

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maressa Mantovanelli Lopes¹, Murilo Mantovanelli Siqueira¹, Naiara Ronquette dos Santos¹

Caroline Righeth Biral²

1 - Acadêmicos em Direito na Faculdade Multivix Nova Venécia

2 - Especialista em Direito Penal e Processo Penal – Docente Multivix Nova Venécia

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é mais comum do que as pessoas podem imaginar. Com crescente número de casos, o assédio não é denunciado por diversos fatores, sendo o principal o medo de perder o emprego, visto que o assédio ocorre, de forma mais frequente, do superior hierárquico para a vítima. Abordado de forma a entender a distinção entre assédio moral de atos de gestão, busca esclarecer a importância da identificação do problema nos ambientes de trabalho desde o início, de modo a prevenir problemas a empresa e, principalmente, a saúde do trabalhador vítima do assédio, aplicando ao agressor as penas passíveis vigentes no ordenamento jurídico brasileiro e previstas nos regimentos internos das empresas, de modo que a prática da conduta seja cada vez menor, trazendo assim um ambiente de trabalho saudável.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Dificuldade; Prevenção; Prova.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho, à luz dos eventos recentes, contribuído pela globalização, está tendo um impacto significativo na vida dos trabalhadores, em seus locais de trabalho e suas vidas pessoais.

Além de essencial para a satisfação das necessidades básicas do trabalhador e da sua família, o trabalho torna-se cada vez mais a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal dos indivíduos.

Mesmo sendo uma conduta muito comum nos ambientes de trabalho, o assédio moral é um tema pouco conhecido pelos trabalhadores, visto que para os empregados

a postura da empresa pode ser entendida como normal. Ademais, mesmo alguns sabendo que estão sendo vítimas de assédio moral, preferem se calar para garantir o mínimo para sua existência com o emprego.

Em primeiro momento, será abordado o conceito de Dano Moral, no qual veremos que o Dano Moral nasce da prática do Assédio Moral, e a ligação com o direito ao trabalho como resultado da necessidade de proteção na relação empregador e empregado, levando em consideração as garantias constitucionais previstas na Constituição Federal.

Em sequência, será apresentado o tema central do trabalho, o assédio moral, pela ótica do trabalho, suas manifestações, configurações, e os diversos tipos de assédio, utilizando a ótica no campo do direito e psicologia, refletindo sobre quem são seus sujeitos, bem como situações que não devem ser confundidas com assédio moral. Para tanto, será abordado a diferença entre assédio moral, assédio sexual e atos de gestão, bem como os problemas psicológicos e físicos causados à vítima.

Por fim, será discutida a legislação aplicável a esta instituição, os mecanismos de prevenção e reparação a que a vítima terá direito, bem como as consequências que o fenômeno pode ter sobre a vítima e o ambiente de trabalho.

Na grande maioria dos casos, o assédio moral confere direito à demissão indireta, podendo o trabalhador também buscar indenização pecuniária ou material. No entanto, o componente mais difícil é compilar provas contra o agressor, porque muitas vezes é um ato verbal. Ademais, por ser um ato intencional do assediador, é comum que os atos sejam cometidos de forma implícita, geralmente sem a presença de terceiros e de forma oral.

Sem provas concretas, a compilação de provas contra o agressor torna-se quase impossível, tornando a punição mais difícil, motivo pelo qual muitas vítimas preferem se calar quanto à agressão sofrida.

Por isso, é preciso informar quais as formas de prevenção, já que a legislação brasileira ainda caminha em busca de meios adequados para tipificar essa prática fora da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma hipótese de prevenção seria a promoção de palestras internas pela empresa para os colaboradores, bem como o treinamento de funcionários do setor de recursos humanos para identificarem sinais de assédio na empresa, além de os estimular a denunciarem os agressores adotando meios de denúncia anônima na própria empresa.

A participação do Ministério Público do Trabalho e categorias sindicais também possui a capacidade de atuação na prevenção e punição dos assediadores.

