

JAQUELINE VICENTE PARMEGIANI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2021**

JAQUELINE VICENTE PARMEGIANI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: JAQUELINE VICENTE PARMEGIANI
Orientador: MS. LUIZ ANTÔNIO RAMALHO ZANOTI

Assis/SP
2021

FICHA CATALOGRÁFICA

P253a PARMEGIANI, Jaqueline Vicente
Assédio moral no ambiente de trabalho/Jaqueline Vicente Parmegiani. Assis, 2021.
38p.
Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA
Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti
1.Assédio moral. 2.Trabalho-assédio.

CDD 342.663

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

JAQUELINE VICENTE PARMEGIANI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Prof. Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Examinadora: _____
Prof. Ms. Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, primeiramente a minha mãe, que sempre esteve ao meu lado transmitindo a sua energia positiva e o seu amor; Ao meu pai, que sempre acreditou no meu potencial como estudante e futuramente, também como profissional; E a toda a minha família e amigos que sempre me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, meus amigos, minha família e o corpo docente da FEMA, em especial, ao orientador, Prof. Luiz Antônio Ramalho Zanoti, que com seu ensinamento transmitido ao longo do curso enriquecera sobremaneira o presente estudo.

O Valor final da vida depende mais da consciência e do poder de contemplação, que da mera sobrevivência.

Aristóteles

RESUMO

O presente artigo parte de uma análise feita a respeito da evolução histórica do assédio moral praticado nas relações de emprego no mundo e, conseqüentemente, no Brasil. Partindo desse pressuposto, vários estudos foram realizados com a finalidade de entender melhor esse fenômeno que acontece até os dias atuais nas atividades laborais. As relações de trabalho constituem um setor da vida social onde as práticas de assédio moral podem se desenvolver com certa facilidade dentro da organização empresarial. A relevância social do assédio moral no trabalho fez com que se tornasse um fenômeno bastante conhecido no domínio das relações laborais, existindo estudos de investigação e análise que, a partir de diferentes perspectivas, revelaram as diferentes implicações sociológicas, psicológicas e aspectos jurídicos do fenômeno complexo. Como resultado, deve-se dizer que foi aberto o caminho para abordar adequadamente o desenvolvimento de um quadro jurídico de garantias para a proteção dos interesses dos trabalhadores afetados pelo assédio moral, para que possam encontrar proteção eficaz contra a violência existente no seu ambiente de trabalho. O assédio moral é tema de diversos processos jurídicos, porém a legislação pertinente ao tema é escassa. No Brasil, a questão ainda é recente e o tema no ambiente laboral é pouco entendido por parte dos profissionais da área de saúde, segurança do trabalho e justiça do trabalho como um risco patológico da psicossocial do indivíduo.

Palavras-chave: Assédio moral; Lei; Relações de trabalho.

ABSTRACT

This article starts from an analysis of the historical evolution of bullying practiced in employment relationships in the world and, consequently, in Brazil. Based on this assumption, several studies were carried out in order to better understand this phenomenon that happens to this day in work activities. Labor relations constitute a sector of social life where moral harassment practices can develop with some ease within the business organization. The social relevance of bullying at work has made it a well-known phenomenon in the field of labor relations, with research and analysis studies that, from different perspectives, revealed the different sociological, psychological and legal implications of the complex phenomenon. As a result, it must be said that the way was opened to adequately address the development of a legal framework of guarantees for the protection of the interests of workers affected by bullying, so that they can find effective protection against the violence existing in their work environment. Moral harassment is the subject of several legal proceedings, but legislation pertaining to the subject is scarce. In Brazil, the issue is still recent and the theme in the work environment is poorly understood by professionals in the areas of health, work safety and labor justice as a pathological risk for the individual's psychosocial aspects.

Keywords: Moral harassment; Law; Work relationships.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
2.1. TERMINOLOGIAS A RESPEITO DO TEMA NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES	15
3. A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL E CORTES INTERNACIONAIS	17
3.1. VISÃO DO TEMA ASSÉDIO MORAL PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	19
3.2. A LEGISLAÇÃO NACIONAL E A REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL.	20
3.3. INTERVENÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	24
4. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MODALIDADES	26
4.1. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL	26
4.2. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL.....	26
4.3. TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL	27
4.3.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL	27
4.3.1.1. DESCENDENTE	28
4.3.1.2. ASCENDENTE	28
4.3.2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	29
4.3.3. ASSÉDIO MORAL MISTO	30
5. RELAÇÃO CAUSAL ENTRE DANO E COMPORTAMENTO EMPRESARIAL	31
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que se desenvolve nas relações de trabalho dentro da organização empresarial. Não é novo nas relações de trabalho, é tão antigo quanto o trabalho humano, mas hoje há uma nova consciência do fenômeno e a necessidade de influenciar suas verdadeiras causas.

Nos últimos anos, inúmeros estudos e pesquisas têm sido realizados sobre o assédio moral nas relações de trabalho, embora não haja unanimidade na doutrina científica e judicial quanto a uma definição única do conceito, pode-se dizer que há consenso sobre alguns elementos estruturais.

O assédio moral consiste em comportamentos hostis repetidos que ocorrem durante certo período na jornada laborativa, dependendo das circunstâncias específicas do caso e, em particular, da intensidade da conduta, cujos efeitos são a lesão moral, a integridade da pessoa e a degradação do ambiente de trabalho.

O que hoje é classificado como assédio moral, antes era apenas definido como um problema habitual de trabalho, sendo realizados estudos e pesquisas jurídicas apenas no ano 2000, sem a existência, até o momento, de legislação específica que proporcionasse maior segurança jurídica ao trabalhador.

Em decorrência da falta de normatização federal acerca do assédio moral, acarretam-se sentenças distintas em processos com a mesma causa de pedir, em razão das mais variadas formas de interpretações dadas pelos magistrados.

