

**UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI – UAM
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – ECJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

CAMILE KATIUSCIA CAPPELLANES

ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE TRABALHO

SÃO PAULO

2023

CAMILE KATIUSCIA CAPPELLANES

ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção de título de Graduação do Curso de Direito da Universidade Anhembi Morumbi.

Orientador: Prof. Alexandre
Lunardi

SÃO PAULO

2023

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca UAM
Com os dados fornecidos pelo (a) autor (a)

C238a Cappellanes, Camile Katiuscia

Assédio Moral em Ambiente de Trabalho / Camile Katiuscia
Cappellanes – 2023.

48f.:

Orientador: Alexandre Lunardi.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) - Universidade
Anhembí Morumbi, São Paulo, 2023.

Bibliografia: f. 44 - 48

1. Assédio moral 2. Violência 3. Ambiente de trabalho 4. Dano moral
5. Saúde do trabalhador I. Título.

CDD 340

Bibliotecária Elaine Laguna CRB 8/8623

CAMILE KATIUSCIA CAPPELLANES

ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE TRABALHO

DEFESA PÚBLICA EM:

Examinador (a) **(Orientador)**

Examinador (a)

Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter me guiado todos esses anos, por nunca me abandonar nas horas difíceis, por permitir que tudo isso acontecesse. Sempre me guiando com sabedoria, calma e perseverança.

Aos meus pais Rita e Cesar que são tudo em minha vida, que sempre estiveram ao meu lado, nas horas boas e ruins, que me encorajaram a estudar, a seguir meu caminho e criar minha independência. Sem vocês nada disso seria possível. Gratidão eterna Mãe por cada oração pedindo por mim. Gratidão eterna Pai por não ter desistido de mim. Agradeço às minhas lindas irmãs Carine, Carol e Carla que sempre me apoiaram e incentivaram nos momentos difíceis.

Aos meus familiares que eu tanto amo. Obrigada por me escutarem desabafar e por me incentivarem a não desistir.

Ao meu namorado Bruno por estar sempre ao meu lado, me dando força, me animando e cuidando de mim.

Aos amigos de sala de aula: Julia, Rafaela, Milena, Ingrid, Larissa e Jonathan que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período em que me dediquei a este trabalho. Agradeço sempre por me animarem quando os dias eram escuros.

Aos meus amigos por acreditarem em mim e compreenderem a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso. Por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

Agradeço especialmente meu orientador e professor Alexandre Lunardi primeiramente por ter aceitado meu convite e me guiado até o último dia.

Agradeço a todos que estiveram comigo nesta caminhada: Cassius Matheus Devazzio, Kamila Alves, Larissa Palma, minha família, parentes e amigos, que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

“Não sabendo que era impossível, ele foi lá e fez”.

Jean Cocteau

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo avaliar na literatura Brasileira estudos sobre o Assédio Moral em ambiente de trabalho através de estudo bibliográfico e suas evoluções e princípios constitucionais. Para melhor entendimento da temática, seu conceito caracteriza-se por uma conduta abusiva, podendo ser praticada por meio de gestos, palavras ou comportamentos que afetam contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Além disso, seu conceito sempre esteve entre as relações sociais e trabalhistas, sendo preterido por muitos anos, porém, ao final do século XX o tema passou a ser debatido com maior intensidade, com interesse de segmentos da sociedade. Por fim, identificando o assédio moral como uma forma de violação dos direitos trabalhistas. Trata-se de uma revisão na literatura, na qual foi realizado estudo do tipo descritivo, com abordagem quanti-qualitativa. A metodologia foi baseada em uma pesquisa na literatura de caráter exploratório-descritivo, nas seguintes bases de dados eletrônicas: Google de Acadêmico, artigos publicados e monografias publicadas. Para a pesquisa foram utilizadas as palavras chaves: Assédio moral; violência; ambiente de trabalho; dano moral; saúde do trabalhador. O trabalho mostra a importância e a evolução histórica do assédio moral, seu conceito em relação ao ambiente de trabalho, os elementos necessários para sua caracterização e o perfil dos agressores, como das vítimas.

Palavras-Chave: Assédio moral. Violência. Ambiente de trabalho. Dano moral. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The present work aims to evaluate in the Brazilian literature studies on Moral Harassment in the work environment through a bibliographical study and its evolutions and constitutional principles. For a better understanding of the theme, its concept is characterized by abusive conduct, which can be practiced through gestures, words or behaviors that affect against the dignity or physical or mental integrity of a person, in order to threaten their employment or degrade the Desktop. In addition, its concept has always been between social and labor relations, being neglected for many years. Finally, identifying moral harassment as a form of violation of labor rights. This is a literature review, in which a descriptive study was carried out, with a quantitative and qualitative approach. The methodology was based on an exploratory-descriptive literature search, in the following electronic databases: Google Scholar, published articles and published monographs. For the research, the following keywords were used: Bullying; violence; Desktop; moral damage; Worker's health. The work shows the importance and historical evolution of moral harassment, its concept in relation to the work environment, the necessary elements for its characterization and the profile of the aggressors as well as the victims.