A prática do assédio moral causa diversos prejuízos à saúde do empregado, que, pela dificuldade de se comprovar a ocorrência do assédio, preferem se calar e os problemas só se agravam, por isso a importância da atuação da empresa para ajudar na prevenção do assédio em seu estabelecimento empresarial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES

O dano moral é uma espécie de indenização muito utilizada no cotidiano. Contudo, poucas pessoas sabem sua verdadeira utilização.

Dano moral é a violação dos direitos de personalidade, lesionando a dignidade da pessoa humana, podendo ser de forma material ou imaterial, afetando por exemplo, a vida, intimidade, a honra e a integridade física. (FERREIRA, 2004, p.37)

É uma das formas da vítima tentar, ainda que financeiramente, solicitar uma reparação dos males sofridos.

A presença do assédio moral no ambiente laboral é uma das questões mais graves da sociedade moderna. É o resultado de uma complexa interação de fatores, incluindo a globalização econômica predatória, que afetou não apenas a produção e o lucro, mas também a atual estrutura organizacional do trabalho, que se caracteriza pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores pelo medo e pela ameaça.

Outro fator que influencia no assédio moral é o desemprego estrutural, causado especialmente pelas novas tecnologias, problema evidenciado no novo mundo do trabalho, que sofre forte influência das características geopolíticas atuais. (MARTINEZ, 2022, p. 8)

O constante clima psicológico de medo gera, na vítima abusada moralmente, um sofrimento capaz de afetar diretamente sua saúde física e psicológica, criando assim uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujas consequências a seguirão para o resto de sua vida. (FERREIRA, 2004, p.37)

O conceito de assédio moral foi transferido do campo da psicologia para o campo do direito com o objetivo de identificar o fenômeno do psicoterror e demonstrar

suas consequências jurídicas, isso porque, o tema em questão não está previsto em nosso ordenamento jurídico. (ALKIMIN, 2008, p.36)

O estudo do assédio moral surgiu da área da Sociologia e da Psicologia. No entanto, logo ganhou a atenção de doutrinadores e do Direito, e foi a partir desses estudos que surgiram os elementos que caracterizam um conceito jurídico do fenômeno.

O assediador tenta desestabilizar o estado emocional da vítima, colocando-a em situações desconfortáveis. (BARROS, 2004, p.138)

Tem como característica a contínua provocação a outra pessoa determinada com o objetivo de causar medo psicológico, degradando o ambiente laboral e ameaçando seu emprego. (HIRIGOYEN, 2002, p.65)

No setor público, isso é caracterizado por comportamentos persistentes de funcionários públicos que, extrapolando o âmbito de suas atribuições, por atos comissivos, omissivos, palavras ou gestos, objetivam prejudicar outro servidor público ou funcionário de empresa prestadora de serviço público, com efeitos nocivos ao ambiente de trabalho.

Embora o assédio moral afete todos os sexos e todas as etnias e raças, é amplamente reconhecido que a pluralidade de origens étnicas e raciais e a igualdade entre sexos nem sempre são respeitadas no ambiente laboral.

A qualidade de vida dos indivíduos e sua capacidade de produzir são influenciadas pelo seu ambiente de trabalho e suas relações com os colegas de trabalho. Como resultado, têm consequências negativas que se estendem além dos limites do ambiente laboral, afetando o público em geral, os negócios da empresa e a comunidade local.

As formas de manifestações são diversas, podendo ser desqualificando o trabalho da vítima, espalhando boatos, chamando atenção em público, escondendo ferramentas de trabalho, passando informações erradas propositalmente de tarefas, sujando ou desorganizando o local de trabalho na falta do trabalhador, forçando a limpeza repetidas vezes, entre outros. (BARRETO, 2003, p.140)

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com as diversas previsões constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Ademais, tais atos contrariam também diversas leis infraconstitucionais que, dentre outros assuntos, versam acerca de leis trabalhistas e tratamentos mínimos aos empregados, devendo, portanto, serem combatidos.