Embora esse tema não seja muito disseminado, sabe-se que, na sociedade em que vivemos, trata-se de um assunto diariamente debatido frente ao cenário de trabalho de muitas pessoas, inclusive desde o início das relações trabalhistas. Um dos maiores problemas do assédio no ambiente de trabalho é saber classificá-lo, pois às vezes o que é assédio para uns, para outros se trata de mero aborrecimento, passando-se, assim, do limite do razoável.

Portanto, o que não pode ser aceito é o descaso do Estado com relação a esse assunto, o que acarretaria graves consequências à sociedade.

Embora seja um dever moral dos seres humanos tratarem a todos com urbanidade, foi necessário no âmbito jurídico o posicionamento de vários doutrinadores a respeito do tema e, em sua maioria, destacam o terror psicológico que a vítima do assédio moral sofre.

Em suma, o assédio moral é uma conduta abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que fere a dignidade psíquica do ser humano, com a finalidade de excluir a vítima do ambiente de trabalho e do convívio social.

Desde os primórdios da humanidade, em especial no ambiente de trabalho, as pessoas supõem serem seres superiores em razão de um cargo ou função em que ocupam e por isso se acham no direito de diminuir o outro que se encontra em condição subalterna.

Assim, em razão das mais variadas condições laborais revela-se a importância do enfoque ao tema.

2. CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral nas relações de trabalho constituem na exposição do trabalhador a um cenário humilhante e constrangedor de forma repetitiva e que se perpetua ao longo do exercício de sua jornada laborativa. É uma conduta deterioradora da dignidade, da qual traz danos à integridade do indivíduo, expondo a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Conceituado por especialistas, o assédio moral é caracterizado como toda e qualquer conduta arbitrária, denotando-se por atitudes, comportamentos, atos, palavras e gestos causadores de danos à personalidade, à integridade física e à dignidade física e psíquica de uma pessoa, expondo a tribulações o ofício ou depreciando o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a definição mais assertiva e aceita atualmente é a de Hirigoyen (2002):

(...) o assédio moral no trabalho é definido 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. Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão. Este fenômeno, no início, pode ser comparado com o sentimento de insegurança existente nos bairros, resumido no termo "incivilidade". Com a continuação sistemática, todas as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas.

A relevância social do assédio moral no trabalho fez com que se tornasse um fenômeno bastante conhecido no campo das relações laborais, existindo estudos de investigação e análise que, a partir de diferentes perspectivas, revelaram as

variadas implicações sociológicas, psicológicas e aspectos jurídicos do fenômeno complexo.

Como resultado, deve-se dizer que foi aberto o caminho para abordar adequadamente o desenvolvimento de um quadro jurídico de garantias para a proteção dos interesses dos trabalhadores afetados pelo assédio moral, para que possam encontrar proteção eficaz contra a violência existente no seu ambiente de trabalho (SOARES; DUARTE, 2014, p.21-47).

Diante da perplexidade do tema, assim como a agressão, o assédio moral, pode ser muito sutil e nem sempre visível, embora seja intencional, sistemático e afete a estabilidade emocional e psicológica das pessoas. Em razão de ser uma forma de violência com a finalidade de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, pode ocorrer por meio de ações diretas como acusações, insultos gritos e humilhações públicas ou indiretas que são identificadas por propagação de boatos, exclusão social e isolamento.

Em razão de ser um fenômeno muito presente nas relações interpessoais, o assédio moral no trabalho passou a ser considerada uma patologia sócio ocupacional característica e que ainda precisa de uma classificação e de uma resposta legal. Para Konrad Lorenz este fenômeno comportamental pode ser denominado como denominou *mobbing* (FERREIRA, 2004, p.44).

Marie-France Hirigoyen, em seu livro “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, aborda que a necessidade de uma solução normativa se fundamenta na crescente relevância jurídica do fenômeno, conforme consta da lista de pronunciamentos judiciais emitidos a esse respeito nos últimos anos. A relevância do tema é inclusive transferida para a esfera jurídico-política com a criação das leis antidiscriminatórias, reconhecendo que o assédio moral no trabalho constitui uma conduta certamente não nova, exigindo qualificação legal (HIRIGOYEN, 2006).

Isso significa considerar que se houvesse essa normativa, seria possível prevenir e coibir eventuais manifestações de terror e pressão psicológica no ambiente de trabalho.

A respeito disso, Hirigoyen (2005, p.17) classifica o assédio moral como ‘psicoterrorismo’, em que pequenos gestos corriqueiros que podem parecer normais, como uma mentira ou manipulação, podem encobrir ataques perversos o qual tenta,

a todo custo, destruir a vítima psicologicamente, como por exemplo a necessidade de diminuir alguém para tentar impor-se.

O assédio moral no trabalho está relacionado a fatores ligados à organização do trabalho na empresa e, principalmente, à ineficiência dessas organizações. Com isso, temos a maior incidência em empresas com gestão e organização inadequadas, ou seja, em empresas que incentivam ou são passivas diante de estilos de gestão autoritários ou em que os trabalhadores estão submetidos a um grau considerável de estresse, em decorrência do grande volume de trabalho e demandas, seja por deficiências na organização e gestão do trabalho que levam à falta de autonomia e comunicação no desenvolvimento da atividade laboral, seja pelo surgimento de situações de conflito que quando não bem resolvidas podem levar à geração de uma situação de moral assédio (SOARES; DUARTE, 2014).

Visto isso, percebe-se que o problema inicialmente parece uma simples brincadeira ou implicância, mas às vezes chega ao ponto de atrapalhar o desempenho de um funcionário, levando-o a uma exposição e sequelas irreparáveis que pode comprometer sua carreira e seu bem-estar.

Nas palavras de Ferreira (2004, p.44), “assédio moral é a violência psicológica que um ou vários indivíduos exercem sobre outro trabalhador com o objetivo de provocar disfunções no desenvolvimento de seu serviço de trabalho até o esgotamento de sua capacidade produtiva.”