Keywords: Bullying. Violence. Desktop. Moral Damage. Worker's health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
1.1 Fundamentos.....	16
1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.....	17
1.3 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho.....	17
1.3.1 Assédio moral vertical descendente.....	18
1.3.2 Assédio moral vertical ascendente.....	18
1.3.3 Assédio moral vertical horizontal.....	18
1.3.4 Assédio misto.....	19
1.3.5 Silêncio.....	19
CAPÍTULO 2 TERRORISMO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS EFEITOS DO TRABALHADOR.....	19
2.1 Dignidade da pessoa humana.....	21
2.2 Assédio moral no trabalho.....	22
2.3 Métodos de assédio.....	23
2.4 Assédio moral e dano moral.....	23
2.5 Assédio moral e assédio sexual.....	24
2.6 Tipos de danos morais decorrentes no ambiente de trabalho.....	25
CAPÍTULO 3 O ASSÉDIO MORAL SOB AS CONSEQUÊNCIAS E A CONSTITUIÇÃO.....	26
3.1 Indenização e pressupostos.....	28
3.2 Assédio moral sob a ótica da Constituição.....	29
3.3 Meios de provas.....	31
CAPÍTULO 4 SOBRE A LEGISLAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL.....	32
4.1 Ações preventivas.....	33
4.2 Dados atuais sobre Assédio Moral.....	35
4.3 Reforma Trabalhista de 2017.....	36
CAPÍTULO 5 ENTENDIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: VALORES INDENIZATÓRIOS.....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

INTRODUÇÃO

O Assédio moral sempre esteve entre as relações sociais e trabalhistas, sendo preterido por muitos anos, porém, foi no final do século XX que esta temática passou a ser debatida com maior intensidade, gerando o interesse de segmentos da sociedade, que identificam no assédio moral, uma forma de violação dos direitos trabalhistas.

A primeira tentativa de definição de assédio moral no trabalho aconteceu em 1976, por Carroll Brodsky, através de pesquisa publicada nos EUA, com descrição de tentativas repetitivas de uma pessoa para importunar outra por meio de provocações, pressões e intimidações (GLINA; SOBOLL, 2012).

Soares e Oliveira (2012), definiu o assédio moral como questões e gestos hostis que, através de repetição constante, afetam psicologicamente o sujeito alvo. Na França, Hirigoyen (1998) citado por Soares e Oliveira (2012) definiu o assédio moral como:

“Toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho.” (p.195)

O primeiro livro de Hirigoyen (*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, 1998) dispõe de grande repercussão, levando à criação de leis francesas para a punição do assédio moral. A tradução do livro para o português em 2018, abriu os debates sobre a temática no Brasil. Na sequência, houve a publicação de uma pesquisa realizada por Margarida Barreto, entre 1996 e 2000, na qual os trabalhadores de várias empresas declararam terem sofrido humilhações reiteradas no ambiente de trabalho (SOARES; VILLELA, 2012).

Inicialmente destaca-se que a história do assédio moral não está relacionada aos dias de hoje, pois a raiz do problema está na antiguidade, quando o homem sempre lutou pela sua subsistência indo à caça para manter a si e a sua família e com o passar do tempo foi submetido a lutar pela sua sobrevivência, tendo em vista o crescimento dos homens trabalhadores com busca do sustento através do seu árduo trabalho de caçar de cada dia. Com isso, surgiram os líderes das sociedades (senhores e escravos, senhores

feudais e os servos, mestres e aprendizes) até chegar ao trabalhador assalariado e seu empregador. Mas os costumes de lutar de antigamente não foram deixados de lado, o reflexo de toda a garra e determinação de querer ser melhor do que o outro perdura até os dias de hoje (GHILARDI; HECKKOOL, 2013).

No Brasil, a lei federal contra assédio moral é inexistente, contudo, diversas câmaras municipais e estaduais vêm aprovando leis que penalizam essa prática no âmbito do serviço público. No âmbito federal, a Lei 11.948/2009, em seu artigo 4º, veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDES) a empresas que sejam condenadas por assédio moral. Mesmo sem a lei específica que caracterize o assédio moral como crime, as repercussões sociais causadas pelo assédio moral têm levado um aumento considerável de pessoas aos tribunais, buscando, através de ações trabalhistas, a reparação dos danos causados por essa forma de violência (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011).

Muitos trabalhadores sofrem com o assédio moral no ambiente de trabalho, podendo ser desencadeado pela cultura da empresa, pelos superiores hierárquicos, causando receio, humilhação e vergonha. Várias vezes quando o assediado sofre com os ocorridos, apresentam dificuldade de defesa, de tomar certas providências corretas e até mesmo de ousar a falar, podendo sofrer emocionalmente, obtendo danos para empresa, pois seu rendimento diminui. Com isso, o colaborador passa por situações constrangedoras, de humilhação e chantagem, podendo causar sofrimento psíquico ou físico, acarretando danos negativos em sua vida profissional, social e pessoal, levando-o ao afastamento do trabalho, remoção, demissão ou exoneração (SAMBATTI; BORTOTTI, 2020).

Os autores Brito (2010) descrevem que as agressões psicológicas com o propósito de perseguição e exclusão, também compõem a relação de desrespeitos aos trabalhadores. O assédio moral não é uma moléstia típica da atualidade laboral, embora seja configurado nos dias de hoje, um “problema de amplitude global” (CASSAR, 2012).

Surgem leis acerca do assunto, porém, ainda há um longo caminho a seguir. Aprofundando mais o assunto, surgem condições de lidar com a situação no ambiente de trabalho, havendo maior solidariedade, compreensão e tolerância, evitando a propagação deste mal, buscando desenvolver os valores

humanos, uma vez que pareçam ser esquecidos por muitos empregados e empregadores (GHILARDI; HECKKOOL, 2013).