Em regra, o assédio é realizado de forma ardilosa, pois se exposto, dá chance à vítima de se vingar, desmascarando a intenção do agressor.

No ambiente de trabalho, o assédio moral é definido a depender da sua abrangência, sendo duas espécies: o assédio moral interpessoal, que acontece de forma pessoal, individual e direta, com a intenção de eliminar ou prejudicar o profissional na relação com o grupo ou assédio moral institucional, quando a própria organização tolera ou incentiva atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, considerando que seus administradores são omissos ao que está acontecendo na empresa.

Quanto ao tipo, o assédio pode ser manifestado de três formas: vertical, horizontal e misto, sendo aquele o mais comum, se subdividindo em ascendente e descendente. A diferença de cada um será explicada a seguir.

O assédio moral ascendente caracteriza-se por um padrão de comportamento agressivo por parte de uma pessoa ou grupo de pessoas que se encontra em posição hierárquica inferior à da vítima, geralmente a promoção de uma pessoa indesejada pelos subordinados ou a contratação de uma pessoa mais nova para o cargo de superior. Justamente pela vítima estar abaixo dos agressores, as chances de queixa ao empregador são mínimas, pois pode transparecer a empresa como sendo uma pessoa incapaz de exercer a função de autoridade e, para não perder a promoção, acaba se calando. (THOME, 2008, p.35)

Já o assédio moral descendente é o assédio praticado pelo superior hierárquico com um grupo de pessoas ou uma pessoa determinada, sendo a modalidade mais comum de ocorrer. (RUFINO, 2006, p.79)

O assédio moral horizontal ocorre entre as pessoas que trabalham na mesma empresa do mesmo nível que assumem posturas ofensivas em relação às diferenças em suas formações profissionais. (RUFINO, 2006, p.79)

Existe ainda o assédio misto, em que a vítima é assediada por hierárquicos e por outros funcionários da empresa sem a presença de hierarquia entre elas.

Ou seja, o assédio moral pode assumir muitas formas; não se limita a um superior agindo contra um subordinado; também pode ocorrer em sentido inverso, embora isso seja menos frequente.

2.2 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL, ATOS DE GESTÃO E ASSÉDIO SEXUAL

É comum ter superiores hierárquicos rudes e/ou desavenças no ambiente de trabalho. Contudo, esses acontecimentos não podem ser confundidos com assédio moral.

O que ocorre no assédio moral são constrangimentos de cunho pessoal, diferente dos atos de gestão em que o superior faz a divisão de tarefas entre os subordinados para o bom funcionamento das atividades na empresa, podendo causar desentendimentos e discussões, todavia, tais acontecimentos não podem ser entendidos como assédio moral. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085)

O assédio moral é verificado em casos como o de forçar empregado a pedir demissão, no emprego de técnicas abusivas de gestão, no pagamento de prendas em razão do não atingimento de metas, gritar ou falar de forma desrespeitosa, retirar funções ou cargos sem motivos, sobrepesar o funcionário com novas funções ou retirar a atividade que habitualmente desempenha, causando a sensação de inutilidade e/ou de incompetência, espalhar conversas ou disseminar boatos prejudiciais a respeito do funcionário, maldizer sobre vida pessoal da vítima, conferir apelidos insultuosos, impor sanções vergonhosas, isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas, impor condições e regras de trabalho diferentes das que são cobradas dos outros funcionários, vigilância excessiva, entre diversos outros. (MARTINEZ, 2022, p. 10).

