



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CINTIA KARLA FLORES DA SILVEIRA

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

**Assis/SP
2023**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

CINTIA KARLA FLORES DA SILVEIRA

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

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: Cintia Karla Flores da Silveira
Orientador: Prof. Luiz Antônio R. Zanoti

**Assis/SP
2023**

Silveira, Cintia Karla Flores da

S587a Assédio moral nas empresas / Cintia Karla Flores da Silveira.
-- Assis, 2023.

39p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA),
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA),
2023.

Orientador: Professor Me. Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

1. Assédio Moral. 2. Direito do trabalho. 3. Relação de
emprego. I Zanoti, Luiz Antônio Ramalho. II Título.

CDD 344

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

CINTIA KARLA FLORES DA SILVEIRA

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. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Analisador:

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida e pela oportunidade de aprender continuamente, através do convívio com professores e mestres, em especial ao meu orientador Luiz Antônio Ramalho Zanoti, que a vida me proporcionou reencontrá-lo como professor e grande incentivador.

A minha família, meu esposo Roberto e meus filhos Nina e José Arthur que me ajudaram e incentivaram tanto, tiveram muita paciência na fase difícil que passamos, em meio a tantos desafios, entre eles um momento de grandes perdas e dores como tivemos durante a pandemia de COVID.

A minha mãe Isabel, que depositou em mim, a realização de um sonho em cursar Direito e ao meu pai Suéli que mesmo ausente se fez presente. As minhas irmãs, cada uma do seu jeito, sempre me mandavam palavras de incentivo.

Aos meus amigos, que contribuíram direta ou indiretamente no trilhar desta jornada, deixando minhas manhãs mais descontraídas.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo abordar os impactos que o Assédio Moral pode causar nas organizações, na vida do assediado e na sociedade e como as empresas tem abordado este problema estrutural que tem crescido em velocidade vertiginosa em todo mundo. Abordaremos a gravidade do problema e as diversas esferas atingidas como a empresa, sociedade, saúde pública e a própria vítima. O intuito desta análise no ambiente de trabalho consiste em refletir sobre as consequências, os prejuízos causados pelo assédio moral e a necessidade premente de políticas sérias e eficazes de prevenção contra a respectiva prática no ambiente de trabalho. Analisaremos que apesar de termos estudos e julgados nos Tribunais Trabalhistas, ainda se trata de um assunto incipiente no meio jurídico, porém podemos nos nortear nos princípios do Direito do Trabalho bem como os Direitos e Garantias Fundamentais Constitucionais. Podemos considerar que existem grandes aliados para o enfrentamento e prevenção do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, o papel dos colegas de trabalho, áreas de Recursos Humanos na empresa e os órgãos fiscalizadores que atuam na prevenção do assédio moral. Notabilizando o tratamento jurídico atribuído ao assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Assédio Moral; Conduta Abusiva, Consequências; Prevenção.

ABSTRACT

The present work aims to address the impacts that Moral Harassment can cause in organizations, in the life of the harassed and in society and how companies have approached this structural problem that has grown at breakneck speed worldwide. We will address the seriousness of the problem and the various spheres affected, such as the company, society, public health and the victim himself. The purpose of this analysis in the work environment is to reflect on the consequences, the damage caused by moral harassment and the urgent need for serious and effective policies to prevent the respective practice in the work environment. We will analyze that despite having studies and judgments in the Labor Courts, it is still an incipient subject in the legal environment, but we can be guided by the principles of Labor Law as well as the Constitutional Fundamental Rights and Guarantees. We can consider that there are great allies for confronting and preventing moral harassment within the work environment, the role of co-workers, Human Resources areas in the company and the supervisory bodies that act in the prevention of moral harassment. Highlighting the legal treatment attributed to moral harassment in the Brazilian legal system.

Keywords: Moral Harassment; Abusive Conduct, Consequences; Prevention.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§§: Parágrafo

Art.: Artigo

CCB: Código Civil Brasileiro

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CEREST: Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

CSJT: Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos

FUNDACENTRO: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

MPT: Ministério Público do Trabalho

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMS: Organização Mundial da Saúde

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA	13
1.1 CONCEITO	13
1.2 O TRABALHO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA.....	15
1.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	17
1.3.1 Princípio da Proteção.....	18
1.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade	19
1.3.3 Princípio da Continuidade.....	19
1.3.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	19
1.3.5 Princípio da Intangibilidade Salarial	20
1.3.6 Princípio da Razoabilidade	20
1.3.7 Princípio da Boa-Fé.....	20
CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	21
2.1 CONCEITO	21
2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	22
2.2.1 A Abusividade da Conduta Dolosa.....	22
2.2.2 A Repetição e o Prolongamento das Condutas	23
2.2.3 O Ataque à Dignidade Psíquica	23
2.2.4 O Dano Psíquico-Emocional	24
2.3 EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL	24
2.4 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ATOS DE GESTÃO	26
2.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	28
2.5.1 Assédio Vertical	28
2.5.2 Assédio Horizontal.....	30
2.5.3 Assédio Misto	30
2.5.4 Assédio Virtual.....	31
CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	32
3.1 CONCEITO	32
3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO ASSEDIADO	32

3.3 CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA	33
3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A SOCIEDADE	35
3.5 ASPECTOS PERICIAIS.....	36
CAPÍTULO 4 – MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	40
4.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL.....	40
4.2 DECISÕES JUDICIAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	44
4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS AO ASSÉDIO MORAL	46
4.2.1 Atuação do Empregador e do Assediado.....	46
4.2.2 Atuação do Ministério Público do Trabalho.....	48
4.2.3 Atuação Sindical	48
4.2.4 Ferramentas disponíveis de Prevenção ao Assédio Moral No Trabalho	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
BIBLIOGRÁFICAS:.....	53
ELETRÔNICAS:.....	56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa demonstrar uma breve análise sobre o Assédio Moral nas Organizações de Trabalho. Este assunto é muito antigo e trata-se de um problema social que permeia as empresas contemporâneas.

A sociedade evoluiu e com ela os métodos de trabalho, mas podemos afirmar que o assédio moral sempre existiu nos ambientes de trabalho, mesmo assim sua nocividade está mais latente na sociedade atual, sendo objeto de estudo de profissionais do direito, psicólogos, juristas e de especialistas da saúde.

Embora às vezes este assunto possa estar inflado de alguns exageros e modismos, o assédio moral no ambiente de trabalho é um tema de preocupação mundial, pois já comprovado que pode causar prejuízos de grandes proporções aos diversos públicos envolvidos.

É notório que as empresas têm o desejo de cada vez mais ter lucros e vantagens, o que não as tornam erradas, mas por muitas vezes não se atentam para seus colaboradores e conflitos que os envolvem e que não são máquinas de produção, prezam pela sua dignidade e reconhecimento através do trabalho.

Assédio moral pode ir desde agressões física ou verbal, abuso de poder, discriminações, até a prática de trabalho forçado e escravo, entre outros. A violência nas relações de trabalho agride diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial os direitos ligados a dignidade humana.

De acordo com várias correntes filosóficas, o homem é um ser racional, característica que o distingue dos outros seres vivos. A dignidade humana implica em ser partícipe (sujeito) e não objeto das decisões.

No decorrer deste trabalho serão apresentadas algumas características de condutas abusivas e até formas silenciosas de assédio moral, que podem

acarretar graves consequências para a vítima, para a empresa e para a sociedade.

Apesar de existir diversos estudos e julgados nos Tribunais Trabalhistas sobre o respectivo assunto, na prática ainda são poucas empresas com política eficaz na prevenção contra o assédio moral.

Neste trabalho também será abordado graves consequências do assédio moral na vida da vítima, além de alguns métodos de prevenção e conscientização de todos os públicos envolvidos no assédio moral.

CAPÍTULO 1 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

1.1 CONCEITO

O princípio da dignidade humana é um conceito filosófico e abstrato que determina o valor intrínseco da moralidade, espiritualidade e honra de todo o ser humano.

Segundo Habermas (1994, p. 216.) a base do Estado Democrático de Direito, tem grande influência pelo pensamento Iluminista dos séculos XVII e XVIII, tendo impactado nas constituições de países que passaram pela revolução burguesa como França e Estados Unidos.