O assédio se caracteriza pelo incômodo contínuo a outra pessoa. O assédio moral é a conduta repetitiva com a finalidade de provocar terror psicológico e desequilíbrio psíquico. O indivíduo que comete o assédio, busca desestabilizar o emocional, fazendo com que a pessoa passe por constrangimentos. O assédio é sutil, porém, a agressão permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do indivíduo provocador. As manifestações são variadas e com controles diversificados, como desqualificar profissionalmente, espalhar boatos, assediar e chamar a atenção em público, esconder uma ferramenta de trabalho e acusar alguém, boicotar informações de tarefas ou desorganizar e sujar o posto de trabalho na ausência do colaborador, forçando a limpar diariamente e por diversas vezes, dentre outras situações (BARRETO, 2003).

De modo geral, o assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva, podendo ser praticada por meio de gestos, palavras ou comportamentos que afetam contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Na maioria das vezes, o assédio vem de relações hierárquicas autoritárias, sendo praticadas por superiores hierárquicos e dirigidas aos subordinados em um longo período. No Brasil, o assédio moral ainda não se encontra amplamente amparado pela legislação nacional, porém, vem sendo recepcionado por alguns ramos do direito, especialmente pelo Direito do Trabalho (SILVA *et al*, 2011).

Silva *et al* (2011) conclui que se trata de exposição dos trabalhadores, uma vez que no exercício de suas funções, as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e durante um tempo prolongado da jornada de trabalho, mais comumente em relações desumanas e aéticas, de longa duração, com um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, de modo a desestabilizar a relação de vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando a renunciar ao emprego.

De acordo com a Constituição da República do Brasil (1988), o artigo 1º constitui que os efeitos surgidos pelos colaboradores permanecem iguais aos de toda a história, sendo a dor, angústia, humilhação e revolta, justificando a

importância do estudo relacionado ao assédio moral, fato que afronta o dever constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana.

O Brasil sofre de legislação federal específica sobre o assédio moral, o que respalda o estudo aprofundado dos elementos configuradores da violência psíquica praticada ao ambiente de trabalho, a fim de facilitar a diferenciação da figura em relação a outros fenômenos que permeiam o cotidiano da relação de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2010).

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar na literatura Brasileira estudos sobre a evolução histórica do assédio moral, conceituando o que é assédio moral em uma relação de emprego, e os elementos necessários para a caracterização do assédio moral, e o perfil dos agressores e das vítimas de assédio moral. O objetivo específico é refletir sobre a problemática e as práticas para resolução; contribuir com o conhecimento da população sobre o tema; apresentar os resultados deste trabalho através de eventos científicos para melhoria do conhecimento e atualização das leis.

A justificativa do tema despertou-me pela necessidade em aprofundar meus conhecimentos sobre o tema, na obtenção de maiores informações sobre assédio moral nas organizações para o empregado e empregador. Assim, com devidas informações o indivíduo estará ciente do assunto, podendo buscar mais meios legais para sua proteção, quando possível evitar danos morais e danos a sua saúde, sendo os fatores mais prejudiciais ao assediado moralmente.

Trata-se de uma revisão na literatura, na qual foi realizado um estudo do tipo descritivo, com abordagem quanti-qualitativa. A metodologia foi baseada em uma pesquisa na literatura de caráter exploratório-descritivo, nas seguintes bases de dados eletrônicas: Google Acadêmico, artigos e monografias publicadas; consolidação das leis trabalhistas, Constituição Federal do Brasil 1.988, e projetos de Lei, para obtenção de informações sobre o tema. Para a pesquisa foram utilizadas as palavras chaves: Assédio moral; violência; ambiente de trabalho; dano moral; saúde do trabalhador. Posteriormente, foram selecionados artigos publicados entre os anos 2006 e 2017, na língua portuguesa e inglesa com informações agrupadas, organizadas e discutidas neste trabalho.

O trabalho vem composto de 04 capítulos. No capítulo 1 trata-se de todo o contexto do assédio moral no ambiente de trabalho, seus fundamentos,

Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) e os tipos de assédio moral. No capítulo 2 sobre o terrorismo psicológico no ambiente de trabalho e os efeitos causados aos trabalhadores, a dignidade da pessoa humana, assédio moral no trabalho e seus métodos, tipos de danos morais, assédio moral, dano moral e assédio sexual. No capítulo 3 destaca-se as consequências do assédio moral e a Constituição, indenização e provas. No capítulo 4 foi abordado sobre a Legislação e no capítulo 5, descreve-se pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o entendimento do assédio moral no TST.

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Considera-se assédio moral um conjunto de condutas reiteradas, na maioria das vezes praticadas por aquele que se encontra em situação hierarquicamente superior ao empregado assediado, de forma a atingi-lo, ou consentindo que outros empregados do mesmo nível funcional o atinjam, de forma a ofender sua dignidade através de humilhações, causando uma desestabilização no ambiente de trabalho (ALKIMIN, 2008).

Segundo Cassar (2012), o assédio é o termo utilizado para denominar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico para a pessoa. Para Martins (2012), o assédio moral é caracterizado em face de condutas abusivas praticadas diretamente ou indiretamente pelo empregador em plano horizontal ou vertical, ao empregado, que atinge seu estado psicológico. O autor completa que assediar significa importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna, conduta ilícita de forma insistente e repetida, de natureza psicológica, levando ofensa à dignidade, personalidade e até mesmo à integridade do trabalhador. Porém, nada impede que a violência psicológica seja do trabalhador em face da sua chefia.