E as consequências desses tipos de comportamento podem ser verificadas de diferentes perspectivas. Entre eles, a integridade moral, a dignidade pessoal e o direito à igualdade e a não discriminação são afetados (FONSECA, 2003, p.675).

Nesse sentido, faz se pensar que as empresas adotam uma espécie de assédio estratégico para que o trabalhador deixe voluntariamente o emprego, evitando assim justificar suas decisões de desligamento e o pagamento de indenização pela dispensa do trabalhador. Normalmente, isso se traduz em sucessivas baixas, dispensas, abandonos, cujo denominador comum é o aniquilamento do trabalhador afetado, atingindo o objetivo inicial dos agressores. Essa forma de atuação é caracterizada pelo desrespeito à dignidade da pessoa humana e pela total ausência de ética nas relações interpessoais. (HIRIGOYEN, 1999, p.98).

Assim, os efeitos negativos do *bullying* não são projetados apenas na vítima. A organização empresarial em que tais práticas ocorrem é igualmente afetada, em primeiro lugar, porque a proliferação desses comportamentos confere uma sensação de impunidade aos agressores e de indefesa aos trabalhadores vítimas, criando assim uma organização tóxica.

A importância do tema também se dá pelos novos significados dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois o assédio moral esbarra nos valores que sustentam o Estado democrático.

Contudo, há de observar que nem sempre o relacionamento difícil entre patrão e subordinado gera algum tipo de dano moral. Por isso é tão importante o discernimento entre o que pode ser considerado problemas comuns em um ambiente de trabalho e o abuso ou danos.

Diante desse cenário e, talvez, por tratar-se de problema subjetivo, se faz necessário levantar a discussão e lutar pelo combate do assédio por meio de legislação específica, já que o problema está presente no ambiente de trabalho há tanto tempo.

2.1. TERMINOLOGIAS A RESPEITO DO TEMA NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES

Ao tratarmos das questões terminológicas do fenômeno do assédio moral no trabalho, detecta-se a falta de uma definição específica, tanto nacional quando internacional. *Mobbing* é a expressão mais utilizada internacionalmente para descrever a variedade de comportamentos no local de trabalho, em especial ao assédio moral. Além disso, é um fenômeno presente nas sociedades industrializadas e para o qual cada país usa sua própria nomenclatura (FERREIRA, 2004).

Na Grã-Bretanha foi descrito como *mobbing* (assédio em grupo), nos Estados Unidos como *bullying* (intimidação) e na Suécia, Leymann o cita como psicoterror ocupacional. No Brasil, várias expressões são usadas, a exemplo delas temos o

assédio moral no trabalho, assédio psicológico, assédio profissional, assédio institucional, intimidação no trabalho, abuso psicológico, pressão laboral tendenciosa, violência psicológica, terrorismo psicológico, psicoterror etc. Diversidade que se deve a razões culturais e, talvez, à ênfase que se deseja colocar em alguns dos múltiplos elementos que compõem o significado da violência psicológica no trabalho, o que dificulta a configuração de um conceito único de assédio moral no ambiente de trabalho.

Dentre os termos utilizados, a nível mundial alguns merecem destaque de acordo com Hirigoyen (2006, p.240):

- *Bossing*: Não é propriamente sinônimo de assédio, mas é utilizado por alguns autores como modalidade. Assim, o comportamento de assédio desenvolvido pelo “patrão”, e o resto dos casos denomina-se assédio.

- *Burn-out*: é uma terminologia de origem americana que se traduz pela expressão coloquial "*to be burned*", e mais exatamente como "síndrome de burnout profissional". Não tem o mesmo significado que *assédio*, mas genericamente às vezes se refere às consequências desse comportamento, bem como a outros efeitos de um trabalho não estimulante ou às consequências de uma situação pessoal. Mais estritamente, o esgotamento é uma patologia profissional ligada ao trabalho emocional, enquanto o assédio moral é um problema de trabalho que pode originar uma patologia.

- *Bullying*: Apesar de ser rebaixado em alguns países, em favor do termo *assédio*, devido ao seu comprometimento físico ou contato material, o que não é comum nas hipóteses de assédio no local de trabalho, é o que continua a prevalecer no mundo anglo-saxão (Estados Unidos e Austrália). No Brasil, também conhecido como bullying escolar, é uma forma de abuso psicológico, verbal ou físico produzido entre crianças em idade escolar repetidamente durante um determinado período. Violência horizontal, assédio psicológico (*assédio*) ou terrorismo psicológico: são expressões que estão sendo usadas principalmente no mundo ocidental, como soluções de compromisso para unificar a terminologia díspar acima mencionada.

Portanto, independente das terminologias utilizadas para caracterizar o assédio moral, conclui-se que o objetivo da ação é, unicamente de destruir a integridade da vítima, desestabilizando-a emocionalmente e profissionalmente o que faz com que esta perca gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho (REIS, 2006, p.7-11).

3. A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL E CORTES INTERNACIONAIS

A atenção voltada às questões ao assédio moral é relativamente nova e começou a ser tratada do ponto de vista jurídico, através de decisões judiciais e artigos doutrinários que passaram a tratar e definir os perfis jurídicos do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, com o objetivo de um possível expressa classificação jurídica dessa realidade no ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2006, p.1.079-1.089).

O dispositivo legal de assédio moral no trabalho, apesar de ser uma figura jurídica recentemente discutida, tem sido desenvolvido e discutido na maioria dos sistemas jurídicos de cortes ocidentais, com base em estudos realizados na Suécia, um país pioneiro no desenvolvimento de legislação específica a este respeito, seguido por países como França, Irlanda, Alemanha, Dinamarca, Holanda, Noruega, Suíça e Finlândia (LIMA FILHO, 2007, p.152).