Entretanto, estes valores avançaram com o tempo, principalmente com as Convenções de Genebra, que ocasionaram uma série de tratados internacionais para reduzir o impacto das guerras na população e impedir que atos degradantes e cruéis fossem utilizados em períodos de conflito, como a tortura e a utilização de armas de destruição em massa.

Esses acontecimentos, em conjunto com o período das Guerras Mundiais, culminaram na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, criada em 1948 pela Organização das Nações Unidas por meio da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, e que influencia o direito internacional até hoje.

Embora o princípio da dignidade humana seja o princípio mais importante do ordenamento jurídico brasileiro, trata-se de um conceito abstrato, sem fundamentos ou explicações únicas e pacificadas, o que faz com que o debate sobre o tema seja sempre polêmico.

O termo “princípio da dignidade da pessoa humana” parece meio redundante para algumas pessoas, pois utiliza as palavras “pessoa” e “humana” ao mesmo tempo, ao invés de utilizar apenas uma. Afinal, por que não só “princípio da dignidade da pessoa” ou “princípio da dignidade humana”?

Dentro do ordenamento jurídico temos a figura da pessoa humana e pessoa jurídica, porém quando falamos deste princípio, tem abrangência apenas os valores dos seres humanos.

Dessa forma, a utilização do termo “princípio da dignidade da pessoa humana” enfatiza a visualização do sujeito humano enquanto indivíduo pleno e digno de ter sua autodeterminação contemplada e protegida.

Se o ser humano é a fonte de todos os valores que a humanidade perpetua, então não há nada mais importante e valioso para se proteger do que a dignidade do indivíduo. É a partir desse pensamento que o princípio da dignidade humana atua no ordenamento jurídico.

Por ser o princípio mais importante do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da dignidade humana se encontra em alguns artigos da nossa Constituição Federal:

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:
I – a soberania;
II – a cidadania;
III – a dignidade da pessoa humana;
IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Além do Código Civil que dispõe em seu art.186 que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Ou seja: dentro da Carta Maior Brasileira, a dignidade da pessoa humana se apresenta como um dos fundamentos primários da Constituição do Estado Democrático de Direito do país.

Isso determina que todas as outras legislações obrigatoriamente devem considerar a dignidade da pessoa humana para a sua existência, impedindo a criação de normativas que coloquem o ser humano em condição degradante para a sua honra, espiritualidade e dignidade.

O princípio da dignidade da pessoa humana, portanto, é o ideal que defende a condição humana, de viver com dignidade e ser tratado perante a sociedade e seus pares como um ser humano pleno, portanto precisa ser preservada e defendida sobre todas as outras situações, colocando o ser humano como principal agente de transformação do seu meio e, dessa forma, do mundo.

1.2 O TRABALHO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos traz em seu conteúdo a proteção do trabalho humano e o direito de livre escolha, além da proteção ao desemprego e a igualdade de remunerações, assegurando ao trabalhador uma existência com dignidade.

O ser humano é o centro convergente dos direitos fundamentais, porém somente com trabalho poderá ser desenvolvida uma sociedade livre e igualitária, respeitando assim a base da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Artigo 23):

- 1- Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- 2- Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
- 3- Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
- 4- Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

O trabalho permite que o indivíduo seja inserido na seara social, podendo participar dinamicamente da sociedade. Porém quando executado em condições precárias, este trabalho pode causar o mais sofrível dos sentimentos

de inferioridade, levando o trabalhador a crer no seu não pertencimento, gerando sensação de exclusão e inaptidão.

Porém trata-se de uma linha tênue entre o aumento da concorrência globalizada que o próprio capitalismo proporciona e o ordenamento jurídico que busca leis e parâmetros para que se constitua uma base mínima onde o trabalhador possa desenvolver suas atividades com segurança física, moral e econômica.

Segundo Pinto:

Sem dignidade o ser humano parece um ser autônomo, sujeito da ação política, jurídica, cultural, social e econômica. Para o autor, a dignidade é um valor supremo e evidente no humano. “É ao mesmo tempo algo que se impõe como necessário na realidade existente” (2006, p. 87).

Jardim explica que:

Em certo sentido, o trabalho é suporte de valor, por isso é identificado de diversas maneiras, dependendo do ponto de vista de quem analisa, e de quem é agraciado por ele. O trabalho pode ser valorizado como digno ou indigno, lícito ou ilícito, formal ou informal, seguro ou perigoso, e assim sucessivamente (1997, p. 83).

Todavia, se considerarmos a dinâmica do capitalismo, sobretudo no final do século XX e início do século XXI, veremos a fragilização do valor do trabalho e de seu significado mais fundamental de construção da identidade, seja considerada a identidade individual ou social do indivíduo (DELGADO, 2006, p. 142).

A precarização do trabalho por se tratar de uma questão intrínseca ao sistema, comandado por novas exigências tecnológicas e econômicas da evolução do capitalismo moderno a mesma questão social suscitada pelo pauperismo da primeira metade do século XIX, que hoje tem nesta precarização apenas novas manifestações. (SCHONS, 2007, p. 28).

Para que a pessoa possa efetivamente ser considerada um fim em si mesmo, é necessário que o Estado garanta a efetividade do direito ao trabalho decente por meios de práticas sociais de caráter interno e externo.

O sentido de trabalho decente está diretamente ligado ao desenvolvimento da liberdade a permitir ao ser humano, a sua ampla formação enquanto ser racional. É preciso, portanto, assegurar o estado de liberdade, para que o trabalho cumpra o sentido ético indispensável à formação da identidade humana.

1.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio remete a ideia de início, de começo ou de base para a existência de algo, e os princípios funcionam como base para o direito do trabalho, são diretrizes para a aplicação na norma em casos concretos, auxiliando sua interpretação.

Muitas são as leis e normas existentes para proteger os trabalhadores e regular as relações de empregados e empregadores, e elas foram e ainda são conquistadas no decorrer da história.

Os princípios e normas dentro do Direito de Trabalho existem por uma simples razão: não existe isonomia nos contratos de trabalho, isto é, não existe igualdade entre as duas partes do contrato, por isso se faz necessário proteger o empregado contra situações abusivas praticadas por empregadores.

Estes princípios atuam de duas maneiras no âmbito do direito. A primeira pode ser definida como fase política, onde os princípios influenciam e norteiam o meio político e jurídico no momento de elaborar determinada norma para regulamentar o direito, assim, eles oferecem um amparo para o legislador de qual melhor maneira pode-se construir aquela norma. A segunda, pode ser denominada como jurídica, pois aqui os princípios atuam na sua essência

propriamente dita, ou seja, na interpretação da norma diante de um caso concreto. (DELGADO, 2006, p. 89).

1.3.1 Princípio da Proteção

Previsto no Art.7 da Constituição Federal, este princípio também conhecido como (princípio tutelar ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo) informa a estrutura do Direito do Trabalho, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, um rol de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia.

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o essencial para o Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta é a compreensão do Plá Rodriguez, que considera uma subdivisão neste princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (RODRIGUEZ, 1993, p. 42-43).

In dubio pro operário: Esse diz que, caso o legislador tenha dúvidas quanto à determinada situação e interpretação de alguma norma trabalhista, a decisão deve sempre favorecer o trabalhador.

Norma mais favorável: Esse também leva os trabalhadores em consideração, e indica que sempre deve ser considerada a norma mais favorável a eles. Diferentemente do que prevê o Direito em outros casos, dizendo que a “lei específica sobrepõe a lei geral”, no caso deste princípio, a lei específica não se sobrepõe àquela que for benéfica ao empregado.

Condição mais benéfica: Este princípio zela pela garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido no (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

1.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade

Os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis. Sendo assim, mesmo que haja concordância entre empregado e empregador, se houver prejuízo ao empregado, o acordo deverá ser nulo. O trabalhador não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados pelos princípios do Direito do Trabalho.

Este princípio traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado perder ou largar, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico os sujeitos existentes na relação trabalhista.