O empregador é o principal causador de violência psicológica no ambiente de trabalho, na medida em que possui o diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). As atitudes do agressor no assédio extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não a sua atividade (DALLEGRAVE, 2010). O empregador utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seu subordinado, praticando o assédio vertical ou descendente. O assédio vertical consiste na utilização do poder de chefia para fins de abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para desviar-se das consequências trabalhistas (NASCIMENTO, 2009).

O assédio horizontal, é aquele praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. Esse fenômeno pode decorrer de ato patronal, consiste no estímulo à rivalidade entre seus empregados. Ou seja, o empregador estimula conflitos internos com o intuito de se livrar de alguém que está causando incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, pressionando pedir demissão (RAMOS; GALIA, 2012).

O mobbing horizontal leva à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política ou religiosa, dentre outras (NASCIMENTO, 2009).

O assédio moral surgiu em tempos remotos, caminha com os seres humanos desde as primeiras relações de trabalho e está presente nos mais variados grupos sociais. No Brasil, foi marcado no ano de 2000 através de dissertação de mestrado publicado pela Dra. Margarida Barreto apresentada na PUC/SP e nomeado como “Violência, saúde e trabalho – Uma jornada de humilhações”. Com o passar dos anos, algumas cidades editaram leis para combater o assédio moral dentro dos órgãos públicos, a primeira lei aprovada ocorreu no interior de São Paulo, no município de Iracemápolis, servindo como base para criação e aprovação de outras leis em diversas cidades do Brasil (ALKIMIN, 2013).

Para Hirigoyen (2010), o assédio moral no trabalho consiste em qualquer conduta abusiva como gesto, palavra, comportamento, atitude que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, afetando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Ou seja, é caracterizado pelo incômodo contínuo a outra pessoa, podendo causar desequilíbrio psicológico e psíquico do indivíduo.

Os autores Ghilardi e Heckkool (2013) relatam que as manifestações são diversas, como, por exemplo desqualificar profissionalmente, espalhar boatos, assediar e chamar a atenção em público, esconder uma ferramenta de trabalho e acusar alguém, boicotar informações acerca das tarefas entre outras situações.

O assédio moral não pode ser confundido, por exemplo, com o estresse, pois não possui característica de repetição e sim devido às condições de trabalho. O assédio é por tempo prolongado, planejado causando abalos psicológicos. Esse assunto é de grande importância para a sociedade, pouco discutido, porém, mostra-se o conceito, como acontece e seus tipos como assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto (HIRIGOYEN, 2010).

O abuso de poder cria instabilidade e tensões, o que transforma o ambiente de trabalho em um espaço desmoralizado, inseguro e perigoso afetando a todos. Considerado um processo complexo, deve se evitar

concepções simples, inaptos ou impróprios sobre o que significa ou não, onde o contrário causa danos morais, atingem a dignidade, a saúde física e mental, a liberdade e a personalidade, atribuindo dor e violando os direitos fundamentais (GHILARDI; HECKKOOL, 2013).

Assédio moral é uma violência contra o ser humano, mesmo não sendo uma violência física, a dificuldade de a pessoa reconhecer a situação de risco, muitas vezes não é identificada no primeiro momento. Quando identificado o assediado se sente acuado ao buscar seus direitos prezando pelo seu salário, emprego e estabilidade. A sociedade em que vivemos, é reconhecida pelo trabalho, é valorizada e ao mesmo tempo desvalorizada, tornando-se um paradoxo da modernidade. O espaço de trabalho que deveria ser de produção para sua subsistência, torna-se um ambiente perverso, algumas pessoas se utilizam desta relação de poder para humilhar.

O assédio moral é um fenômeno do ordenamento jurídico que surgiu com a evolução da sociedade e a intensificação sociológica nas relações de trabalho, ganhando força na pandemia do Covid-19, onde as pessoas passaram a trabalhar remotamente. É um fenômeno que pode ser definido como uma humilhação direta ou indireta ao indivíduo. A exposição dos trabalhadores em situações de constrangimento durante a jornada de trabalho faz surgir o sentimento do trabalhador de ser rebaixado, ofendido, inferiorizado e menosprezado, mas este assédio especificamente não acontece necessariamente de seus superiores para os inferiores, acontece de forma inversa também. Na cabeça deste assediador, que na verdade muitas vezes é disfarçado claramente por uma insegurança própria e sim com plena consciência do ato, existe a hierarquia de mandar e ser respeitado a qualquer custo, tornando o assédio uma violência comum no dia a dia.

1.1 Fundamentos

O assédio se caracteriza por humilhações, brincadeiras que ultrapassam os limites, insultos com intenção de expor a pessoa no ambiente de trabalho e de maneira frequente, causando constrangimento frente ao grupo. O Direito Trabalhista nasce como reação ao cenário apresentado com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. Tal reação da classe trabalhadora, ocorrida no século XIX contra a utilização sem

limites do trabalho humano. Com isso, nasce o Direito do Trabalho com função titular, econômica, política, coordenadora e social (FAÇANHA, 2012). A seguir, o autor descreve sobre cada função.

Titular: devido a função de proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador com cláusulas abusivas, garantindo-lhe o mínimo.