Como exemplos de atos de gestão é possível citar as exigências profissionais. Aqui, são cobranças, avaliações ou mesmo críticas sobre o comportamento profissional e o trabalho realizado pelos colaboradores, mas não objetivando causar constrangimento no funcionário e, sim alcançar os resultados almejados dentro daquele período. (ALKIMIN, 2008, p.40)

Nesse caso, é possível que haja o aumento do volume de trabalho, necessitando realizar horas extraordinárias para que a atividade desenvolvida seja entregue dentro do prazo esperado, desde que respeitados os limites legais e haja necessidade imperiosa do serviço além do horário normal de serviço. (FERREIRA, 2004, p.41)

Conforme prevê a legislação trabalhista, estabelecimentos com mais de vinte colaboradores é obrigatório um meio de controle de jornada dos funcionários. Muitas

empresas fazem uso de equipamentos tecnológicos para ter esse controle de frequência dos funcionários, contudo, essa conduta não fere a intimidade do trabalhador, uma vez que se trata de uma atitude ao qual as empresas são obrigadas a tomar por força de lei. (FERREIRA, 2004, p.43)

Há ainda funcionários que entendam más condições de trabalho como assédio moral. No entanto, é preciso ter cautela ao afirmar isso, pois só será considerado assédio moral quando o funcionário for submetido a, por exemplo, ambiente pouco iluminado e pequeno, objetivando desmerecê-lo frente aos demais trabalhadores. Por isso, se essas condições forem para todos os funcionários sem nenhuma discriminação, não há que se falar em assédio moral. (ALKIMIN, 2008, p.42)

Por isso, é necessário saber identificar atos de gestão de assédio moral para que não surja a “máquina de assédio moral”, onde tudo que aconteça seja enquadrado como assédio moral.

O assédio sexual é um gênero agravado do assédio moral. No assédio sexual, o assediador faz uso de gestos, atos ou palavras para constranger a vítima utilizando-se da sua posição hierárquica ou ascendente para obter favorecimento ou vantagem sexual, afetando a dignidade da vítima e causando constrangimento. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085)

A vítima, no assédio sexual, tem a percepção clara que para manter o emprego ou conseguir uma promoção na carreira, terá que ceder aos convites inconvenientes do assediador, passando por insultos, intimidação e humilhações.

Diferente do assédio moral em que exige uma habitualidade, no assédio sexual sua consumação pode ser efetivada com a prática uma única vez.

Apesar do assédio sexual ter finalidade diversa do assédio moral, a primeira pode desencadear a segunda, isso porque, se a vítima recusa alguma atitude libidinoso ou convite inconveniente do agressor, podendo ser tanto homem quanto mulher, este pode passar a ter atitudes características do assédio moral, configurando as duas práticas.

Dessa forma, é necessário se atentar aos detalhes da atividade analisada, pois mudanças sutis podem ser elementos chaves na diferenciação entre atos de gestão, assédio moral e assédio sexual. Para tanto, é necessário que o trabalhador entenda os limites existentes na legislação e jurisprudência, para que consiga compreender se certas atitudes se caracterizam como atos de gestão, ou se adentram na seara do assédio moral.

2.3 DIFICULDADE DE PROVAS, FORMAS DE PREVENÇÃO E EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR E PARA A EMPRESA

As provas são muito importantes para o reconhecimento do assédio, mas são difíceis de demonstrar por serem praticadas via atos, tornando-as raras, além de ser a palavra da vítima contra a do agressor.

O ônus inicial de levantar suspeitas no momento da denúncia de que tenha sido vítima de assédio moral é da própria vítima, passando então a responsabilidade de comprovar que suas atitudes foram razoáveis e não atentaram contra nenhum direito fundamental para o agressor. (BARROS, 2004, p. 151).

O silêncio também é outro aliado para a manifestação do assédio moral no ambiente do trabalho. Isso porque, muitas das vezes a vítima tem receio de denunciar por achar que as pessoas ao seu redor a acharão fraca, bem como há medo de perder os amigos pela realocação no trabalho ou mudança de emprego, temor de ter boatos espalhados pelo agressor com seu nome. (FIORELLI, 2007, p.103).

São essas dúvidas que causam riscos à saúde e geram medo da vítima.

Os ataques afetam a saúde física e psicológica da vítima. Contudo, não só o empregado é afetado, a empresa também sofre com os efeitos causados pelo assédio moral.