1.3.3 Princípio da Continuidade

Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo para seu término. Por esse motivo, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador.

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.¹

1.3.4 Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio preza pela busca da verdade real. Sendo assim, o que ocorre na prática se sobrepõe ao que fora estipulado no contrato trabalhista. Portanto, devemos verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos.

A formalidade contratual, as anotações da carteira de trabalho e outros documentos não prevalecem sobre a realidade. O operador do direito deverá se atentar mais à intenção dos agentes do que nas formalidades que envolveram conforme (artigo 112, do CCB).

¹ Súmula 212 do TST

1.3.5 Princípio da Intangibilidade Salarial

O pagamento do salário dos colaboradores é intangível. Isso quer dizer que a empresa não pode fazer nenhuma alteração, reter ou realizar descontos que não estejam previstos na lei. Sendo assim, o trabalhador não pode ser prejudicado quanto ao recebimento do seu salário.

O atual princípio projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário; garantias contra práticas que prejudiquem o montante salarial, e também de garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado.

1.3.6 Princípio da Razoabilidade

Este princípio nos remete à subjetividade e que é utilizado e adotado não apenas pelo Direito do Trabalho, mas por diversos outros ramos jurídicos, e seu teor nos remete a uma ação que é guiada pela razão, ou seja, deriva da racionalidade. Tem objetivo de não permitir pretensões que destoam da realidade fugindo dos parâmetros estabelecidos pela natureza humana, tanto por parte do empregado quanto do empregador.

1.3.7 Princípio da Boa-Fé

O princípio da boa-fé, direciona a tutela e a confiança das partes de uma relação, é aplicado não só no Direito do Trabalho, mas em todas as áreas do Direito, sendo considerado, portanto, um princípio geral do Direito.

CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

Para Silva, assédio moral é tão antigo quanto à própria sociedade, contudo, o seu estudo no Brasil é relativamente recente e está diretamente relacionado à ética e moral. Apesar de diferentes nomenclaturas o assédio moral está presente em vários países e culturas, se apresentando como um problema de ordem social e causando consequências devastadoras para a vítima, para empresa e para sociedade.

Vejam algumas nomenclaturas para nominar o assédio moral: mobbing na Suíça, bullying na Inglaterra, harcelement na França, bossing na Itália, acoso moral na Espanha, harassment nos Estados Unidos e assédio moral no Brasil.

Diz ainda Silva que “o assédio moral pode acontecer em qualquer ambiente, no entanto é no campo do trabalho que este fenômeno tem crescido, pois além de diminuir a produtividade, gera também o absenteísmo, devido às desgastes psicológicos que provoca”.

De acordo com estudos de Leymann (Mobbing 1996), o assédio moral é comparado ao “psicoterror”, sendo que diferentes setores como empresas, medicina do trabalho, sindicatos e operadores de planos de saúde tem se interessado pelo fenômeno. Esta guerra psicológica no ambiente laboral agrega duas vertentes:

- O abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não necessariamente aceito pelos empregados;
- A manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto causa devastações muito maiores.

O assédio nasce como algo inofensivo no primeiro momento, os envolvidos não se mostram ofendidos no início e acabam levando muitas vezes na brincadeira.

Em seguida estes ataques se multiplicam e a vítima começa a se sentir acuada, inferiorizada, submetida a manobras hostis e degradantes durante período maior.

Segundo a Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e uma das precursoras sobre o estudo sobre assédio moral no Brasil (2022):

Para entendermos o contexto da violência nos ambientes de trabalho é fundamental que lembremos que o Brasil é uma sociedade patriarcal, um dos países mais desiguais do planeta e que preserva estruturas oriundas de um sistema escravocrata. O autoritarismo está presente em todas as categorias profissionais e é ainda mais nítido quando se analisam os recortes de gênero, raça e divisão sexual do trabalho. Segundo suas pesquisas, mais de 50% das mulheres relatam situações de humilhação e assédio no ambiente de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho tem trabalhado para alertar o problema do assédio moral no trabalho, suas características, gravidade dos impactos e as medidas de precaução que podem e devem ser adotadas, porém nem todas as nações são signatárias das convenções publicadas pela OIT, neste caso podendo a convenção ser utilizada apenas como fonte de consulta, não obrigando ao seu cumprimento.

2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Este rigor é posto em consonância ao entendimento de Hirigoyen (2002, p. 75) quando diz que "a vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender". E complementa: "se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo o instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade". Sempre se faz necessário averiguar a questão relativa aos aspectos probatórios. De acordo com a estudiosa francesa estes elementos podem ser configurados em:

2.2.1 A Abusividade da Conduta Dolosa

Por abusividade de conduta dolosa, entende-se como sendo aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador

na sua esfera pessoal. Esta conduta, dolosa, é capaz de constranger a vítima, explicitando sentimentos de humilhação.

Sobre este elemento, Silva (2004, p. 102) também destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da "ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador".

2.2.2 A Repetição e o Prolongamento das Condutas

Há a necessidade de que esta conduta seja prolongada e reiterada no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima.

Para Silva (2004, p. 102), este seria o principal elemento característico da ilicitude do assédio moral "devendo a perseguição ter uma frequência quase que diária".

Isto não quer dizer que o dano decorrente de um único ato não venha a ser ressarcido, afinal, sabe-se que o trauma psicológico decorrente de uma violência não precisa de repetição para se efetivar, entretanto esta conduta danosa não pode ser tida como assédio moral.

2.2.3 O Ataque à Dignidade Psíquica

Quanto à dignidade psíquica, entende-se, que esta decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles religiosos, morais, dentre outros. Tal proteção é denominada de direitos e garantias fundamentais que, nas palavras de Moraes (2002, p. 60), "são, em regra, de eficácia e aplicabilidade imediata".

No art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal prevê o direito a indenização por dano material, moral decorrente da violação da imagem, bem como da intimidade, da vida privada e da honra, consagrando ao ofendido a reparação em virtude dos prejuízos sofridos.

Nesta linha, Moraes (2002, p. 77) lembra que "como decidiu o Superior Tribunal de Justiça, sobrevindo, em razão de ato ilícito, perturbações nas relações psíquicas, na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização".

2.2.4 O Dano Psíquico-Emocional

Sobre este elemento cabe dizer que, em razão de sua natureza, é exigido muito cuidado no momento de sua apuração. É certo que existem pessoas com maior capacidade para suportar as pressões decorrentes do assédio moral e outras que são imediatamente fragilizadas em razão das condutas hostis que integram tal fenômeno.

Diante desta diferenciação, inerente à natureza humana, é que devemos ponderar acerca de como comprovar este dano no momento de uma demanda judicial. Trataremos os efeitos logo adiante.

2.3 EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

Hirigoyen (2011) descreve, através de uma lista de atitudes hostis, alguns dos métodos mais comuns de assédio nas relações trabalhistas, conforme se pode observar a seguir:

- Deterioração proposital das condições de trabalho
- Retirar autonomia da vítima
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências

- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde
- Causar danos em seu local de trabalho
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho
- Induzir a vítima ao erro
- Fazer brincadeiras vexatórias, apelidos humilhantes ou insinuações de cunho sexual, que a depender do caso, podem também ser enquadradas como o crime de assédio sexual
- Tratar as vítimas por estereótipos (muito comum em casos de homofobia, racismo e sexismo)
- Expor lista ou classificação de trabalhadores “ruins” como forma de pressionar a equipe por desempenhos melhores
- Fazer indiretas e/ou insinuações constrangedoras
- Impor brincadeiras ou “castigos” aos trabalhadores que não cumpriram a meta
- Criar um ambiente hostil visando à demissão do trabalhador para deixar de pagar a integralidade das verbas rescisórias
- Excluir um trabalhador da convivência e atividades praticadas pelos demais
- Perseguir e chamar a atenção de um trabalhador de forma ríspida e desrespeitosa na frente dos outros, provocando constrangimento
- Usar características da pessoa como forma de tirar sarro ou envergonhá-la
- Gerir a equipe com base no medo e ameaça de demissão
- Tratar trabalhadores de forma diferente sem dar a mesma oportunidade de crescimento e desenvolvimento a todos de forma igualitária
- Atentar contra a liberdade religiosa de algum trabalhador
- Exigir mudanças estéticas desproporcionais invadindo a esfera privada do trabalhador (ex: exigindo que a mulher use maquiagem, ou até que mulheres negras alisem o cabelo, o que pode eventualmente ser enquadrado como racismo)

- Efetuar revistas vexatórias na saída do trabalho insinuando que o trabalhador esteja furtando bens sem qualquer prova concreta

Ainda de acordo com a autora supramencionada, atitudes como: isolamento e recusa de comunicação; atentado conta a dignidade da pessoa humana; além da violência física e verbal, também são exemplos de assédio moral nas relações de trabalho.