Econômica: em relação a necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país.

Coordenadora ou pacificadora: visando harmonizar os conflitos naturais entre capital e trabalho.

Política: devido a medida estatal coletiva atingir toda população e possui interesse público.

Social: Visa à melhoria da condição social do trabalho, da sociedade de maneira geral.

Conservadora: através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, enganando-os, impedindo os “avanços do Direito do Trabalho”.

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação das tribos proporcionou o início das lutas pelo poder e domínio. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos. A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro (FAÇANHA, 2012).

1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, cresceu consideravelmente o número de assalariados e a produção das indústrias brasileiras multiplicou-se. A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT), integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência com dignidade. Entretanto, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos interessados, principalmente empregados e empregadores (FAÇANHA, 2012).

Façanha (2012) completa que o trabalho sempre foi um meio utilizado pelo ser humano com finalidade de sua própria sobrevivência. O trabalho subordinado, inserido pelo meio capitalista, tornou-se um dos mais garantidos de sobrevivência, qualidade de vida e poder social àqueles que são totalmente destituídos de riquezas, os chamados hipossuficientes.

1.3 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

No contexto de assédio moral no ambiente de trabalho, encontra-se assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e assédio moral misto. No assédio moral o alvo é o próprio indivíduo, com o interesse de prejudicá-lo, não se tratando de melhorar a produtividade ou os resultados, mas sim livrar de uma pessoa por se sentir importuna a ela (HIRIGOYEN, 2012).

Alkmin (2006) relata que o assédio moral é uma agressão feita por uma determinada pessoa relacionada à outra que, por ser repetitiva, pode ferir o bem-estar da pessoa agredida, atingindo seu bem-estar físico e psicológico. Essa situação pode ser apontada através de um gesto, uma palavra ou atitude, acarretando vergonha e humilhação ao que sofre o assédio.

1.3.1 Assédio moral vertical descendente.

Segundo o Ministério Público Federal (2016), esse tipo de assédio se caracteriza quando o trabalhador sofre o assédio de um hierárquico. Diferente do horizontal, por ser caracterizado de um trabalhador para o outro com mesmo nível hierárquico em seu ambiente de trabalho. Hirigoyen (2012) descreve que o assédio moral vem de um superior hierárquico, apresentando consequências graves sobre a saúde em relação ao horizontal, pois a pessoa assediada torna-se isolada e com maior dificuldade para encontrar solução ao problema. O assédio mais comum acontece quando um subordinado é insultado por seu superior, porém, também existe aquele onde um superior é insultado por seu subordinado.

Assédio moral vertical descendente é o mais comum de acontecer em empresas, praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. Pode ser visto, por exemplo, quando a chefia cobra

metas de seus subordinados, colocando-o em situação constrangedora, fazendo com que fiquem expostos a tais situações (FACURE, 2016).

1.3.2 Assédio moral vertical ascendente

Esse tipo de assédio ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior. Embora seja mais difícil de ocorrer, mas podem ser vistos em situações em que o subordinado possui alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico, com isso aproveita a situação como meio de chantagem para benefício próprio (FACURE, 2016).

Para Hirigoyen (2012) esse assédio é do superior por um ou vários subordinados onde não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo. As vítimas, neste caso, não sabem como conduzir em sua defesa e não levam a sério esse tipo de queixa. O assédio moral ascendente pode ser distinto por duas formas: a) falsa alegação de assédio sexual com a finalidade de atentar contra a reputação de alguém e desqualificá-la definitivamente, dado que para este gênero de acusação raramente existem evidências, bem como poucas justificativas possíveis, sendo o efeito destruidor de uma falsa acusação; b) reações coletivas de grupo: cumplicidade de todo o grupo para se livrar de um superior hierárquico que não foi aceito por eles.

1.3.3 Assédio moral horizontal

Esse tipo de assédio ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção. Portanto, pode ser visto, por exemplo, quando um funcionário atinge uma meta no trabalho e importuna o outro que não a atingiu, ocasionando em uma competitividade entre seus empregados. Essa competitividade aumenta cada vez em que o empregado é cobrado por sua escolaridade, eficiência, competência e grande produtividade, pois a responsabilidade aumenta o que faz garantir seu emprego e com isso, gerando inveja, ocasionando um possível assédio moral no trabalho (FACURE, 2016).

1.3.4 Assédio misto

Ocorre quando a pessoa é ou torna-se cúmplice, podendo ser representada como posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou colegas de trabalho, a designação se expande por todo o grupo de trabalho. A pessoa é considerada culpada por tudo que acontece de errado, intolerante para outras pessoas, convivência ruim, tornando -se rejeitada pelos colegas (HIRIGOYEN, 2012).

1.3.5 Silêncio

O silêncio, provocado pelo medo, desencadeia diversas consequências para a saúde e em suas relações pessoais, podendo inclusive levar a pessoa assediada ao suicídio. A vítima fica imobilizada por uma ligação psicológica, tornando-a indefesa, impedindo-a de qualquer reação onde não se limita ao medo de perder o emprego (FACURE, 2016).

CAPÍTULO 2 - TERRORISMO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS EFEITOS DO TRABALHADOR

Para entendermos a relação de ética com o assédio moral é necessário compreender que a origem da palavra ética vem do grego ethos com o significado como modo de ser. Com isso, pode ser definida com um conjunto de valores que norteiam o comportamento do homem em relação aos outros homens na sociedade em que vivem, propiciando, assim, o bem-estar social. A ética determina o modo como o ser humano deve se comportar junto a sociedade que convive (BARROS, 2004).