Os sintomas que a vítima sente podem variar de acordo com o sexo e a pessoa, porém os mais frequentes são a dificuldade de relacionamento com outras pessoas, sensação de inutilidade, vontade de chorar por qualquer motivo, tristeza, pensamentos confusos, diminuição da libido, insegurança, aumento arterial, pensamentos de vingança e suicídio, além de outros sintomas causados pela humilhação. (BARRETO, 2003, p.217)

Além dos problemas psicológicos, geram problemas de saúde como problemas no aparelho digestivo, respiratório, dores de cabeça, musculares, dores na coluna, sensação de sufocamento e falta de ar. (PEREIRA, 2010, p.11)

Baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação e concentração afetam a empresa, aumentando os erros de atendimento. Essas situações são muito ruins para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado e não puder ser substituído imediatamente, causando mais prejuízos, pois aumenta os custos de reabilitação do trabalhador acidentado ou treinamento de um substituto, prejudicando a imagem interna e externa da empresa. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085)

As maiores consequências são para a vítima do assédio, visto que são de caráter psicológico e impactam as pessoas que convivem com o assediado. Apesar de a empresa sofrer com a prática, sua consequência possui cunho legal e financeiro.

As consequências vão além da esfera pessoal do empregado, podendo alcançar também a familiar e profissional. No familiar, verifica-se como possíveis infortúnios a agressividade e desestruturação da família. Enquanto na profissional, é possível citar a perda do interesse no trabalho, bem como a diminuição da capacidade laborativa. (MARTINEZ, 2022, p. 10).

Como resultado do assédio, as vítimas usufruem de benefícios de invalidez temporária ou permanente, atingindo a sociedade por fazerem uso da Previdência Social. (FERREIRA, 2004, p.69-71)

Dessa forma, a violência moral na seara laboral atinge também o Poder Público, que tem dever não só com o sistema de previdência, mas também com o sistema de saúde pública, que acaba tendo de arcar com gastos em tratamentos médicos e terapêuticos, com ônus para a sociedade em geral. (MARTINEZ, 2022, p.11)

Os danos físicos e psicológicos causados à vítima muitas vezes são irreversíveis, pois mesmo findado o assédio, permanece na memória da vítima todo o pesadelo vivido.

O ambiente de trabalho é protegido legalmente, portanto, medidas preventivas e repressivas devem ser tomadas para garantir sua segurança.

O ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos direitos mais essenciais e fundamentais do trabalhador, que, se violado, prejudica a sociedade como um todo, que acaba por pagar a previdência social, aumentando o risco de que futuros aposentados não sejam protegidos.

O artigo 225 da Constituição Federal afirma que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de todos, devendo ser respeitados os direitos mínimos e a dignidade dos trabalhadores para ser considerado um trabalho decente de ser desenvolvido, bem como deve ser respeitada a dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da CF, direito também violado pelo assédio moral, além de trazer prejuízos à saúde do empregado.

A participação dos Sindicatos na formação e na mudança, na medida em que são representantes, é muito importante, pois é seu dever priorizar a segurança e a saúde dos trabalhadores nas negociações coletivas e abrir as portas para

reclamações, promovendo palestras, formas de conscientização e cartilhas explicativas sobre o assunto com formas de proteção e alertas. (RIBEIRO, 2005, p. 27)

Outro importante aliado na prevenção do assédio moral é o Ministério Público do Trabalho (MPT), defendendo os direitos indisponíveis do trabalhador, fazendo uso de inquérito civil e outros mecanismos administrativos para garantir os direitos. (LEITE, 2007, p. 170)

Em ambiente interno, o setor de Recursos Humanos deve investir em uma política preventiva com palestras e cartilhas educativas para que os colaboradores aprendam a identificar assédios morais e suas consequências, sabendo como devem agir.

Outra prática preventiva é o uso de técnicas de gestão, como o feedback 360 graus, que analisa as ações dos colegas e superiores de forma anônima e confidencial. (AGUIAR)

O RH deve desenvolver uma política que facilite a boa comunicação, entre o setor e os colaboradores, entre os próprios colaboradores, bem como nas relações horizontais ou verticais. Isso melhora as condições de trabalho e torna os funcionários mais dispostos a compartilhar informações confidenciais que sofrem ou presenciam.