Em outras palavras, pode-se considerar que o problema está em um limiar entre o jurídico/político e o organizacional/administrativo, de modo que a formulação de uma política da qual derivam planos e programas operacionais e de saúde ocupacional. Seria importante avaliar que esses atos fossem vistos de forma mais severas.

É possível encontrar países nos quais legislação específica contra o assédio moral no trabalho foi incorporada ou está em vias de fazê-lo. É o caso da Bélgica, Reino Unido, Luxemburgo, Itália, Suíça e, fora da Europa, países como Argentina e México e Estados Unidos.

No Brasil, a definição de assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição da República Federativa inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p.675).

Ao nível de Brasil, na procura de uma solução normativa para o assédio moral existem alguns produtos emanados de Instituições Comunitárias, criados para o estabelecimento de normas e recomendações chamadas a reforçar as ações destinadas a combater o grave problema do assédio moral no local de trabalho.

Além disso, a carta magna fixa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1º, inciso III. Com efeito, a dignidade da pessoa humana deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho (FONSECA, 2007, p.40).

Na legislação infraconstitucional, tem-se a Consolidação das Leis do Trabalho que disponibiliza alguns meios para que a vítima possa se proteger durante o processo de assédio e enquanto vigente a relação de trabalho. Dentre eles, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nas alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g* do artigo 483 da CLT, as quais também conferem ao empregado a possibilidade de pleitear a respectiva indenização (BRASIL, 1943).

Portanto, é possível compreender que esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, não estabelecendo meios satisfativos de compensação à vítima ou prevendo medidas preventivas, de forma que a prática que envolva qualquer dessas hipóteses enseja, por parte do empregado, apenas o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, isto é, cuidam apenas dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato.

Diante desta realidade, o legislador brasileiro não pode deixar que a ordem continue sem uma legislação específica para enfrentar com mais segurança o assédio moral. Respostas mais adequadas às que hoje existem são necessárias para facilitar o trabalho dos órgãos judiciais que, valendo-se dos instrumentos jurídicos de que dispõem os trabalhadores, têm procurado resolver os casos específicos de assédio moral no trabalho de que têm conhecimento e que seja capaz de delinear com bastante clareza os comportamentos que constituem o assédio moral e psicológico no ambiente trabalhista, bem como as consequências jurídicas subsequentes (SILVA, 2003, p.123-133).

Contudo, o poder público teria que enfrentar a tarefa de aperfeiçoar a legislação brasileira para oferecer uma resposta mais específica a esta problemática trabalhista, social e humana, a fim de proporcionar uma proteção mais específica. É necessário estudar o fenômeno, as suas características, caracterizando elementos e

origens, com o objetivo de criar políticas de prevenção e solução para o problema do assédio moral no mundo do trabalho (PEREIRA et al., 2014).

Em suma, a inclusão do assédio moral entre os problemas em torno do trabalho constitui uma oportunidade para melhorar os mecanismos de proteção que o ordenamento jurídico brasileiro oferece aos trabalhadores que venham a sofrer violações de direitos fundamentais dentro da empresa, buscando através de melhorias na legislação em vigor uma proteção mais eficaz contra esses abusos.

Nesse aspecto, uma lei específica contra o assédio moral séria é um mecanismo extraordinário que visaria restabelecer os direitos e garantias da condição que são violadas ou ameaçadas, e visto isso, pode-se considerar que se constituiria para resguardar o direito de um ambiente de trabalho digno e seguro ao trabalhador.

Sem dúvida, uma maior conscientização por parte do poder público pode ser um bom começo para se conseguir uma proteção efetiva e mais adequada dos direitos legais lesados nos casos de assédio moral no trabalho.

3.1. VISÃO DO TEMA ASSÉDIO MORAL PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A visibilidade jurídica e social do fenômeno do assédio moral ainda não assumiu as proporções necessárias em âmbito nacional para tornar a sua prevenção e punição eficazes no sistema jurídico brasileiro, apesar das vítimas incalculáveis que são excluídas dos seus empregos ano a ano.

Para melhor compreensão da legislação nacional ao assédio moral frente ao dano causado é de suma importância destacar o Código de Hamurabi, o qual tem seu princípio pautado na proteção dos mais fracos.

A respeito do tema, o autor Marcus Vinícius Lobregat apresenta uma brilhante visão sobre o instituto (2001. p.59-60):

À época, o Código estabelecia uma ordem social baseada nos direitos do indivíduo, sobre os quais continha ideias bastante claras e demonstrava a preocupação de Hamurabi em conferir ao lesado uma reparação equivalente ao dano que sofreu, sendo certo que as ofensas pessoais restavam reparadas na mesma classe social e à custa de ofensas idênticas, consoante se infere dos parágrafos 196, 197 e 200 do referido Código:

Parágrafo 196. Se um awilum destruir um olho de um (outro) awilum destruirão seu olho.

Parágrafo 197. Se quebrou o osso de um awilum: quebrarão o seu osso.

Parágrafo 200. Se um awilum arrancou um dente de um awilum igual a ele arrancarão seu dente.

Importante destacarmos a evolução nas legislações, em especial para as garantias e proteções dos mais fragilizados, visando conter a parte mais forte da qual sempre se utilizava de agressões exageradas e desproporcionais. Com o advento do Código de Hamurabi, a objeção do agredido teve uma limitação na proporção do dano sofrido, servindo de base para diversos ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro.

Durante o governo de Getúlio Vargas, o então presidente do Brasil, viu-se o surgimento das primeiras normas de proteção ao trabalhador, até então razoáveis para a época, porém insuficientes para atender aos anseios e amparar efetivamente a classe operária.

Com a evolução da sociedade, os Estados foram criando cada vez mais leis de proteção ao trabalhador, ganhando força com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que trouxe em sua essência a dignidade da pessoa humana e os preceitos morais do trabalho e suas garantias fundamentais, como o artigo 1º, que além da previsão expressa do direito a reparação do dano moral, material e a imagem, em seu artigo 5º apresenta de forma taxativa a garantia a indenização pelos danos sofridos.