O assédio moral, obviamente não é a única, mas é uma das causas que infringem os direitos fundamentais como “a intimidade, a honra e a imagem”, de acordo com preconizado pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X. Se o assédio moral é uma ação com objetivo de humilhar, destruir alguém, normalmente cometido por uma pessoa que se aproveita do poder hierárquico, significa que para combater o assédio é necessário a empresa orientar, desenvolver e fiscalizar, punindo os responsáveis.

A prevenção e o enfrentamento ao assédio moral são tarefas contínuas dentro de uma organização, especialmente pela rotatividade de colaboradores sofrer constantes transformações. É normal que conflitos ocorram no decorrer das atividades de uma empresa, contudo, alguns casos deixam de ser conflitos pontuais e corriqueiros configurando-se assédio moral.

2.4 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ATOS DE GESTÃO

O Governo Federal desenvolveu com o apoio da Secretaria Geral a Cartilha de prevenção e Combate ao Assédio Moral, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno.²

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) também possuem inúmeras de ações de conscientização

²<https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2022/fevereiro/lancamento-de-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assediomoral/cartilhasdoassediomoral.pdf>

sobre o tema, com objetivo é capacitar continuamente magistrados e servidores que atuam na Justiça do Trabalho.³

Os materiais acima mencionados trazem exemplos práticos, de situações onde se configuram assédio moral e suas consequências, além de identificar alguns atos de gestão que não devem ser confundidos com assédio moral:

Exigências profissionais: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas como intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

³<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Más condições de trabalho: A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

2.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Existem algumas formas de assédio moral, porém é pacífica na doutrina atual que o assédio moral que requer maior atenção, para o Direito do Trabalho, é a modalidade vertical, onde o domínio é exercido pelo superior sobre o subordinado, o que acontece mais facilmente dentro do ambiente de trabalho.

Contudo a modalidade acima não é a única, existem outras que também devem ser objeto de atenção para empresas.

As modalidades de assédio moral no ambiente de trabalho têm as seguintes formas típicas segundo Teixeira (2006, p. 31):

- a) Forma Vertical descendente e ascendente
- b) Forma Horizontal
- c) Forma Mista
- d) Forma Virtual

2.5.1 Assédio Vertical

No assédio moral vertical descendente a violência parte do superior para com o subordinado (do chefe para o empregado), a subordinação existente proporciona a ocorrência deste tipo de conduta, não necessariamente o superior precisa ter direção direta ao subordinado assediado, basta apenas que haja uma divisão hierárquica na estrutura organizacional e que o assediador esteja acima do assediado.

Alkimin (2.008, p. 44-45), descreve esta modalidade como:

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e

manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...].

Esta modalidade é cada vez mais comum no mundo atual e se agrava com a presença de crise econômica, seguida do grande índice de desemprego presente em nosso país.

Isso ocorre porque os trabalhadores têm medo de perderem os seus empregos e não conseguirem recolocação no mercado de trabalho com a velocidade necessária para evitar que eles próprios e/ou suas famílias sejam expostas a necessidades financeiras, então, como consequência, muitos trabalhadores acabam se sujeitando a situações de assédio.

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando um trabalhador em posição inferior à vítima comete o assédio. Essa modalidade é menos comum e pode acontecer quando um subordinado tem acesso às informações sigilosas e as utiliza para chantagear seus superiores hierárquicos.

Outro exemplo seria a união intencional ou não de um grupo de funcionários para retirar e/ou excluir um superior hierárquico que não agrada os funcionários de maneira geral ou que foi promovido, ou ainda que tenha vindo de outra empresa por conta de uma fusão.

Hirigoyen (2003, p. 154) descreve bem esta situação:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita

unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

2.5.2 Assédio Horizontal

Esta modalidade é praticada entre pares, colegas do mesmo nível, inexistindo diferenças hierárquicas entre assediador e sua vítima. É um tipo de assédio que encontra respaldo na teoria de Sennett (1999) e tem origem na disputa entre iguais em busca de vitória em um ambiente competitivo. Por exemplo, um colega agride ou humilha o outro com o intuito de conseguir se destacar na organização, que, em geral, incentiva a disputa. Além do motivo da concorrência por promoções, pode se constatar também outros motivos como : discriminação sexual; intolerância religiosa; discordâncias políticas.

Alguns autores defendem que a vítima pode ser atacada de modo individual ou coletivo.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 79):

Essa espécie de assédio lembra muito a figura do Bullying no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral. À princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de comportamento. Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade.

2.5.3 Assédio Misto

Esta modalidade requer a figura do assediador vertical, do assediador horizontal e do assediado, a vítima sofrerá pressão por parte dos pares e também pelo superior hierárquico ao mesmo tempo. É comum que um determinado trabalhador que sofre assédio moral de seu superior hierárquico, com o tempo passe a suportar assédio moral por parte de determinados colegas de trabalho.

Isso ocorre porque estes pares do assediado têm medo de sofrer pressão do superior hierárquico então começam a segui-lo no assédio contra aquele determinado colaborador ou simplesmente porque estes pares do assediado querem ocupar posição próxima a do superior hierárquico e para tanto agem de maneira similar e o acompanham nos atos de assédio moral.

Uma característica marcante desta modalidade é a força da sua agressividade, o impacto sobre a vítima e a velocidade do resultado, isso porque o assediado é atacado por todos os lados ao mesmo tempo, tendo que suportar os atos de assédio e seus reflexos a todo o momento e sem uma rota de fuga ou chance de recuperação, o que culmina com a queda do assediado muito mais rápido que as outras modalidades de assédio.

2.5.4 Assédio Virtual

O assédio moral virtual é um comportamento que tem sido estudado mais recentemente em razão do modelo de trabalho home office⁴. Frequentemente são utilizados programas ou aplicativos para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução da atividade designadas, sendo que, em muitos casos, o empregador demanda o empregado em qualquer hora do dia, inclusive nos feriados ou repousos semanais, exercendo uma intromissão abusiva na vida privada do trabalhador.

Em virtude da cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, existe uma pressão por respostas imediatas, independentemente do dia, lugar e horário. É comum, portanto, que o trabalhador responda a e-mails de madrugada ou envie mensagens instantâneas ao supervisor fora do horário de trabalho, quando essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas é acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa, surge o assédio moral virtual.

⁴ Home Office: Na tradução literal para nosso idioma significa “escritório em casa”. Assim como o termo sugere, significa ter uma estrutura de trabalho no ambiente doméstico.

CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

3.1 CONCEITO

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego. A vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários, gerando assim prejuízos para a empresa, sendo que o empregado assediado tem queda na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo de trabalhadores, além de absenteísmo, tudo capaz de resultar em déficit para o empregador.

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, a consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, quanto mais pessoas estiverem gozando de benefícios previdenciários temporários, mais sobrecarregada ficará a Previdência Social.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são graves e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Alerta Hirigoyen (2017) “embora haja tamanha amplitude, não se pode banalizar o assédio, fadando-o a ser uma fatalidade à sociedade, pois ele é derivado de um modelo de gestão organizacional fundamentado em ações permissivas e alheias aos preceitos éticos”. “Importante destacar que esse amplo alcance do assédio moral revela que seus impactos e prejuízos, arcados ou imputados em diferentes graus, podem se sobrepor” Freitas (2007).