Quando o risco moral já é um problema em uma empresa, cabe ao RH resolver a situação estabelecendo mais contato com os envolvidos, determinando a causa da agressão e promovendo a reconciliação amigável.

Quanto às esferas possíveis de responsabilização, pode o assediador responder na esfera civil, administrativa ou criminal, a depender da gravidade da conduta.

Em determinadas situações, é necessário rever a cultura organizacional, reforçando o conceito de respeito aos direitos dos trabalhadores e humanos e garantindo que todos se sintam comprometidos e responsáveis pelas boas relações de trabalho. Um estudo de clima organizacional pode ajudar a determinar quais mudanças precisam ser feitas, a incorporação de um código de ética também pode ser útil, pois deve delinear a posição da empresa e o que fazer em caso de má conduta moral. (REZENDE, 2006, p.143)

É importante coletar provas e denunciar o ato de assédio moral à Secretaria de Polícia do Senado Federal para investigação e, se necessário, punição do assediador,

ou buscar apoio e instrução do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho.

Todas essas medidas ajudam a proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho mais saudável e organizado, desonerando o empregador da responsabilidade por problemas que possam advir de um ambiente de trabalho inadequado. Isso reduzirá o número de divergências.

2.4 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO

Como anteriormente dito, a subjetividade que permeia o assédio moral se perpetua ao se pensar em possíveis legislações acerca do tema. A dificuldade em definir objetivamente o que se caracteriza como assédio, aliada a dificuldade de obtenção de provas torna complexa a elaboração de leis que sejam efetivas no combate ao assédio moral.

O problema é global, afetando países até mais desenvolvidos que o Brasil, como o Reino Unido, que não possui legislação versando especificamente sobre assédio moral no ambiente laboral. (BARRETO e FREITAS, 2012, p. 78)

Entretanto, é notório que a questão vem ganhando importância, visto que países como Portugal, Chile, Uruguai, Suíça e Costa Rica possuem projetos de lei acerca do assédio moral no ambiente de trabalho. (BARRETO E FREITAS, 2012, p. 81)

Mais avançados que os demais, estão certos países como França, Bélgica e Estados Unidos, que já possuem legislação que trata de maneira específica do tema, o que traz uma proteção mais efetiva e acessível aos trabalhadores. (BARRETO e FREITAS, 2012, p. 81-83)

Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui algumas convenções que protegem a saúde física e mental dos trabalhadores, como a Convenção 155 de 1981, que especifica claramente em seu artigo 3º, “e”, que o termo “saúde” não está relacionado apenas a questões físicas, mas também mentais, in verbis:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

[...]

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1981)

O Brasil se tornou signatário da convenção 155 em 1992, o que configurou um grande avanço nos direitos dos trabalhadores brasileiros.

Todavia, a República Brasileira ainda não ratificou a Convenção nº 190 da OIT, que é mais atual e versa especificamente acerca da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal convenção traz diversos mecanismos que visam inibir a prática de todos os tipos de assédio, como o moral e sexual, se mostrando um instrumento avançado e moderno no combate a esses males.

A citada convenção prevê inovações quanto às práticas acediosas, incluindo inclusive um conceito amplo de assédio moral, que considera até mesmo como assédio a prática única, fato que contraria entendimentos jurisprudenciais brasileiros. (MARTINEZ, 2022, p. 9)

Apesar de não estar ratificada pelo Brasil, seria possível, em observância ao artigo 8º da CLT, a aplicação da Convenção 190 em nosso país, tendo em vista que o direito comparado é fonte do direito do trabalho. (MARTINEZ, 2022, p. 10)

No ordenamento jurídico pátrio, não existe lei específica, a nível federal, protegendo os trabalhadores do governo e do setor privado contra o assédio moral, embora alguns estados e municípios tenham leis que o façam.