O entendimento do assédio decorre através de estudos científicos no âmbito da Psicologia e da Medicina, que investigam ocorrências no ambiente de trabalho e os efeitos sobre a saúde dos indivíduos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o fenômeno implica em formar “multiatitudes” ao redor de alguém para atacá-lo (HIRIGOYEN, 2010).

O conceito e teoria sobre assédio moral no trabalho são recentes, porém, a história, a mitologia e as religiões o remetem à Antiguidade. O termo assédio moral pode ser substituído por mobbing devido às repercussões causadas à saúde mental dos trabalhadores. Este termo foi identificado em 1984 pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, e definido como ações repetidas e repreensíveis, ou claramente negativas, dirigidas de maneira ofensiva contra empregados, que podem conduzir ao seu isolamento com o grupo no local de trabalho (HIRIGOYEN, 2010).

Em consequência de muitos ataques às vítimas, muitas vezes por medo, permanecem caladas, sabendo que ao falar ou denunciar, correm o risco de perder o emprego. Envolvida nessa situação, começa a desenvolver sintomas psíquicos com manifestações levando em consideração a pessoa e ao sexo, podem apresentar tristeza, sensação de inutilidade, choro, diminuição da libido, pensamentos confusos, insegurança, pensamentos suicidas, vontade de vingança, medo exagerado, aumento da pressão arterial, entre inúmeras repercussões relacionadas a humilhação na saúde (BARRETO, 2003).

O assediador provoca tantos transtornos à vítima, sem qualquer arrependimento, utilizando agressões verbais. De certa forma, o perfil do assediador é de um indivíduo fraco, devido ser incapaz de construir sua própria

felicidade, deixando de praticar atitudes que o faça sentir bem (FIORELLI; FIORELLI, 2007).

Na citação abaixo, são ações que refletem no desempenho e vida da pessoa vítima do assédio moral.

“O gerente.... Todo mundo tem medo dele. Ele se acha um Deus. Ele fica fiscalizando quem conversa. Chega devagarzinho para ver se tem alguma de nós parada. Se a máquina está parada, ele humilha com cara dura, na cara de todo mundo. (BARRETO, 2003)”.

Apesar de ter sido considerada inconstitucional a Lei Estadual do Estado de São Paulo nº 12.250/06, cita que “É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”. Assédio é o ato que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o clima de trabalho (NASCIMENTO, 2012).

Podemos observar que o número de denúncias de assédio moral no Brasil é elevado, de acordo com Associação Nacional dos Procuradores e Advogados Públicos Federais nos Diários Oficiais, os dados apontam para o crescimento no número de casos de assédio moral no setor público. Segundo apuração do jornal Folha de S. Paulo, a Controladoria-Geral da União (CGU) recebeu, em 2019, 426 denúncias de assédio moral. O pior resultado dos últimos cinco anos. E 2023 não ficará muito atrás. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho (CELINA MODESTO, 2022 - Assessoria de Comunicação Social TRT-13, online).

O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mas, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com frequência e duração. Milhares de trabalhadores sofrem de assédio moral. Estudos evidenciam que os funcionários consideram seus chefes como tirânicos. Nesse sentido, apesar da caracterização do assédio existir há mais de 25 anos, o que se observa, que o sofrimento dos trabalhadores ainda é banalizado (FEIJÓ, 2011).

2.1 Dignidade da pessoa humana

Está prevista na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º inciso III, como direito fundamental a dignidade da pessoa humana. Direito este, violado pela prática do assédio moral. O direito à dignidade humana, sendo considerado o princípio criador dos direitos do homem, traduz a própria essência da concepção humana. Esse princípio está implicitamente contido na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789 (PEREIRA, 2012).

A prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicial à saúde do trabalhador. A dignidade é algo essencial ao ser humano, devendo ser respeitado e valorizado em qualquer tipo de relação (CASTRO, 2012).

2.2 Assédio moral no trabalho

Apesar de ser considerada inconstitucional, a Lei Estadual do Estado de São Paulo nº 12.250/06, “É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integralidade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

O assédio moral se caracteriza pelo ato que note, por repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, gerando ameaça do seu emprego ou destruindo o clima de trabalho. Essas atitudes objetivam atentar contra o direito e dignidade da pessoa assediada, alterando sua saúde física ou mental (NASCIMENTO, 2011).

Vieira (2007) descreve que o assédio moral se caracteriza pela degradação deliberada de condições de trabalho, prevalecendo atitudes e condutas negativas dos líderes superiores em relação a seus subordinados, provendo de uma experiência subjetiva, acarretando prejuízos práticos e emocionais ao trabalhador e à organização. A pessoa assediada fica isolada do grupo, passando a ser tratada de maneira hostil, sendo ridicularizada, inferiorizada diante dos outros. Com isso, por medo de perder o emprego e vergonha em manter um relacionamento com a pessoa assediada com o pensamento de também ser humilhado, rompem os laços afetivos com a vítima e na maioria das vezes, constituem ações e atos do agressor no ambiente de

trabalho, instalando o pacto do silêncio coletivo e com isso, a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima.