3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO ASSEDIADO

Ao longo das pesquisas realizadas sobre o tema, observou-se que o alto preço em decorrência do assédio moral fica a cargo do indivíduo assediado. Segundo

Freitas (2007) e Rodrigues (2013), a vida psicossocial do sujeito vitimado é bruscamente acometida afetando sua personalidade, identidade e autoestima, cujas consequências podem impactar as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo.

As consequências sofridas pela vítima podem começar como algo simples e sem importância e terminar com comportamentos aterrorizantes. Segundo dados de pesquisas europeias e brasileiras, realizadas por Freitas (2007) e Bradaschia (2007), os trabalhos apresentam uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio. São comuns as consequências a seguir como: Dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda de produtividade e até mesmo consequências extrema como o suicídio. Bradaschia (2007) declara que, embora esses problemas apresentados sejam suficientemente graves, é possível afirmar que não são os únicos, acredita-se que há outros efeitos que acometem a saúde física das vítimas, isso em razão de que a maioria das pesquisas encontradas agrupa as manifestações físicas sob o nome de doenças psicossomáticas.

3.3 CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

As empresas sofrem grandes consequências em decorrência do assédio moral, na medida em que suportam o baixo rendimento apresentado pela vítima; custos com ações judiciais, ou simplesmente por manter afastada de suas atividades laborais a vítima, por um determinado período.

De acordo com Freitas (2007), o assédio moral no âmbito empresarial é uma silenciosa fonte de danos para as empresas. Os fatores abaixo são ressaltados dentre as consequências mais comuns dentro das organizações: redução da produtividade, aumento na rotatividade de pessoal, custos com reposição de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo, aposentadoria

prematura, clima desfavorável para o trabalho, exposição negativa da marca junto aos clientes e consumidores, passivos trabalhistas decorrentes de indenizações, multas administrativas por manifestações de discriminação, licenças médicas e demissões.

No que tange as ações judiciais a empresa pode sofrer com os custos por uma rescisão indireta amparada pelo art. 483 da CLT, por falta grave do empregador, neste sentido ressalta Alkimin (2008, p. 49):

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; igualmente, impede um ambiente de trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas. Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

As pesquisadoras Freitas, 2014; Matos, 2016; Amaral Mendes, 2017 destacam que na última década, as empresas sentiram mais fortemente o impacto dos custos judiciais decorrentes de indenizações trabalhistas, visto que o assédio moral ganhou certa visibilidade no cenário jurídico, em razão dos julgados de muitas ações trabalhistas que ganharam espaço na mídia. O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região⁵, divulgou em sua página oficial o resultado de uma conciliação milionária realizada na 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa no ano de 2010. Em audiência presidida pelo Juiz Arnaldo José Duarte do Amaral, representantes de uma empresa, condenada por assédio moral, concordaram em pagar uma indenização no valor de mais de R\$ 1 milhão (R\$ 1.265.000,00) a uma ex-funcionária, acrescido de uma pensão vitalícia de R\$ 1.500,00 mensais.

⁵ TRT 13ª Região em João Pessoa /PB

3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A SOCIEDADE

Segundo Hirigoyen (2010), o assédio moral propicia um clima de aflição, medo e fragilidade, que acaba se estendendo a toda a sociedade, uma vez que as constantes mudanças e reestruturações das empresas podem levar as pessoas a perderem a confiança em si mesma e a adotarem uma postura de descrédito com relação ao mundo do trabalho, por se julgarem não capacitadas para enfrentar todas essas mudanças.

No contexto social, as consequências são praticamente ignoradas, embora vários estudiosos defendam que quando um indivíduo é bruscamente atingido, toda a sociedade paga o preço. Freitas (2007) relata que a incapacitação precoce das vítimas implica o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários, o que fatalmente abrange a esfera social. A autora relata ainda graves problemas, como: os altos índices de suicídios na sociedade nas últimas décadas; a desestruturação familiar e social das vítimas; a perda do investimento social em educação e formação profissional; os custos dos processos judiciais e a própria sobrecarga do sistema judiciário.

Segundo Rodrigo Alencar – Procurador do Trabalho em Alagoas:

O assédio não atinge apenas o trabalhador que é a vítima. Ele polui todo o ambiente de trabalho porque as testemunhas do assédio também ficam impactadas. É como uma bola de neve que começa vitimando o trabalhador, o ambiente, a família, uma vez que esse profissional não consegue esconder o que está passando. Se chegar ao ponto que o profissional precisa ser afastado do local, os prejuízos passam para a empresa, em consequência a esse afastamento, pesando o ambiente e podendo adoecer os demais membros da equipe. Acarreta ainda a perda de produtividade, gerando a necessidade de novas contratações. Se o trabalhador é afastado por auxílio doença, o Estado é quem paga a despesa, bancada por toda a sociedade. Quanto mais os trabalhadores adoecerem vítimas de assédio moral pior para toda a sociedade, que é quem vai pagar a conta.

Segundo Ministério Público do Trabalho, somente em 2020 foram registradas cinco mil denúncias de assédio moral no trabalho e cerca de 300 denúncias de assédio sexual. A exposição das pessoas em situações inadequadas ao

ambiente laboral traz uma série de consequências físicas e psicológicas para a vida do trabalhador.

Podemos constatar que a sociedade suporta altos custos decorrentes das enfermidades sofridas em pelos assédios. Estes altos custos podem decorrer de fatores como: aposentadorias prematuras geradas pela incapacidade do trabalhador; aumento da taxa de desemprego gerando custos para Previdência com seguros e benefícios, comprometendo a manutenção da economia; além de custos no sistema de saúde como tratamentos, hospitalizações, profissionais envolvidos e medicamentos.

3.5 ASPECTOS PERICIAIS

Tendo em vista que o assédio moral nas relações de trabalho é um grave problema enfrentado pela sociedade atual, é também um grande desafio ao médico do trabalho e ao perito.

Ao médico do trabalho cabe estar integrado a empresa ou a instituição, obviamente respaldado por empregados e empregadores, atuando como mediador nas situações em que se percebe sinais de assédio. O médico não deve desprezar nenhum sinal ou sentimentos daqueles que buscam ajuda, quando necessário afastar o trabalhador adoecido por assédio, é preciso levar em consideração que seu afastamento, bem como uma eventual demissão podem gerar complicações ainda mais grave para saúde desta vítima, assim o melhor caminho ainda é a prevenção, intervindo nos agentes causadores e estabelecendo medidas que evitem o assédio.

Ao médico perito cabe minuciosa anamnese e análise documental, visita ao ambiente de trabalho, além da coleta de informações com testemunhas, mesmo sendo comum que por medo de perder o emprego ou de retaliações muitos colegas de trabalho, que tem conhecimento do assédio, fiquem com medo de testemunhar a favor do assediado. Cabe ainda determinar os fatores desencadeantes do assédio e suas características como: repetitividade da agressão, a intencionalidade de prejudicar, a direcionalidade, a temporalidade

e os efeitos nocivos sobre a saúde da vítima bem como estabelecer nexos entre diagnóstico e a dinâmica do assédio moral no trabalho, são funções do médico perito.

Segundo Nascimento (2011), nos aspectos jurídicos e periciais é necessário considerar que o assédio moral apresenta elementos que o caracterizam dentro do conceito legal brasileiro e do conceito doutrinário e a partir destes, temos os seguintes elementos comuns: a) Conduta de natureza psicológica; b) Ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; c) Existência de lesão à saúde psíquica, tais como tristeza, angústia e outros mais graves à saúde mental como depressão, síndrome do pânico, hipertensão arterial e outras.

A coleta de dados para subsidiar o médico do trabalho, pode ser realizado por um questionário. Os questionários mais conhecidos e utilizados dentro do método chamado Classificação Operacional ou Método Baseado em Critérios são os de Leymann⁶ (1996) e o Questionário de Atos Negativos (QAN) de Einarsen⁷ (1994) e validado no Brasil por Maciel e Gonçalves (2008). Estes questionários abordam questões multidisciplinares como dados sociodemográficos, dados de saúde, histórico de doenças e hábitos de vida e por fim aspectos operacionais no trabalho, percepção do trabalhador entre saúde e labor.

QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS – REVISTO (QAN)

Os seguintes comportamentos são geralmente vistos como atos negativos no local de trabalho. Durante a entrevista é solicitado ao entrevistado que selecione com que frequência já foi sujeito a estes tipos de atos negativos no trabalho, nos últimos seis meses, assinalando com um círculo o número que melhor corresponde à sua experiência.

⁶ Heinz Leymann foi psiquiatra, psicólogo e acadêmico sueco, famoso por seus estudos sobre mobbing entre humanos

⁷ Ståle Einarsen é professor de Psicologia Organizacional e do Trabalho na Noruega e chefe do Bergen Bullying Research Group. Grande pesquisador sobre questões relacionadas ao assédio moral, liderança, criatividade e inovação nas organizações durante os últimos 20 anos.

1- Nunca	2- De vez em quando	3 Mensalmente	4 Semanalmente	5 Diariamente				
1) Alguém esconde informação que afeta o seu desempenho				1	2	3	4	5
2) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho				1	2	3	4	5
3) Foi obrigado a desempenhar funções abaixo de suas competências				1	2	3	4	5
4) Mudaram responsabilidades da sua função por outras pouco importantes e ou desagradáveis				1	2	3	4	5
5) Espalharam boatos ou rumores sobre você				1	2	3	4	5
6) Foi ignorado, excluído ou colocado “ na geladeira” (isolado)				1	2	3	4	5
7) Foram feitos comentários ofensivos sobre sua pessoa , sobre seus hábitos ou suas origens, suas atitudes ou vida pessoal				1	2	3	4	5
8) Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você				1	2	3	4	5
9) Intimidaram você (apontarem-lhe o dedo, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloquearam lhe o caminho)				1	2	3	4	5
10) Recebeu sinais ou dicas que você deve pedir demissão ou largar seu trabalho				1	2	3	4	5
11) Foi constantemente lembrado de seus erros e omissões				1	2	3	4	5
12) Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou aproximação				1	2	3	4	5
13) Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço				1	2	3	4	5
14) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados e não foram valorizados				1	2	3	4	5
15) Pessoas as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas” ou brincadeiras de mau gosto				1	2	3	4	5
16) Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas (sem sentido ou justificativa) ou com prazo impossível de ser cumprido				1	2	3	4	5
17) Foram feitas alegações (acusações) contra você				1	2	3	4	5
18) Supervisão excessiva do seu trabalho				1	2	3	4	5
19) Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (ex: feriado, despesas de viagem, bônus, afastamento do trabalho)				1	2	3	4	5
20) Foi submetido a sarcasmos (ofensas) ou alvo de brincadeiras excessivas				1	2	3	4	5
21) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva				1	2	3	4	5
22) Foi ameaçado de violência ou abuso físico				1	2	3	4	5

Figura 1: Questionário QAN (Einarsen & Raknes, 1997). Adaptado por Araújo, McIntyre & McIntyre, 2004)

A pesquisa realizada pela FUNDACENTRO, mostra os dados sociodemográfico do assédio moral no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 42:

Variáveis	Quantidade de Vítimas de Assédio	Percentual %
Gênero		
Feminino	16	84
Masculino	3	16
Total	19	100
Idade		
25-30	0	0
31-40	7	37
41-50	11	58
51-60	1	5
Total	19	100
Orientação Sexual		
Heterossexual	18	94
Homossexual	1	6
Total	19	100
Estado Civil		
Solteiro	3	16
Casado	15	79
Divorciado	1	5
Total	19	100
Raça/Etnia		
Branco	15	79
Pardo	3	16
Negro	1	5
Total	19	100
Setor		
Privado	11	58
Publico	5	26
Informal	3	16
Total	19	100
Escolaridade		
Fundamental	8	42
Médio	9	48
Superior	1	5
Pós Graduação	1	5
Total	19	100
Renda		
1 a 3 Salários Mínimos	14	74
4 a 7 Salários Mínimos	2	10
Não informaram	3	16
Total	19	100

Acima temos uma amostragem do estudo realizado pela Vagas.com, mostra que mais da metade dos trabalhadores (52%) já sofreu algum tipo de assédio moral nas empresas. Destes, 87,5% não denunciaram o ocorrido, sendo a principal razão o medo de perder o emprego, vergonha e medo de ser considerado culpado, mesmo sendo a vítima.

CAPÍTULO 4 – MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

4.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL

Para entendermos a legislação nacional acerca do assédio moral e da reparação do dano causado, é imprescindível falarmos sobre o Código de Hamurabi, o qual tinha como princípio a proteção do mais fraco.

Vejamos o que Lobregat diz sobre este instituto:

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. Quebrou-se 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.

Para época foi uma importante evolução nas leis para garantia e proteção dos mais fracos, pois evitava que a parte mais forte reagisse a uma agressão de maneira exagerada, desproporcional, destruindo por completo o agressor e muitas vezes até mesmo a família deste agressor, limitando assim a reação do agredido na mesma medida e proporção do dano sofrido, servindo de bases para ordenamento jurídico utilizado em diversos países.

No Brasil as primeiras leis de proteção ao trabalhador foram criadas por Getúlio Vargas, o então presidente da República. Tais leis eram razoáveis para época, mas não suficientes para atender a integral necessidade de proteção ao trabalhador nos aspectos físico e psicológico. Após este primeiro passo, o Estado vou criando cada vez mais leis de proteção ao trabalhador, mesmo com

desenvolvimento mais lento comparado a real evolução e necessidade natural da sociedade.

Os incisos V e X do artigo 5º da CF são taxativos em assegurar a indenização por dano moral e material, desta forma podemos dizer que estes incisos por si só já garantem a indenização, por danos sofridos de um ato de assédio moral, que gera o dano moral.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Os artigos 170 e 193 da CF tratam o valor do trabalho, assegurando-o como valorização da dignidade humana e da ordem social econômica. Estes artigos focam a preocupação com a dignidade da pessoa humana, a dignidade do trabalhador e a valorização do trabalho.

Das variáveis acima mencionadas, a dignidade da pessoa humana é o maior dos princípios não só da CF, mas todo ordenamento jurídico vigente, desta forma não é possível aceitar qualquer condição de trabalho desumano, degradante, precária, estas esferas não abrange somente insultos, ameaças ou agressões psicológicas, mas também questões como locais de trabalho ruim, insalubres, que podem afetar a saúde física e mental do trabalhador. Além disso, o artigo 196 da CF prevê que o Estado tem o dever de prover boas condições de saúde para todos, com iguais condições de serviços e acesso.

Artigo 154 da CLT complementa o acima citado, determinando que as empresas tem o dever de cumprir qualquer norma que verse sobre saúde e meio ambiente do trabalho. Como explanado anteriormente, o assédio moral, causador do dano moral, pode gerar como um dos seus efeitos a depressão

profunda ou até mesmo o suicídio, dada a importância do tema “dano moral” diversos profissionais de áreas distintas estudaram o assunto, o que resultou em um melhor entendimento e regramento do instituto.

O Código Civil de 2002 trouxe em seu art. 186, um novo avanço sobre a reparação do dano moral, clarificando o tipo de ato reprovável que pode violar direito e complementando o conceito de indenização previsto no art. 5º, V e X, da CF:

E para garantir a plena aplicação do art. 186, o próprio Código Civil em seu art. 927, prevê a obrigação de reparar o dano causado a outrem. Entendemos por dano uma lesão causada a uma pessoa, se houver prejuízo ao patrimônio o dano será classificado como material, de outro lado se o dano atingir os direitos de personalidade desta pessoa será classificado como moral.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhece o assédio moral no ambiente de trabalho como violência. Em 2019 foi aprovado pela Câmara Federal o Projeto de Lei 4742/2001, que classifica a prática de assédio como crime. Porém tal projeto ainda se encontra em fase de revisão e aprovação pelo Senado, desde 13/03/2019 conforme consta no site do Congresso Nacional.⁸

A Lei 14.457/22 foi sancionada em setembro de 2022, convertendo a medida provisória 1.116/21, onde institui o Programa Emprega + Mulheres. A lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde busca promover um ambiente de trabalho seguro para as mulheres, adotando um programa destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Com isso, como medida de promover um ambiente seguro, livre de assédios para mulheres, a Lei tem o objetivo de passar a tratar o assédio de forma mais estruturada como exigência legal, além das medidas de apoio à parentalidade, à qualificação feminina e ao retorno a suas atividades após a licença-maternidade tornaram-se obrigatórias.