Previsto no art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, incisos V e X e art. 6, todos da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito à saúde, ao trabalho, à intimidade, vida e a honra são bens tutelados que, quando infringidos, preveem o direito ao dano moral e material como tentativa de reparar os prejuízos causados pelo agressor. Muitas vezes são esses os direitos utilizados para fundamentação da indenização nos casos de assédio moral.

O assédio moral viola também os princípios da não discriminação, boa fé e respeito, desrespeitando a dignidade e a personalidade do trabalhador. (ALKIMIM, 2005, p. 11)

Existem alguns projetos de Lei que visam o combate à realização do assédio, como o Projeto de Lei nº 2.369/2003, reposto em 2007 com nº 33, que pretende trazer, em seu art. 2º o conceito de assédio moral.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional. (BRASIL, PL 2.369/2003)

Outro projeto que disciplina a prática na esfera criminal, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE) é o PL nº 4.742/2001, acrescentando o art. 136-A no Código Penal, com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena – detenção de um a dois anos. (BRASIL, PL nº 4.742/2001)

Determinados setores sociais se posicionam contra a elaboração de tais legislações, principalmente empresas, que se mostram preocupadas com o pagamento de altas indenizações aos funcionários. (BARRETO e FREITAS, 2012, p. 86).

Infra constitucionalmente, temos a Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe de alguns meios para proteger a vítima durante o processo de assédio e enquanto a relação de trabalho estiver vigente. Entre eles, destaque-se a hipótese de extinção contratual indireta, pelo desrespeito ao artigo 483, alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g* da CLT, conferindo à vítima direito a requerer indenização. (BRASIL, 1943)

Por não possuir legislação que rege o assunto, suas decisões são baseadas nos costumes, CLT e princípios.

Outro ponto que merece destaque é que apesar do aumento no número de casos de assédio moral, verifica-se uma redução das ações judiciais impetradas por trabalhadores após a reforma trabalhista. Isso porque, os riscos da sucumbência os desestimulam a buscar sua reparação, tendo em vista que a dificuldade experimentada na seara probatória impõe sério medo de improcedência das ações. (MARTINEZ, 2022, p.8)

Ante o exposto, verifica-se que a legislação acerca do assédio no ambiente de trabalho vem evoluindo com o passar dos anos, de maneira global. Entretanto, ainda não alcançou a devida atenção da qual o tema merece, principalmente no Brasil, que carece de uma norma efetiva a nível federal, ficando a responsabilização nos casos de assédio moral a cargo de princípios, doutrinas e jurisprudências.

3 METODOLOGIA

Em relação aos objetivos de estudo, refere-se a pesquisa exploratória, conforme conceitua Prodanov e Freitas, (2013, p. 51):

quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso.

Sua principal vantagem é a possibilidade que dá ao pesquisador, por possuir acesso a muito mais elementos do que a pesquisa direta.

Quanto aos métodos de pesquisa, trata-se de pesquisa bibliográfica, onde as pesquisas foram baseadas em livros, artigos científicos e jurisprudência já produzidos por outros autores. Prodanov e Freitas, (2013, p. 54) conceitua pesquisa bibliográfica:

quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Em relação aos dados coletados na internet, devemos atentar à confiabilidade e fidelidade das fontes consultadas eletronicamente. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar.

Em contrapartida, Prodanov e Freitas, (2013, p. 102) definem fontes secundárias “indica que são dados disponíveis e que não foram coletados especificamente para o nosso trabalho em particular”. Portanto, esse tipo de fonte é uma fonte secundária, ou seja, utiliza dados que já foram analisados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é notório que o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre com mais frequência do que se imagina. Diante disso, é necessário ampliar o entendimento sobre o fato, de forma mais abrangente, vez que algo tão corriqueiro requer que seja levado o tópico em pauta com mais urgência, considerando se tratar de ambiente laboral do cidadão.

Os diversos autores supracitados, conceituam diversos tópicos derivados do assédio no ambiente de trabalho, de forma geral e contundente. Compreende-se os tópicos do dano moral e como este é uma espécie de indenização muito utilizada no cotidiano, sendo uma das formas da vítima tentar, ainda que financeiramente, solicitar uma reparação dos males sofridos.