Analisando os artigos, o legislador brasileiro cuidou-se da proteção dos direitos fundamentais, contudo de forma insuficiente na proteção efetiva do trabalhador que ainda nos dias de hoje se submetem a condições assediadoras.

3.2. A LEGISLAÇÃO NACIONAL E A REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL

No Brasil, ainda não existe uma legislação federal específica que reprove a prática de assédio moral nas relações trabalhistas. É muito importante destacar que a competência para legislar as normas do Direito do Trabalho é exclusiva da União, nos termos do art. 22, inciso I, da Constituição Federal do Brasil (BARRETO, 2005).

Assim, muitas normas específicas em matéria de assédio moral nas relações de trabalho no Brasil ainda não são normas legais de natureza trabalhista, mas sim normas administrativas e infraconstitucionais que têm por objetivo regular a conduta de assédio moral na Administração Pública e Privada. Vale lembrar também, que existem leis a nível comunitário e a nível municipal, porém apenas projetos de lei a nível federal.

A respeito disso, foi aprovado no dia 12 de março de 2019, pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 4742/2001, que prevê a inserção do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, que após repetidas mudanças no texto, foi validado com o seguinte teor:

Artigo 146-A do Código Penal: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º – Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º – A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º – Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. (BRASIL, 2019)

Embora o legislador tenha penalizado o sujeito ativo do crime, verifica se tratar de uma ação condicionada à representação, isso é, depende da vontade da vítima para mover o processo através de uma queixa crime.

Portanto, se uma pessoa totalmente alheia aos fatos presenciar um assédio moral, não poderá representar contra o assediador, pois quem terá que se sentir lesado é unicamente a vítima da agressão.

Como compensação pela prática de assédio moral no trabalho, o mesmo projeto legislativo atinge o art. 484-A CLT nos seguintes termos: se a rescisão do contrato de trabalho tiver sido motivada pela prática de coação moral pelo empregador ou seus representantes contra o trabalhador, o juiz dobrará a indenização devida em

caso de culpa exclusiva do empregador, ou seja, a rescisão por falta grave do empregador. (BRASIL, 2003).

De sorte, embora insuficiente, temos um mínimo de amparo legal para punir o agressor, pois como se verifica, a norma é relativamente nova em comparação as demais normativas em âmbito municipal e estadual ao tratar do tema.

Importante destacar nesse ponto que a primeira lei a ser aprovada pelo legislativo municipal no Brasil foi em Iracemápolis, no Estado de São Paulo, dando origem à Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000 e ao Decreto Regulamentador nº 1.134/2001 (ROCHA, 2006, p. 10). O parágrafo único do artigo 1º da referida lei dispõe que:

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (IRACEMÁPOLIS, 2000).

A primeira legislação estadual a tratar do assédio moral foi a do Estado do Rio de Janeiro (SOARES; DUARTE; 2014), que regulou, mais precisamente, a definição e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual, por meio da Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002, conforme demonstra a redação:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes. Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo

repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (RIO DE JANEIRO, 2002).

No âmbito federal, a Carta Magna prevê nos artigos 170 e 193 o valor do trabalho, representando a importância de sua valorização, assegurando a existência digna do ser humano e a ordem social tendo como primazia o trabalho.

Dessa forma, inaceitável qualquer condição de trabalho degradante e desumano englobando todas circunstâncias laborativas visando o bem-estar do trabalhador, sua saúde física e mental, sendo esse instituto previsto também no artigo 196 Constituição Federal.

Embora tenham a figura das sanções civis que são possíveis de serem aplicadas aos casos de assédio moral, elas se tornam insuficientes para prevenir o ato.

Para Hirigoyen (2009. p.348):

(...) a lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. Não se trata de maneira alguma de um perdão barato. Salienta que apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção.

No entanto, não existem projetos que estabeleçam uma reforma específica ao tema, estando longe de fornecer uma resposta jurídica abrangente ao fenômeno do

assédio no local de trabalho, restando apenas se valer de políticas públicas na efetividade de medidas diversas para coibir a prática do assédio.

3.3. INTERVENÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A atuação o Ministério Público é prevista pela Constituição Federal no caput do artigo 127 e parágrafo primeiro, por ser um órgão autônomo e permanente é essencial para a manutenção da ordem jurídica do Estado democrático de direito. Em decorrência ao artigo 83, III, da Lei Complementar 75/93, compete ao Ministério Público do Trabalho atuar nas ações civis públicas para a defesa dos interesses coletivos, quando violados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, contemplando assim, os atos de assédio moral.

Em suma, acredita-se que o assédio moral, deveria ser combatido pela própria empresa, pois são elas que possuem o poder organizacional, mas como isso não ocorre, o MPT é obrigado a investigar as denúncias através dos inquéritos civis, promovendo Ações Civis Públicas, firmando TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), orientações e palestras.

O Ministério Público do Trabalho, ao firmar com as instituições interessadas um TAC, confia-se que atos ilegais deixarão de acontecer, mas caso o compromisso assumido anteriormente não seja horado essa mesma instituição se sujeitará às penalidades legais, até mesmo execução direta, considerando que o TAC é de igual forma a um título executivo extrajudicial.

A exemplo disso, TAC firmado pelo Ministério Público do Estado de Santa Catarina:

O BADESC – Agência de Fomento do Estado de Santa Catarina S.A assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) [...] se comprometendo a coibir práticas de assédio moral denunciadas por empregados, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 por mês por infração cometida. Dentre as obrigações assumidas terá que abster-se imediatamente de praticar, tolerar ou permitir a prática de assédio moral, diretamente ou por

seus representantes, administradores, gerentes, diretores ou quaisquer pessoas que exerçam poder de direção no Banco. Deverá ainda que, num prazo de 60 dias, elaborar um programa de prevenção ao assédio moral com cronogramas de atividades que incluam palestras, orientações e produção de material informativo sobre o tema.

