importantes elementos devem estar presentes, a saber, o abuso do poder diretivo do empregador e o terrorismo psicológico contra o empregado. No entanto, o assédio não ocorre apenas nessa direção. Há três modalidades de assédio moral: o vertical descendente, o vertical ascendente e o horizontal.

3.0 - MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Vertical descendente

Esse tipo de assédio caracteriza-se quando os superiores hierárquicos são os assediadores, trata-se da forma mais habitual, é nessa modalidade que há o abuso de poder por parte do “chefe”, praticando perseguições contra o empregado. Utiliza-se de sua hierarquia para humilhar, constranger, cobrar excessivamente o empregado em posição inferior da sua. (GUEDES, 2003)

De acordo com Márcia Novaes Guedes, há dois tipos de “*mobbing*”: o estratégico e o por abuso de poder. No estratégico o superior hierárquico usa de ofensas, força prestação de serviços humilhantes, trabalhos em excesso, para que o empregado peça demissão, uma que vez, para a empresa este já se tornou um incômodo, muitas das vezes são estratégias para diminuir pessoal, cortar gastos, substituir por pessoas jovens, etc. O assédio por abuso de poder é o típico, o que acontece sem nenhum motivo aparente, quando o empregador usa arbitrariamente de seu poder de comando, seja por mera antipatia, ou por questões de religião e política, para intimidar e importunar a vítima.

Para a autora supracitada, o *mobbing* não necessita ser praticado apenas pelo superior hierárquico, mas também podem ser cúmplices os colegas de trabalho da vítima, tornando o assédio cada vez mais perigoso e desenvolvendo a violência psicológica. (GUEDES, 2003, p 36).

3.2 Vertical ascendente

Neste caso ocorre o inverso da vertical descendente, é quando o subordinado está no

polo ativo do assédio moral, sendo o seu superior hierárquico o polo passivo. Apesar de ser uma modalidade menos percebida e praticada, também necessita ser debatida e excluída das atividades laborais. (GUEDES, 2003, p. 38).

Pode ser praticado por subordinado ou por grupo de subordinados contra o chefe, causando constrangimento ao superior hierárquico, amiúde são ações que “subestimam” um novo gestor, indiretas com punho de “piadas” de mal gosto, perante os outros colegas com o intuito de intimidar ou constranger a vítima.

Os empregados se comportam dessa maneira com o fim de eliminar o empregador, ou superior hierárquico do ambiente de trabalho, forçando-o a demitir-se ou aposentar-se de maneira precoce. Essas práticas são igualmente passíveis de punição e fiscalizando, uma vez que, por mais que seja rara não é menos importante. (GUEDES, 2003)

3.3 Horizontal

Trata-se do “*mobbing*” em que o polo ativo e passivo são empregados, na mesma posição hierárquica da atividade laborativa. Um empregado da mesma empresa e que exerce funções idênticas ou não ao outro empregado direciona ofensas, gestos ou palavras que constrangem o colega, seja por competição, inveja, ou por mera antipatia. Essa prática pode ser facilmente confundida com o “*bullying*”, por muitos que não conhecem a fundo sobre os temas não sabendo realizar a diferenciação. Basta entender que o “*mobbing*” são ações constrangedoras que ocorrem no âmbito laboral, enquanto que o “*bullying*” ocorre fora deste âmbito. (ALKIMIN, 2005, p.38)

Algumas das vezes a própria empresa estimula essa competição entre empregados, para que haja uma produtividade satisfatória, porém resultam em práticas individualistas, em competição acirrada que dificultam as regras de boa convivência, invertendo o real objetivo da empresa em desenvolver trabalhos com excelências, uma vez que, onde há funcionários “estressados”, com más relações interpessoais e brigas frequentes, não há bom desempenho profissional e empresarial. (ALKIMIN, 2005)

3.4 Misto

Os autores Tavares et. al. (2021) ainda pontuam a modalidade de assédio moral misto. Neste, há a junção das modalidades anteriores. A vítima se encontra em um ambiente de

hostilidade do qual partem ataques de ambos os lados: é assediada verticalmente pelo seu superior e também horizontalmente por colegas de mesma hierarquia. Aqui costuma ser comum os colegas presenciarem o assédio e se omitirem tornando o efeito ainda pior.