Um ato isolado de humilhação não se caracteriza como assédio moral. Para que se configure, se faz necessário a repetição sistemática, intencionalidade e direcionalidade. Entretanto, independente do ato, deve ser combatido com firmeza por constituir uma violência psicológica, trazendo danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, como de todo o coletivo que testemunha os atos (VIEIRA, 2007).

2.3 Métodos de assédio

Hirigoyen (2001) descreve que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direcionamentos, sendo de subordinados à superiores, de superiores à subordinados e entre pares. As manifestações e características podem ser diversas permitindo a sua classificação. O autor classifica os tipos de maus tratos em quatro categorias importantes, que são:

A) Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar a autonomia da vítima; não transmitir as informações úteis para a realização de suas tarefas; sempre contestar suas decisões e de forma sistemática; críticas exageradas e injustas sobre seu trabalho; privar a vítima de acessos aos instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador; retirar as funções de trabalho que lhe compete; atribuição sistematicamente de tarefas inferiores e ou superiores às suas competências.

B) Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é constantemente interrompida; superiores hierárquicos ou colegas de trabalho não dialogam com ela; a comunicação é realizada somente por escrito; recusam todo contato com ela mesmo o visual; isolamento social; proibição dos colegas de manter contato com ela.

C) Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações com desdenho para qualificar a vítima; gestos de desprezo como suspiros e olhares desdenhosos; desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados.

D) Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agressão física mesmo que sejam leves como esbarrar, fechar a porta, ou falam com elas aos gritos; invasão da privacidade com ligações telefônicas ou castas; seguem-na na rua ou espionada diante de seu domicílio; danificar o automóvel

da vítima; assédio ou agressão sexual como gestos ou propostas; não levam em conta seus problemas de saúde.

2.4 Assédio moral e dano moral

O assédio moral possui diferentes relações ao dano moral, podendo existir um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com frequência e duração. No dano moral não existem muitas exigências e um simples ato pode caracterizar como dano moral. Em matéria de evidências, entende-se que no dano moral o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiros, enquanto no assédio moral não existe esta necessidade. Com essa diferença entre ambos, as distinções são importantes do ponto de vista de avaliação, pois, o assédio moral causa dor e sofrimento comprovados pela vítima e o dano moral não necessita destas comprovações (FEIJÓ, 2011).

As indenizações por assédio moral são maiores em relação aos danos morais. O empregado, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relacionada ao dano moral. Com isso, poderá realizar os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho e do dano moral. Cabe ao empregado apresentar provas de dano moral que justifiquem o assédio moral. Algumas evidências como cópias autenticadas de atestados médicos que registrem problemas físicos ou psicológicos atribuídos por condições de trabalho; e-mails e cartas ofensivas do agressor; anotações quanto aos dias e datas dos atos do assédio moral; elaboração de boletim de ocorrência contra o agressor pode ser utilizadas como evidências (FEIJÓ, 2011).

O assédio moral é uma junção de danos morais e micro traumas psíquicos. Apesar de todo assédio moral conter um conjunto de danos morais contidos entre si, nem todo dano moral constitui por si, só, um assédio moral. Desta forma, são conceitos distintos e naturalmente acarretam consequências jurídicas diversas. A súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça caminha na mesma direção. Assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito (FEIJÓ, 2011).

2.5 Assédio moral e assédio sexual

As duas se caracterizam em comportamentos que prejudicam o ambiente de trabalho, gerando à vítima grande tensão psicológica, danos à sua saúde física e mental, atingindo sua dignidade e seus direitos de personalidade (ALKIMIN, 2006).

O assédio sexual aumenta três vezes mais através da Lei 10.244/2001, que inclui o art. 216-A no Código Penal, in verbis: Constranger alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo da sua condição de superior hierárquico ou influência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função (ALKIMIN, 2006).

Alkimin (2006) descreve que é possível visualizar três elementos que caracterizam assédio sexual, sendo: constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, impondo à vítima atitude contrária com a de sua vontade própria; obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, e abuso de poder hierárquico.

O delito de assédio sexual somente se consumará se for praticado por um superior hierárquico, não sendo caracterizado se ocorrer com um colega de trabalho. Portanto, essa conduta não poderia deixar de ser reprimida, cabendo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a repressão de tal conduta, possibilitando a demissão por justa causa e outros tipos de reparos civis por tratar de um ato ilícito (FELKER, 2006).

Felker (2006) relata que a diferença entre os dois tipos de assédio sexual implica em uma conduta iminentemente sexual através de atos, comentários, insinuações, formas evidentes das intenções do assediador. Assim, o assédio moral é mais silencioso, porém, se caracteriza por meio de gestos, escritos, palavras sem apresentar conotação sexual, sendo perceptível apenas quando os danos ao ambiente de trabalho começam ser evidenciados e a saúde física e mental do assediado apresenta-se desgastada.

2.6 Tipos de danos morais decorrentes no ambiente de trabalho

Para Felker (2006), os tipos de danos morais são decorrentes na fase pré-contratual, sendo: submeter o candidato a emprego ao detector de mentiras, onde constitui uma invasão indevida de sua privacidade, bem como método idôneo de buscar a verdade; O empregador divulgar as causas que o levaram a

não contratar o candidato para a vaga; Submeter o candidato a testes de AIDS; Descumprir ajuste pré-contratual, quando o empregador não cumpre contratação previamente acordada via oral; Não aproveitamento de candidato a emprego público aprovado em concurso.

Martins (2012) descreve que “Há de ficar demonstrado que o empregado teve algum prejuízo ou que o fato atingiu sua moral”.