[...] o Badesc deve instaurar uma comissão investigatória com a nomeação de integrantes imparciais para apurar os casos de assédio moral na Instituição, fazer pesquisa anual de clima organizacional [...]. Inquérito Civil nº 0696.2005.12.000/1.

É notório o fato da sobrecarga da justiça do trabalho, elevando consideravelmente o tempo de resposta ao jurisdicionado. Por este motivo o TAC, assim como as ações civis públicas se tornou a medida mais rápida no combate à prática do assédio moral.

4. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MODALIDADES

A violência psicológica pode ser tipificada conforme a posição ocupada pelo agressor em face ao seu assediado, podendo ser classificada de acordo com sua abrangência.

4.1. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Entende-se o assédio moral interpessoal como um processo contínuo, podendo ser apresentado de forma repetitiva e prolongada, de hostilidade e/ou isolamento, apontado e focalizados em uma ou poucas pessoas especificamente, sempre com a finalidade de prejudicar, acarretando desarmonia na saúde física e psíquica, desequilibrando as condições gerais de trabalho, ocasionando desligamento, afastamento, transferência do trabalho ou mudanças na função.

4.2. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL

Derivado da própria instituição que deveria presar pelo bem estar de seus funcionários, tendo como objetivo imediato à diminuição dos custos, aumentar a produtividade, excluindo os trabalhadores em que a empresa não quer manter em seus quadros.

Diante disso, a pessoa jurídica também é sujeito ativo da agressão através de seus administradores, dos quais se utilizam de estratégias desumanas criando uma cognição corporativa de humilhação e monitoramento desenfreado.

4.3. TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Parreira (2007,p.56-57) a doutrina pátria nos apresenta a seguinte classificação dos tipos de assédio moral:

Quanto à origem (partindo de quem o inicia), tem-se o assédio moral vertical, que pode ser: vertical descendente, que é o mais comum, do chefe para o funcionário; vertical ascendente, que é o praticado do funcionário contra o chefe (em geral é coletivo: vários funcionários perseguem um chefe); horizontal, que é o praticado entre pessoas da mesma posição, ou posições semelhantes; coletivo, quando existem vários contra um (ex. vários alunos contra um professor, vários artistas contra um artista novato, ou contra um diretor, vários vendedores contra aquele que está ultrapassando metas) e, às vezes, costuma ser chamado “consenso”; indireto (ou à distância), quando o chefe, para não ser descoberto, manipula outros funcionários para que persigam o alvo em seu lugar (o chefe é o mandante),sendo assim, o seu comportamento fica menos evidente.”

Importante pontuar as variadas modalidades de assédio para facilitar a identificação dos tipos de assediadores, podendo ser assédio moral vertical descendente-derivado do superior hierárquico-; assédio moral horizontal- derivado dos próprios colegas de trabalho; assédio moral vertical ascendente, o menos provável, pois praticado pelo funcionário contra o superior hierárquico. Vale frisar, que se praticado mais de uma forma combinada, o assédio se classifica como misto.

4.3.1. Assédio Moral Vertical

4.3.1.1. Descendente

Essa modalidade de assédio moral é materializado na figura do superior hierárquico, podendo ser o empregador, o sócio da instituição ou pessoas que ocupem cargo de chefia com relação à vítima.

Portanto, esta categoria se apresenta numa relação de violência praticada pelo assediador a uma pessoa subordinada a ele.

Stephan (2013, p.43) apresenta que tal situação se dá perseguição “de cima para baixo”, num latente caso de abuso de poder em que o agente faz uso de sua superioridade hierárquica para assediar a vítima, que não consegue se esquivar da situação.

Isso é os superiores se utilizam da condição de autoridade para incutir temor a vítima, proporcionando situações desconfortáveis, com a finalidade, muitas vezes, de punir.

4.3.1.2. Ascendente

Essa forma de assédio pode-se dizer mais rara em razão das circunstâncias, pois é praticada por um subordinado ou agindo em grupos contra o superior hierárquico. Como Castro (2014, p.56) brilhantemente expõe que em situações dessa natureza é o superior hierárquico que passa a ser vítima de seu(s) subordinado(s), encontrando-se numa frágil posição inferior aos mesmos, que passam a persegui-lo. Traz, ainda, que se trata de um tipo de assédio incomum, pois dificilmente um trabalhador colocará seu emprego em risco ao adotar essa conduta, mas não é uma situação a ser descartada.

O assediador, nesse caso, pode sofrer as sanções civis e criminais e ainda ser penalizado com a dispensa por justa causa.

4.3.2. Assédio Moral Horizontal

É projetado o assédio moral horizontal, quando praticado entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico na instituição. Muitas vezes é um comportamento estimulado pela competitividade desenfreada entre os parceiros de trabalho. O assediador figura erroneamente em uma liderança que podemos classificá-la como negativa perante aos demais colegas.

Stephan (2013, p.47) traz o entendimento no sentido de que este tipo de assédio é “caracterizado pela perseguição e humilhação entre os próprios colegas de trabalho que ocupem o mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si”, sendo certo que “embora com ocorrência menos frequente, são hipóteses ocasionais prováveis, principalmente quando os companheiros de trabalho disputam o mesmo cargo.”.

Além disso, o posicionamento doutrinário majoritário entende que:

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com diferenças (mulher em um grupo de homens, homens em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferenças raciais, ou religiosa ou social...). Em certas categorias tradicionalmente reservadas a homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega, são brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. (HIRIGOYEN, 2009, p.71)

Pontua-se que o assédio horizontal não deriva de uma relação de subordinação, mas sim de autoridade psicológica sob a vítima que pode ser dada em grupo ou individual.

Como já mencionado, muitas vezes motivado por uma competição entre os envolvidos, objetivando destaque e conhecimento, que para atingir seu propósito agride por meio de piadas, desprezo, grosseria, acarretando grande prejuízo tanto na esfera das relações de trabalho e interpessoais, quanto pessoais.