4.0 LEGISLAÇÕES E SUAS APLICAÇÕES NO ÂMBITO DO ASSÉDIO MORAL

Alguns anos depois da criação da Justiça do Trabalho (em 1939), surgiu a CLT, (em 1943) pelo Decreto-Lei nº 5452, unificando toda a legislação trabalhista com o objetivo de integrar os trabalhadores brasileiros em direitos mínimos de uma sobrevivência digna no trabalho, e ainda com o papel de regular as relações individuais e coletivas do trabalho.

No entanto, no Brasil ainda não há uma lei, no âmbito federal, que trate especificadamente sobre o assédio moral em atividade laborativa, porém existem institutos constitucionais, civis, administrativos, trabalhistas que tratam de forma superficial, onde é possível encaixar a prática para que haja proteção e punição.

A Constituição Federal - CRFB/88, possui como uns dos fundamentos básicos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, previsto em seu artigo 1º III, IV. Assim também como é assegurado o direito à saúde.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Brasil, 1988)

A prática do assédio moral degrada a dignidade e o valor do trabalho, dessa forma afronta os preceitos constitucionais. Essa afronta compromete a atividade laborativa do indivíduo e auxilia o desenvolvimento de danos psíquicos, logo deve-se observar e fiscalizar a efetividade destes preceitos a fim de proteger a dignidade da pessoa humano, à saúde e o valor do trabalho.

No que tange ao Código Civil brasileiro, em seu artigo 186, caracteriza a responsabilidade civil para quem causa dano à outrem:

Art. 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art.927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo

autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.
(Brasil,2015)

A Consolidação das Leis do trabalho em seu artigo 483, também confere ao empregador formas de proteção em meio ao assédio moral, bem como possibilidade de indenização, quando houver a ocorrência de determinadas condutas trazidas pelo referido artigo, tais como: quando o empregado for tratado com rigor demasiado pelo seu empregador ou forem exigidas atividades superiores às suas forças e proibidas por lei, dentre outros casos trazidos pela legislação.

É perceptível que esse dispositivo da CLT abrange de forma superficial o assédio moral, não há uma disposição com o intuito de prevenir, há somente no que diz respeito aos efeitos das práticas elencadas nos incisos, em que possibilita ao empregado o direito de suspender a prestação de serviço ou rescindir o contrato. Não há em nenhum momento a tipificação explícita do assédio moral, porém o fato de não existir não significa que os trabalhadores/ vítimas, não possuem respaldo, pois há amplos recursos jurídicos aptos à defendê-los.

No âmbito administrativo a Lei nº 8.112/1990, art. 116, incisos. II, IX e XI, assegura que é dever do servidor público tratar as pessoas com urbanidade, ademais a moralidade é um dos princípios essenciais à Administração Pública, conseqüentemente devendo ser rigorosamente seguido nas atividades laborativas. (BRASIL, 1990)

O escritor Ricardo Resende em seu livro sobre Direito do Trabalho entende nesse sentido:

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista que “o empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CCB/2002). Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva. (RESENDE,2014, p.306);

Portanto, observa-se que no ordenamento jurídico brasileiro não existem leis específicas que versem sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, o que existe são projetos de leis em curso no Congresso Nacional. Um desses projetos de leis é o de número: 2203, de 2021, de iniciativa da senadora Nilda Gondim (MDB/PB), onde sugere-se que seja acrescentado parágrafos ao artigo 223-c da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), para dispor sobre assédio moral, discriminando condutas que caracterizam o assédio moral.

Outro projeto de lei que pode ser mencionado é o Projeto de Lei nº 1521 de 2019 que

encontra-se em tramitação na casa revisora (Senado). Essa PL teve início no ano de 2001, na câmara dos deputados (casa iniciadora) e ainda encontra-se em tramitação. Nesse projeto (BRASIL, 2019), o legislador, Deputado Marcos de Jesus apresentou na justificativa uma estimativa de que entre 10 e 15% dos suicídios na Suécia sejam decorrentes dessa relação abusiva no ambiente de trabalho. Nesse país, a matéria já é regulada a nível federal desde 1993. Lá, o assédio moral é considerado ação delituosa.