⁸ <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-4742-2001>

Outro ponto muito importante desta nova lei é a obrigatoriedade de treinamentos contra o assédio nas empresas que tenham CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), além de questões de diversidade e inclusão. As empresas tiveram prazo para adequação até 23/03/2023

O Art. 23 prevê as seguintes práticas:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

No âmbito municipal, existem diversos municípios que possuem leis que coíbem o assédio moral, porem especificamente na Administração Publica, como o os municípios de Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Itacemópolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal. Para ilustrar, a Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais (administração pública direta e indireta), conceitua assédio moral, assim:

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”. Segundo dispõe esta lei, o servidor público responsável pelo assédio moral poderá sofrer as penalidades de suspensão, multa e até demissão.

4.2 DECISÕES JUDICIAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Abaixo teremos algumas decisões judiciais, a respeito de pedidos de reparação por assédio moral:

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, a saúde física e mental da vítima é minada e a sua autoestima corroída. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – RELATORA SONIA DAS DORES DIONISIA).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia a dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Relatório Inconformadas com a r. sentença ID e28d06f, que julgou PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos, recorrem as partes, com as razões ID f725237, pela reclamada; e ID 930e24f, pela reclamante. (TRT 15ª REGIÃO Nº 0010031-49.2015.5.15.0022 RO-PJe -DESEMBARGADOR FABIO ALLEGRETTI COOPER)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O direito à indenização por dano extrapatrimonial, quando derivado da conduta do empregador no âmbito das relações de trabalho, pressupõe a comprovação, de forma robusta, da conduta culposa do empregador, do dano propriamente dito e do nexo causal entre o prejuízo sofrido pelo empregado e o ato do empregador. Não comprovada hipótese em que o empregador tenha agido fora dos limites do poder diretivo, não há direito a reparação civil por assédio moral. (TRT12ª - ROT - 0000652-89.2019.5.12.0002 , ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO , 1ª Câmara , Data de Assinatura: 23/02/2022)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. 1. Incumbe ao empregador o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna. O fato de o empregador exercer de forma abusiva seu poder diretivo art. 2º da CLT-, com a utilização de práticas degradantes de que é vítima o trabalhador, implica violação dos direitos de personalidade, constitucionalmente consagrados (art. 1º, III). A afronta à dignidade da pessoa humana, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador, enseja a condenação ao pagamento de compensação por dano moral. (TST Processo RRAg - 10747-50.2014.5.03.0053. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 06/04/2022).

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - O que é assédio moral no trabalho ? é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se

que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro - , por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.09.2002) - grifo não existente no original

CONDUTA ANTISSINDICAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O empregador tem o dever de fornecer aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável, inclusive em termos psicológicos. O empregador que permite que seus prepostos atuem de modo hostil e desrespeitoso com seus subordinados, praticando evidente assédio moral, deve ser responsabilizado pelas desordens emocionais provocadas nos trabalhadores e decorrentes da violência perversa, mormente quando tais condutas constituem atos antissindicalista com o objetivo de desmobilizar a categoria na proteção de seus interesses. A prática de atos antissindicalista extrapola o dano individual, alcança a categoria e a própria sociedade. A intimidação e a perseguição de dirigentes sindicais, prática autoritária e ilícita, viola a própria noção de democracia e deve ser duramente repudiada. Data de publicação 21/06/2022, Data de julgamento 08/06/202. (PROCESSO nº 0100935-43.2020.5.01.0471 RO - Desembargador/Juiz do Trabalho GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO)

4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS AO ASSÉDIO MORAL

4.2.1 Atuação do Empregador e do Assediado

Segundo Hirigoyen (2005, p. 112):

A prevenção do assédio moral pode-se dar de diversas formas. Educar os trabalhadores e líderes, inculcando normas de adequado comportamento social na organização e buscar estabelecer limites, pode ser um caminho. O modelo de prevenção de assédio moral deve englobar questões relacionadas à informação do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão, capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, entre outros.

Pamplona (2006, p. 1088), traz a lição:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

Embora amplamente comentado, o assunto ainda deixa dúvidas e a falta de informação abre brechas para a confusão. Dessa forma, mais do que nunca é preciso saber e difundir o que realmente configura o assédio moral, quais as

consequências de tal conduta para a empresa e, principalmente, como detectar e combater esse tipo de comportamento.

O empregador deve realizar a atividade de fiscalização diretamente, pois implica segundo o autor, numa “atuação mais efetiva na própria relação de direito material”. O assédio moral é fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, os custos, vendas, despesas, etc. Dessa forma, o interesse primordial no seu combate é do empregador.

Os fatores organizacionais apresentam um papel importante na permissão ou coibição do assédio moral. De modo que para a redução dos casos de assédio é necessário coibir os fatores que possam provocar estes comportamentos e ações, bem como aumentar a divulgação das consequências de tais atitudes para os agressores e para os gestores organizacionais. Nesse sentido, é necessário intervir na organização do trabalho e cabe ao empregador a responsabilidade de pensar em múltiplas ações que identifiquem as causas de violência, visando erradicá-las.

A vítima também tem seu papel fundamental na prevenção do assédio moral, evitando que condutas se repitam, alguns procedimentos podem e devem ser adotados, resguardando assim seus direitos em uma possível ação judicial: anotar tudo o que está acontecendo e fazer registro diário; coletar provas, documentos, pedidos de tarefas impossíveis; conversar sempre com o agressor na presença de testemunhas; reforçar a solidariedade no local de trabalho; procurar o setor de recursos humanos e sindicato; recorrer ao CEREST⁹ e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo; buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas e resistir às humilhações. É de grande importância a divulgação de informações sobre o tema, pois assim as pessoas se interagem, identificam suas ações e atitudes e podem adotar uma atitude de reflexão, de resgate da dignidade para melhorar, por consequência, o ambiente de trabalho.

⁹ Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

Maciel (2007, p. 27) descreve:

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

4.2.2 Atuação do Ministério Público do Trabalho

Nesse aspecto, o MPT é legitimado ativo para a ação civil pública, com previsão nos art. 127 a 129 da CF/88 e ainda no art. 170 do mesmo diploma legal e na Lei Complementar nº 75/93, que em seu art. 83, III, define a atribuição do MPT de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados aos direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

Destarte, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais, o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no ambiente de trabalho. Além da elaboração do manual sobre a Política de Prevenção e Enfretamento ao Assédio Moral e Sexual que foi instituída pela Portaria nº.583/2017 em 22 de maio de 2017 disponível ao público¹⁰.

4.2.3 Atuação Sindical

Os Sindicatos têm relevante papel na defesa dos interesses dos trabalhadores, definidos pela Constituição Federal de 1988. Esta ao reconhecer aos sindicatos a atribuição de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais revela a força que tem o corporativismo no direito brasileiro, pois significa, muito mais que a simples defesa, a promoção dos direitos e interesses, mas podem dar sua contribuição ativa para o equilíbrio possível entre o empreendimento lucrativo e o respeito a padrões compatíveis com a dignidade do fator trabalho, isto é, o homem trabalhador.

¹⁰ https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfretamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

Na legislação brasileira nada impede que os sindicatos dos trabalhadores atuem contra situações de assédio moral, eles têm total liberdade de ação, podem criar regras de controle envolvendo-se nas investigações e controles em instrumentos coletivos, podem criar mecanismos internos de canais de denúncia e possuem titularidade legal para agir em ações civis públicas em defesa de todos da sua categoria¹¹.

De acordo com Martins (2007, p. 735)

Pode-se destacar também como de grande importância para prevenção e combate do assédio moral a atuação dos sindicatos das categorias profissionais do empregado. Suas prerrogativas, insertas no art. 513 da CLT, são de representação negocial, econômica e assistencial, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

Relata Ferreira (2004, p. 115):

Em matéria de combate ao assédio moral, alguns sindicatos brasileiros têm demonstrado relevante atuação, observadas em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas. Também tem os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos, que podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo.