4.3.3. Assédio Moral Misto

Caracterizado pela junção dos dois institutos, vertical e horizontal, o assédio moral misto, embora raro, se dá quando o assediado sofre os abusos tanto dos colegas de trabalho, quanto do agente que se encontra em nível superior aos demais. Vale dizer, que este tipo de assédio é comumente identificado em ambientes de trabalho com elevado nível de competitividade e má gestão. Pode ser apresentado como um ambiente de trabalho estressante, onde detecta-se uma condição elevada de exigências.

Para Castro (2014. p.59), o “assédio moral ‘misto’ caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (‘horizontais’) e relações de subordinação (‘verticais’), podendo ser denominado, também, de mobbing combinado.”

Portanto, caracteriza-se por uma agressão sistemática, de forma simultânea, tornando um ambiente nada propício para uma boa qualidade laborativa, deteriorando a saúde psicológica e física.

5. RELAÇÃO CAUSAL ENTRE DANO E COMPORTAMENTO EMPRESARIAL

Diante das transformações psicossociais causadas pelo modelo capitalista que cobra e nos adocece, o trabalhador torna-se vítima da cobrança de um processo altamente ordenado. Tais mudanças por sua vez, estão intimamente associadas ao estresse no ambiental e a insalubridade psíquica, que é caracterizada pelas variadas formas de opressão.

Essas formas de opressão conjuntamente aos pensamentos autodepreciativos e fadiga mental, criando associações do posto de trabalho há um lugar temeroso, desgastante do ponto de vista físico, a ponto de que interações psicológicas da vítima com o meio ambiente ficam deturpadas (PEREIRA et al., 2014).

Por estes motivos, entre outros, diante do que já foi estudado até aqui, a verificação da ação de assédio, dos perpetradores passivos, ativos e observadores, bem como do próprio alvo do assédio moral, é complicada.

A existência de danos e uma ação ou omissão ilegal de negócios não são suficientes para responsabilizar o empregador civilmente, pois são fatores que devem estar causalmente conectados, e deve haver uma relação de causa e efeito entre o dano sofrido pelo trabalhador e a empresa através do comportamento (omissão no caso de assédio moral de que o empregador não seja agente ativo; ativo, quando ele próprio for o autor), uma vez que não poderia ter ocorrido sem a presença deste (FERREIRA, 2004).

O requisito fundamental da responsabilidade civil pelas ações e omissões ilegais é o nexo causal que há entre o fato ilícito e o dano causado.

Nesse sentido Venosa (2013, p.54) menciona:

É por meio do exame da relação causal que se conclui quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexo causal. Se a vítima, que

experimentou um dano, não identificar o nexos causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida.

Sendo assim, diante do que já foi visto anteriormente, a questão a ser abordada é como proceder no momento da propositura da ação de assédio moral, se basta que a ação seja dirigida contra o empregador ou se é imprescindível que também seja processado o perseguidor.

Nos processos produtivos das economias modernas, muitas vezes é difícil determinar com alguma precisão a coincidência do requisito de causalidade entre o dano e a conduta do empregador, especialmente quando se trata de processos de assédio moral.

A jurisprudência tem seguido basicamente o que se conhece como “doutrina da causalidade adequada”, segundo a qual para observar a responsabilidade do agente é necessário que o resultado seja uma consequência natural, adequada e suficiente da determinação de sua vontade, devendo ser entendida por consequência natural que propicia entre o ato inicial e o resultado danoso, uma relação de necessidade segundo o conhecimento normalmente aceito; e deve-se avaliar, em cada caso específico, se o ato antecedente que se apresenta como causa tem potencial suficiente para que o efeito danoso produzido dele seja derivado, como consequência necessária, simples conjectura, ou a existência de dados factuais que, por mera coincidência, induzem a pensar em uma possível inter-relação desses eventos, mas é necessária a existência de uma prova conclusiva quanto ao nexos entre a conduta do agente e a produção do dano, de forma a deixar claro o culpa que obriga a repará-la (BARRETO, 2008, p.48).

Porém, mediante as conjecturas, o empregador não tendo conhecimento da situação de assédio no local de trabalho, a responsabilidade pela omissão deveria ser apreciada, uma vez que o empregador não tomou todas as medidas de segurança e controle necessárias para prevenir o desenvolvimento de comportamentos de assédio no local de trabalho ao que é responsável.

Assim, a determinação do nexo causal deve ser baseada nas condições ou circunstâncias que o bom senso indica em cada caso como um índice de responsabilidade, dentro da cadeia infinita de causas e efeitos.

Ao que se refere ao nexo causal, CAVALIERI FILHO (2009), diz que “é o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado”.

Em outras palavras, o autor entende que deve haver um grau suficiente de probabilidade de que a conduta empresarial processada seja a causa do dano.

Em alguns casos específicos pode ser difícil provar não tanto a produção do dano, que pode ser objetivamente verificável, pois o trabalhador sofre de uma determinada doença física ou mental, como o nexo de causalidade entre ela e o comportamento do empregador, uma vez que terá que provar que a doença se desenvolveu em consequência da conduta de assédio moral sofrida por ato negligente do empregador.

Nesse sentido, para justificar a relação de causa e efeito, é imprescindível que o perito médico com laudo psicológico seja capaz de comprovar o nexo de causalidade necessário para fundamentar o pedido de indenização (SOARES, 2014)

Visto isso, a verdade é que no final a prova parece complicada pela dificuldade de comprovação do vínculo dano-trabalho, o que muitas vezes leva os profissionais a verificarem que o trabalhador refere que suas enfermidades são decorrentes da situação experiente na empresa, mas mais raramente para estabelecer categoricamente que, de fato, esse é o motivo da patologia detectada.