Ainda na justificativa, o deputado apresenta dados comprovados por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em consultas por ela realizadas em sindicatos. Nesse estudo, 80% dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% apresentavam aumento na pressão arterial, mais de 60% queixavam-se de palpitações e tremores e 40% sofriam redução da libido. (BRASIL, 2019),

Já nesse projeto de lei o intuito é tipificar o assédio moral, ou seja, a alteração dessa vez seria no Código Penal, criando o artigo 146-A do Código Penal, tornando-o a prática de assédio moral no ambiente de trabalho como crime, tendo como pena detenção e multa.

3 MÉTODO

A presente pesquisa tem como área de conhecimento as Ciências Sociais Aplicadas, voltada para área trabalhista, visto que o tema central é da ciência jurídica onde visa analisar e compreender o assédio moral no ambiente de trabalho e os danos decorrentes dele. O estudo em questão fez uso da pesquisa bibliográfica e documental, por meio de leituras de artigos científicos, doutrinas clássicas e jurisprudências ricas de informações dos tribunais superiores, assim entende a doutrina:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Em relação a abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois conforme Gerhard e Silveira (2009, p.31) “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”

Ademais, trata-se de uma pesquisa básica pura, utilizando-se de dados secundários, oriundos de outros estudos, pois visa ampliar o conhecimento acerca dos direitos suprimidos pela lei 13467/17, conforme entende Gil (2018), a pesquisa básica reúne estudos com o único propósito de preencher lacunas no conhecimento.

Por fim, quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória pois segundo Gil (2019) “As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

A fase de análise de dados na pesquisa agrega certas finalidades tais como: estabelecer uma compreensão detalhada dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa ou responder às questões formuladas, e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte. (MINAYO 1994)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante dos dados apresentados, foi possível clarificar as diferentes características do assédio moral, fenômeno tão presente nas organizações. Nesse sentido, vale acrescentar que foi constatado no estudo que o assédio moral é quase sempre associado a um fato amplo e considerado uma situação complexa e desafiadora de ser enfrentada, uma violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão.

Por estar relacionado ao abuso de poder, muitas vezes pode ser confundido com o dano moral. Este pode ser aplicado nos diversos âmbitos do direito, já que é caracterizado pela violação de direitos da personalidade, por exemplo: a privacidade, a liberdade, a reputação, a integridade psíquica, como visto no artigo 186 do código civil. Já nas relações trabalhistas, o dano se caracteriza quando surge em uma relação de trabalho, seja ela vertical ou horizontal. No entanto, a principal diferença entre esses conceitos é que este ocorre como um fato isolado, enquanto aquele, para ser caracterizado, apresenta a necessidade de práticas reiteradas.