4.2.4 Ferramentas disponíveis de Prevenção ao Assédio Moral No Trabalho

Existem inúmeras ferramentas que chamam a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos de práticas abusivas no ambiente laboral. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e sexual, com a indicação de possíveis causas e consequências desses dois tipos de condutas, entre elas:

- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um ambiente de trabalho mais positivo – lançada em 13/10/22 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)⁵.

¹¹ <https://emporiiododireito.com.br/artigos>

- ¹²Vídeos que ilustram os 4 tipos de assédio moral no trabalho¹³.
- Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.¹⁴
- Implantação de Políticas de Compliance também na seara trabalhista que contemplam medidas preventivas ao combate do assédio moral
- Uso da Ergonomia como ferramenta de prevenção já regulamentada pela NR17 parágrafo 1º. Informações no portal.¹⁵
- Controladoria Geral da União lançou em 2023 um guia sobre assédio moral.¹⁶
- OAB disponibiliza canal de denúncias sobre assédio oral e sexual.¹⁷
- Softwares disponíveis no mercado para que as empresas estruture um canal de denúncias sobre assédio moral e sexual de forma profissionalizada.¹⁸ Políticas de Prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.¹⁹
- Criação de um código de ética ou de conduta, sistema de ouvidoria, inserção do tema em informativos.
- Treinamentos constantes a funcionários.
- Realização de pesquisa de clima organizacional.

¹² <https://www.tst.jus.br/web/guest/materiais-educativos>

¹³ <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>

¹⁴ <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2022/fevereiro/lancamento-de-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral/CARTILHAASSDIOMORALCISETFinal.pdf>

¹⁵ <https://beecorp.com.br/ergonomia/>

¹⁶ <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>

¹⁷ <https://advsemassedio.org.br/>

¹⁸ <https://canaldaetica.com.br/blog/assedio-equipe-como-lidar/>

¹⁹ <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral embora existente há muito tempo, nos últimos anos vem ganhando contornos mais nítidos no mundo do trabalho, potencializado pelo modo atual de produção capitalista, a globalização, e todos os males que suscitam, a exemplo da exacerbada competitividade entre as empresas e os trabalhadores, a incessante e desumana busca pelo lucro, a redução dos postos de trabalho, o aumento de oferta de mão-de-obra, a valorização do individualismo, o desprezo ao trabalho em grupo e a inversão da escala hierárquica de valores humanos, tudo em prol da produção e do capitalismo.

A partir dos estudos acerca do princípio da dignidade humana visualizou-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988 significou grande marco democrático no país ao consagrar a dignidade humana como um de seus fundamentos, de igual modo se apresentou a institucionalização dos direitos humanos, em proporções ainda maiores. A CF de 1988 também conferiu proteção à valorização do trabalho, em condição maior que de um princípio, como verdadeira obrigação de toda sociedade, assim deve ser ofertado o trabalho digno.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da Sociologia, da Medicina do trabalho e da psiquiatria, contribuindo expressivamente para a identificação do assédio moral, objetivando coibi-lo, atuando na escala de prevenção e, caso consumado, fixando as suas consequências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador, bem como, servindo ao diagnóstico de doenças e indicação de tratamento adequado.

Os efeitos do assédio moral não recaem apenas sobre a vítima, envolvendo o ambiente de trabalho e ferindo o direito fundamental ao trabalho seguro e saudável. Mais adiante repercutindo em toda a sociedade, sobrecarregando o sistema de saúde e previdenciário. Os efeitos são maiores quando o agente é impune, gerando naqueles que são assediados um sentimento de impotência,

além das consequências físicas e psicológicas que existem mesmo após a rescisão do contrato de trabalho ou ainda, quando a vítima continua a exercer sua função se submetendo a condições humilhantes.

As empresas, os sindicatos e o Estado tem demonstrado um crescente interesse por meio de leis específicas, acompanhamento interno nas empresas através de áreas de RH, mas as providências e as resoluções ainda se concentram muito no relato da vítima e na comprovação das testemunhas, tendo esta segunda, grande valor como prova em uma ação judicial.

Alguns Municípios e Estados brasileiros já possuem legislação a respeito do assédio moral, outros têm projetos de leis e, em nível nacional, há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal. Por último, a prevenção é a medida em destaque, com a ajuda das empresas, sindicatos, e intervenção do Ministério Público do trabalho e até mesmo da própria vítima, é possível ao menos conscientizar sobre esse terror psicológico que é o assédio moral.

Como em diversos países, o essencial seria a aprovação de uma lei para responsabilizar de maneira civil, administrativa e penal os agressores, em busca de um ambiente de trabalho saudável e para melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

O Estado Democrático de Direito, que cuidava apenas das demandas de natureza patrimonial, hoje carrega em seu bojo os valores axiológicos da dignidade da pessoa humana, assim como os direitos fundamentais. De tudo o que foi abordado, inúmeros passos já contribuíram para a maior eficácia do tema, contudo, o caminho a ser seguido é longo e árduo para que sejam concebidas normas que, quando impostas, sejam de fato eficazes, não apenas contra essa forma de violência, mas tantas outras que já existem e aquelas que vão despontar.

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRÁFICAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral a violência sutil- Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil**. Tese de Doutorado defendida na PUC, São Paulo: 2005.

BOBBIO, Norberto. **O Futuro da Democracia**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo: 2007.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em:
<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/codigos-1>.

BRASIL. **Código de Hamurabi**. Disponível em:
<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/codigo-hamurabi.htm>

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em:
<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/codigos-1>

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. **Fundacentro**. Disponível em:
<http://www.gov.br/fundacentro/pt-br>

BRASIL. **Pacto São José da Costa Rica**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre os paradigmas da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DURÃO, Aylton Barbieri. Habermas: os fundamentos do estado democrático de Ester de. **Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?**. Revista de Administração de Empresas, v. 6, n. 1.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. Adaptação T. S. Elliot São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 19. ed. Tradução de Maria Helena Kunher: Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrant Brasil, 2005.
<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>

LEI 14472/22. **Programa Emprega + Mulheres**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm
MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATOS, Paula Adriana Lima de. **Sufrimento e Violência**: o docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso. 2016. p.148 Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Política Social, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá: 2016.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil**: interpretada e legislação constitucional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26. ed. rev. e at. São Paulo: Ltr, 2000.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral se Configura com a Existência de Doença Psíquica**. 1. ed. São Paulo: Saraiva 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACTO Internacional sobre **Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral: Uma responsabilidade Corporativa**. 1. ed. São Paulo: RR Donnelley Moore do Brasil, 2006.

RODRIGUES, Miriam. **As Múltiplas Faces do Assédio Moral: no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. 2013. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo: 2013.

SCHONS, Selma Maria. **Questão Social Hoje: a resistência como um elemento em construção**. Ponta Grossa: UEPG; Vol. 7, nº 2, 2007. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/96/94>.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2004.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

ELETRÔNICAS:

ALENCAR, Rodrigo. **Combate ao Assédio Moral**. Maceió/AL. Disponível em: <https://www.prt19.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-al/1694-procurador-do-mpt-participa-de-roda-de-conversa-sobre-combate-ao-assedio-no-trabalho>.

Artigos Portal JUS. **Assédio Moral nos Setores Públicos e Privados**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65379/assedio-moral-nos-setores-privado-e-publico>

Cartilha CNJ. **Assédio Moral, Sexual e Discriminação**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>

Cartilha TST. **Prevenção ao Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Cartilha. **Prevenção, Normas e Procedimentos ao Combate ao Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf>

Manual. **Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/pt-br/servicos/gestao-de-pessoas/processos-seletivos/manual-assedio-moral-ilustrado-2020.pdf>

Portal Federal. **Central de Conteúdos e Campanhas ao Combate ao Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>

MESQUITA, Ana Paula Siqueira Lazzareschi. **Mobbing e a lei da Advocacia no Brasil**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jul-18/ana-paula-mesquita-mobbing-lei-advocacia-brasil>