Diante de tudo que já foi explicitado, a dificuldade de comprovar a relação causal pode ser constatada na prática jurídica, onde diversos pronunciamentos têm sido capazes de equacionar os danos decorrentes da conduta de assédio, entendendo que a questão substantiva nestes casos se limita a determinar se em decorrência de uma ação negligente ou por negligência da entidade demandada, o autor sofreu danos efetivo e real, ou seja, é necessária a análise da existência ou não de nexo de causalidade entre o dano sofrido pelo autor (síndrome depressiva) e a ação do réu (aplicação de duas sanções, injustas e abusivas, que foram posteriormente revogadas pelos Tribunais), nexo de causalidade que (no caso em apreço) efetivamente aparece como provado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora tenha sido definido de formas diferentes, para o aspecto jurídico é importante compreender que o assédio no local de trabalho assenta em dois aspectos: o primeiro, que é um risco psicossocial e que, como tal, deve ser protegido por todas as pessoas jurídicas Normas que regulamentam a matéria.

Como cenário essencial dentro deste tipo de risco, é, portanto, importante começar a trabalhar a partir da empresa, da família e da sociedade a prevenção deste tipo de risco, que, como vimos, tem consequências em todas estas áreas.

O segundo aspecto em que se baseia o assédio no local de trabalho é, então, da violência: deve ser assumido como uma forma de violência que ocorre no local de trabalho e, como tal, é um potencial causa de danos físicos e psicológicos às pessoas. Portanto, o tratamento integral deve ser dado à vítima e ao assediador para evitar a ocorrência futura desses atos.

Para definir o assédio no local de trabalho, vimos então que vários autores têm buscado seus elementos constitutivos, como a repetição do comportamento, sua finalidade e a existência de vítima e agressor. Porém, o assédio moral é um fenômeno complexo, derivado das relações humanas no ambiente de trabalho e, portanto, não é possível nos limitarmos a certos elementos como circunstâncias exclusivas que determinam ou não sua existência.

Pelo contrário, entenderemos por assédio moral qualquer conduta que, objetivamente, seja capaz de minar os direitos fundamentais dos trabalhadores, procurando causar um mau trabalho e sendo potencialmente capaz de gerar danos físicos e psicológicos às pessoas.

Legalmente, é possível afirmar então que deve ser dada proteção especial e efetiva às vítimas, de modo que as normas que regulam este fenômeno devem ser entendidas em conformidade e de forma abrangente, devendo responder às necessidades das pessoas, garantindo assim a eficácia da sua proteção. Portanto, é fundamental compreender que a prevenção é a única forma de evitar os custos sociais e trabalhistas causados pelo assédio moral no local de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, em relação aos elementos que constituem o assédio moral local de trabalho, verificou-se que não existe um instrumento jurídico específico que regule este flagelo, no entanto, existem vários regulamentos limitados, incluindo a Constituição da República Brasileira (1988), que concebem indiretamente a proteção da saúde ocupacional nos empregos, relativa à saúde física e emocional dos trabalhadores.

Nesse sentido, os órgãos jurisdicionais têm aplicado esses critérios gerais para admitir a figura de assédio moral no local de trabalho, que se materializa quando desestabiliza emocionalmente uma pessoa por meio de todo tipo de estratégias que buscam subjugar ou eliminar uma pessoa de seu trabalho utilizando maquinações contra ela, atacando sistematicamente uma pessoa criticando destrutivamente, quando ela realiza seu trabalho, quando uma pessoa é abusada verbalmente por ameaças ou gritos ou insultos para miná-la psicologicamente, atacando sua dignidade.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Jornal da Rede Feminista de Saúde, 2002.

_____, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

_____, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FECESC. **Assédio Moral. Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.fecesc.org.br/badesc-assina-tac-com-o-mpt-para-coibir-praticas-de-assedio-moral/>>. Acesso em 11 de ago. de 2021.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FILHO, Francisco das C Lima. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo: v. 70, nº 9, 2006.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. 3ª reimpressão. São Paulo: Atlas. 2009.

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

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002a.

_____, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____, Marie-France. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Trad. de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano moral nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. Revista Consultor Jurídico, 28 de junho de 2019. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20insere%2Dse,e%20seguintes%20do%20C%C3%B3digo%20Civil.>>. Acesso em: 02 junho 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes, CALDAS, Miguel P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas, SP: Russell Editores. 2007.

PELI, PAULO. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**, São Paulo: Ícone, 2006.

PEREIRA, R. A.; PASTORIO, I. T.; OLIVEIRA, J. H. **Insalubridade psíquica: nova roupagem da questão social no capitalismo contemporâneo**. In: VII Semana Acadêmica de Serviço Social e I Seminário Estadual de Serviço Social, 2014, Cascavel. Direitos Humanos: a perspectiva da integralidade no Serviço Social. Cascavel -PR: Faculdades ITECNE, 2014. v. I. Disponível em: <<http://itecne.com.br/social/Anais/INSALUBRIDADE%20PSIQUICA%20UMA%20NOVA%20ROUPAGEM%20DA%20QUESTAO%20SOCIAL%20NO%20CAPITALISMO%20CONTEMPORANEO.pdf>>. Acesso em: 11 junho de 2021.

QUADROS, C; BARRETO, M; GERVAISEAU, M, **Assédio moral no trabalho**. Apresenta informações sobre o assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em: 13 julho 2021.

REIS, Adriana. **Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível**. Psicologia Brasil, 2006.

ROCHA, Alexandre Euclides. **O assédio moral no direito comparado**. 2006. 13p. (Mestrado em Direito Comparado do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2006.

SILVA, D. M. P. **Psicologia jurídica no processo civil brasileiro: a interface da psicologia jurídica no processo civil brasileiro**. São Paulo: Casa do Psicólogo 2003.

SOARES, Fernanda de Carvalho, DUARTE, Bento H., **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. R. Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/wpcontent/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>Acesso em: 13 junho 2021.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O principio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 13. ed. v.4. São Paulo: Atlas, 2013.