Já no que se refere ao contexto jurídico, o assédio moral vem sendo assunto de grande interesse, uma vez que é uma afronta à dignidade humana. E como visto no texto constitucional, a dignidade tem seu amparo como direito do trabalhador. Nesse mesmo recinto, foi observado também que não há uma legislação específica que trate do assunto em âmbito federal, no entanto podem ser citadas algumas jurisprudências favoráveis às vítimas, como por exemplo:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DE 2021, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, NA ABERTURA DA 340ª SESSÃO ORDINÁRIA, NO DIA 19/10/2021. 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS/2020/2030), DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (ONU/1948); CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (ART. 24); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL, XENOFOBIA E OUTRAS MANIFESTAÇÕES DE INTOLERÂNCIA (ONU/1966 (DECRETO LEGISLATIVO N. 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (ONU/CEDAW/1979); CONVENÇÃO OIT N. 100/1951, SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR (DECRETO LEGISLATIVO N. 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957); CONVENÇÃO OIT N. 111/1958, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (DECRETO LEGISLATIVO N. 62.150/1968) E; A RECENTE CONVENÇÃO OIT N. 190/2019, SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO, AINDA NÃO RATIFICADA PELO BRASIL. O assédio moral tem por característica a exposição do ofendido ao ridículo, com ameaças, humilhação, violando de maneira depreciativa a sua esfera íntima, o seu ser psíquico. O assédio moral se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, acometendo o trabalhador de inúmeras sequelas emocionais. Há na ordem jurídica internacional e nacional inúmeras normas cujo objetivo é o combate às desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU/1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU /CEDAW/1979); Convenção OIT n. 100/1951, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957); Convenção OIT n. 111 /1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo n. 62.150/1968) e; a recente Convenção OIT n. 190/2019, sobre violência e assédio, ainda não ratificada pelo Brasil. A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/2020/2030), para superar os inúmeros desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos. A Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho encontra eco na Constituição da República, de 1988, que acolhe em seu bojo as normas internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º); professa a não discriminação (art. 3º, IV); assegura a isonomia entre homens e mulheres (art. 5º, II); a vedação de diferença de salário e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII XXX); bem como a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX). Ainda, a ordem econômica vem fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (art. 170, caput e III), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (art. 170, IX). Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, que causa o adoecimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

B) DANO MORAL. O modo de agir da empresa, conforme descrito pelas testemunhas e pela mídia juntada, implica em prática de ato ilícito pela ré, que atingiu a honra da reclamante; a ofensa causou dano moral que deve ser objeto de reparação. Friso que o tratamento dispensado ao empregado deve ser dotado de respeito e

urbanidade, evitando-se tratamento humilhante ou vexatório, tratamento este que causou prejuízos à reclamante, afetando a sua honra e autoestima, tendo, como consequência lógica, a configuração de dano moral *in re ipsa* e a obrigação de indenizar, nos termos do artigo 5º, X, da CF/88 (TRT – 2ª região: XXXXX-38.2020.5.02.0371, Relator: Ivani Contini Bramante. Data de Julgamento: 19/10/2021. Data de Publicação: PJE-TRT2 17/05/2022)

A Ementa supracitada refere-se a um caso de grande repercussão, no qual, o dono da empresa coagia funcionários induzindo-os a votarem no candidato à presidência, nas eleições de 2018, apoiado por ele. Os constrangimentos eram recorrentes configurando um assédio moral. Além disso, a vítima alegou ainda ter sofrido agressão com arranhões nas costas. Pelos feitos, a empresa foi condenada com a obrigação de indenizar no valor de 30 mil reais.

Outro caso, a mérito de exemplo:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL. O assédio moral é uma violência psicológica reiterada por meio de atos diretos ou indiretos em que o agressor investe contra a esfera física, psíquica, moral ou social da vítima, mantendo-a acossada a fim de forçá-la a agir segundo os seus interesses. A agressão moral de índole preconceituosa investe contra a dignidade da vítima. A livre orientação sexual é um direito humano fundamental cuja gênese está no princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 10 da CF) e se insere no conceito de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceitos que é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (incisos I e IV do art. 30 da CF). Ora é dever do empregador garantir um meio ambiente saudável e harmonioso em sintonia com uma sociedade plural e solidária. Para tanto dispõe do poder disciplinar cujo exercício deve estar voltado para inibir qualquer conduta de seus prepostos que representem aversão à liberdade de orientação sexual e religiosa, à identidade de gênero e racial em especial. O silêncio do empregador diante de situações de humilhações de uma empregado em razão da prática discriminatória por seus prepostos constitui omissão culposa cuja responsabilidade é objetiva pelo ilícito (TRT – 2ª região: XXXXX20135020373)

Nesse caso, a vítima sofre assédio moral relacionado a sua orientação sexual. Percebe-se que o assédio moral não tem temática definida. As pessoas estão expostas a situações vexatórias independentemente do seu teor: seja de gênero, seja político.