O assédio moral, a presença deste no ambiente laboral, uma das questões mais graves da sociedade moderna; A diferença entre assédio moral, atos de gestão e assédio sexual, suas diferenças e como identificar a ocorrência de cada um deles;

As dificuldades de obtenção de provas, formas de prevenção e efeitos na saúde do trabalhador e para a empresa; O assédio moral e a legislação, mostrando como o assédio moral no ambiente de trabalho viola diversos direitos do ser humano, assim como vários princípios.

Observa-se que, na teoria, o assédio moral no ambiente de trabalho é considerado um tema novo no cotidiano, contudo, na prática, é uma conduta antiga, que vem causando sequelas psicológicas a diversos trabalhadores há anos. O que se vê, na verdade, é o assunto começando a ser tratado pela mídia de forma mais abrangente e tomando um valor social maior há pouco tempo, seja pelo acesso mais fácil à internet e outras vias de obtenção de informação, seja pelo conhecimento dos seus direitos que a população vem tendo sede em saber.

Através das pesquisas utilizadas para chegar à conclusão desse artigo, foi possível notar que nem todas as condutas podem ser consideradas como assédio moral, como foi muito bem diferenciado condutas enquadradas como assédio moral e outras como atos de gestão, não podendo ser confundidas. No entanto, mesmo tendo a prática das condutas ensejadoras do assédio moral no ambiente de trabalho, a dificuldade de provar o alegado é difícil, pois, muitas das vezes não deixam provas, apenas marcas no subjetivo da vítima.

Por isso a importância de as empresas adotarem condutas que visam acabar com a prática em seu estabelecimento, uma vez que prejudica o próprio ambiente de trabalho, já que os trabalhadores laboram desmotivados, diminuindo assim o rendimento, além da participação do Ministério do Trabalho e categorias sindicais.

Uma coisa é fato: não se pode deixar que essa conduta passe a ser considerada uma atitude comum nas empresas, devendo os agressores serem punidos e as vítimas serem ressarcidas, mesmo que financeiramente, por todo o sofrimento.

Durante a finalização dos estudos foram realizadas diversas considerações e reflexões que nos levam a ponderar que os problemas expostos e que deram origem a pesquisa, não são de fato, apenas objeto de um trabalho, mas que se trata de uma realidade do dia-a-dia de muitos trabalhadores e de como essas ações são realizadas no cotidiano na área laboral, bem como as consequências inimagináveis que a vítima tem, considerando que, o dano moral é um fator que visa camuflar a dor e os traumas que ficaram pelo dinheiro.

Neste sentido, cabe a cada um em seu íntimo, estudar e ponderar sobre a abordagem que cada autor realizou, para que se obtenha uma visão pessoal, pensando em meios possíveis de diminuir a prática no ambiente de trabalho, quando presente.

5 REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em: 16 ago. 2022.
- ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral. Revista IOB trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1963**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 16 ago. 2022
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.
- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.
- HIRIGOYEN, Mraie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. De Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.
- LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2007
- MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 25 out. 2022.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, nº 9, p.1.089, set. 2006.

PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho Acadêmico (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito. Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Presidente Prudente, 2010. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/2333/1829>. Acesso em: 16 ago. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª Ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A Deteriorização Das Relações De Poder Dentro Do Organismo Empresarial: Uma Análise Do Assédio Moral No Contrato De Trabalho**. [Dissertação] Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/6479/A%20Deterioriza%c3%a7%c3%a3o%20das%20Rela%c3%a7%c3%b5es%20de%20poder%20Dentro%20do%20Organismo%20Empresarial%20Uma%20An%c3%a1lise%20do%20Ass%c3%a9dio%20Mor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 ago. de 2022.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial**. 2005. Trabalho Acadêmico (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: www.nesc.ufrrj.br/assediomoral. Acesso em: 31 ago. de 2022

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

THOME, CandyFlorencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008.