Portanto, ficou claro que o assunto tem sua importância social, está presente na contemporaneidade e afeta a dignidade dos trabalhadores brasileiros nas suas diversas classes sociais, merecendo mais atenção pelos legisladores no tocante à busca da proteção desse direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrando, o conceito de trabalho mudou e evoluiu ao longo do tempo. Antes associado a castigo e punição, hoje, à dignidade e à superação de uma condição de vida. Nesse contexto, o Direito do Trabalho começou a surgir com o objetivo de normatizar as relações de trabalho oriundas do processo industrial e com uma função de delimitar a livre

negociação entre o empregado e o empregador, tendo como base de sustentação condições mínimas de trabalho decente e digno que devem ser definidas como invioláveis.

Dessas condições de trabalho invioláveis destacam-se: condições básicas de segurança, jornadas de trabalho compatíveis com a saúde física e mental, salário justo com a demanda de esforços, boas condições de higiene, liberdade de expressão do trabalhador e relações humanas saudáveis. Estas últimas, foco do trabalho, tem grande parcela de responsabilidade na saúde mental do trabalhador. Além disso, afetam significativamente a sua capacidade laboral.

Sabe-se que a integridade física e mental, a vida, a liberdade e a honra são bens supremos do ser humano e, portanto, constam na constituição federal, como fundamentos, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, conclui-se que os objetivos do trabalho foram alcançados. Espera-se que este possa contribuir para a ampliação de debates acerca desse assunto, que está presente nas mais variadas empresas e nas mais diversas classes de trabalhadores.

Em relação a legislação no âmbito do fenômeno do assédio moral, pode-se dizer que se apresentou como uma limitação encontrada por esse trabalho. O assunto é tratado em algumas normas em leis esparsas e em alguns projetos de leis ainda em tramitação. A falta de um regulamento específico para o assunto dificultou o seu aprofundamento jurídico.

No entanto, acredita-se que a discussão aqui realizada possa fortalecer a luta contra esse fenômeno que vem assolando as empresas e os trabalhadores por muitos anos. Quanto mais debatido o assunto, mais fácil se torna a sua concepção.

Nessa senda, é necessário que haja uma conscientização das pessoas envolvidas nas relações de trabalho tóxicas. Para isso, esse assunto deve ser cada vez mais discutido na esfera trabalhista, a fim de dirimir quaisquer dúvidas e mitos acerca do tema e excluir de vez o assédio moral dos ambientes de labor, o qual só atrapalha o desempenho e produz pessoas adoecidas e insatisfeitas, e com isso, buscar cada vez mais um ambiente de trabalho baseado no respeito entre as pessoas; um ambiente saudável que valorize a liberdade, a fraternidade, a segurança e o bem-estar. Ambientes de trabalho que reforcem a harmonia social e o desenvolvimento, tal como consta no preâmbulo de Constituição que rege esse país.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª ed. 2005. 4ª. Curitiba. 2008.

BRASIL. **Diário a Câmara Dos Deputados**, ANO LVI - Nº 079. Brasília – DF, 2001.

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

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, Decreto – Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Senado, 1988.**

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2.ed. rev. atual. reelaborada. São Paulo: LTr, 1999.

FERRARI, I. História do Trabalho. 2011. *In.* NASCIMENTO, A.M.; FERRARI, I.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015

LEYMANN, Heinz. **Mobbing La Persécution au Travail**, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História (São Paulo)**, v. 29, n. 2, pp. 268-278, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015>. Acesso em 4 de outubro 2022.

MINAYO, Marília Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

NASCIMENTO, A. M. História do Direito do Trabalho no Brasil. 2011. *In.* NASCIMENTO, A.M.; FERRARI, I.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

PEIXOTO, Ieda Aparecida. O assédio moral nas relações de trabalho e o dever de tolerância. **FACNOPAR - Apucarana – PR**, 2015. Disponível em <<https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2019-08-29-15670950506173.pdf>> Acesso em 12 de outubro de 2022.

TAVARES, C. A. V.; GRANGEIRO, R. R.; NADAE, J.; PEREIRA, L. A. E.; SILVA, L. E. N. Assédio Moral No Trabalho: Análise Com Os Estudantes-Trabalhadores Do Curso De Administração Da Cidade De Juazeiro Do Norte-Ce. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, 26(2):173-188 - e-ISSN 2176-9176, 2021.