Complementando a fase contratual, Felker (2006) diz que são diversos os danos morais decorrentes da relação de emprego, sendo: submeter o empregado a humilhações de diversas variações; demissão de um funcionário portador do vírus HIV; violação da imagem do empregado sem sua autorização; utilização de detector de mentiras; revistas de empregados; divulgação de fatos em que o empregador visa humilhar o empregado; denúncia caluniosa e falsas informações à polícia tanto do empregado como do empregador, incorrendo em crime previsto no art. 339 do Código Penal.

CAPÍTULO 3 - O ASSÉDIO MORAL SOB AS CONSEQUÊNCIAS E A CONSTITUIÇÃO

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho impactam sobre os sujeitos envolvidos, a empresa e o ambiente de trabalho. A princípio, os efeitos gerados pela vítima são estresse e ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo evoluir de casos extremos ao estresse pós-traumático. Dentre esses efeitos citados, podem ser gerados outros efeitos como vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo apresentar alterações psíquicas como neurose traumática, psicose e paranoia (HIGIGOYEN, 2011).

Barreto (2006) relata que as consequências mais comuns são vítimas com pensamento suicida, sendo que algumas até tentam a prática, o consumo de drogas ou álcool e a reprodução no lar da violência sofrida no trabalho.

O assédio moral gera o desligamento da vítima do seu emprego, em um estado debilitado, sem condições físicas ou psicológicas de uma recolocação no mercado de trabalho. Situação na qual se agrava quando a vítima reconhece que o mercado de trabalho não absorverá uma pessoa nesse estado, se sentindo comprometida em meio da sua subsistência e de sua família (NASCIMENTO, 2011).

O assédio moral afeta a vítima e a empresa, com a diminuição da produtividade, absenteísmo, desmotivação e desconcentração da vítima, aumentando a taxa de erros e falhas no processo de trabalho (FALKEMBACH, 2015).

O autor Pamplona Filho (2006) descreve que as situações são agravantes para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não sendo possível a sua substituição imediata, gerando maiores danos.

O art. 5º, incisos C e X da Carta Magna, prevê o direito de indenização por dano material, moral decorrente da violação da imagem, bem como o direito à intimidade, vida privada e à honra, reparando a vítima com os prejuízos sofridos. Na Constituição Federal, no art. 7º inciso XXII, minimiza os riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde. No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001, com iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE); dando ao empregado o direito de rescisão do contrato

de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, onde o empregador se responsabiliza pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas (BRASIL, 2001).

Para Góis (2009), a alteração na legislação trabalhista no art. 483.48 O Projeto de Lei nº 2.369/2003 (PL 33/2007), reapresentado em 2007 sob o nº 33, cumpre destacar a definição que seu art. 2º pretende dar ao assédio moral, segundo o qual “o assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, sendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho”.

O Projeto de Lei nº 4.742/2001, disciplinando os aspectos criminais relativos ao assédio moral, foi apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE). Este, introduz o artigo 136-A no Código Penal, caracterizando o assédio moral 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 tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

No âmbito municipal, foi aprovada a lei nº 2665 de 08 de novembro de 2006 em Balneário Camboriú que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de agentes públicos nas dependências da administração direta, indireta, fundacional e autárquica do Município de Balneário Camboriú, e de outras providências (BRASIL, 2006).

No município de Gaspar, foi aprovado a lei nº 2415 de 07 de novembro de 2003, onde define a prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por agentes públicos municipais e de outras providências (BRASIL, 2003).

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que pode ter diversas consequências negativas para a vítima, como o comprometimento da saúde física e mental, o afastamento do trabalho e a redução da produtividade. Além disso, o assédio moral é uma prática ilegal e inconstitucional, que viola os princípios da dignidade da pessoa humana e do respeito à integridade física e psicológica do trabalhador. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X,

garante o direito à indenização por danos morais decorrentes de qualquer violação desses direitos fundamentais.

Assim, a vítima de assédio moral tem o direito de buscar reparação na justiça do trabalho, por meio de uma ação de indenização por danos morais. Para obter sucesso nessa ação, é importante que a vítima apresente provas do assédio, como testemunhas, e-mails, mensagens de texto, áudios, vídeos, entre outros elementos que comprovem a prática (BRASIL, 2006).

No entanto, a falta de provas materiais não impede a caracterização do assédio moral, pois é possível utilizar outros elementos, como depoimentos de colegas de trabalho e laudos médicos, para comprovar a prática. O importante é que a vítima tenha um relato coerente e consistente sobre o ocorrido e procure ajuda de um advogado especializado em direito do trabalho para orientá-la sobre os procedimentos legais e os documentos necessários para ingressar com a ação de indenização (BRASIL, 2006).

3.1 Indenização e pressupostos

Por ofender os direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral objetiva em dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente e os danos experimentados. Se a evidência produzida nos autos, contudo, não demonstra a repetição sistemática de conduta abusiva do superior hierárquico, direcionada a diminuir a prejudicar a estabilidade psíquica do trabalhador, com clara intenção de exclusão ao indivíduo, tornando inviável o reconhecimento de prática de assédio moral (NUNES, 2013).

Outro aspecto essencial para a qualificação do assédio moral é o intuito de quem pratica. Com isso, é preciso ter a intenção de segregação, para que então a vítima ou sujeito passivo de assédio desista do cargo ou do emprego. No entanto, cabível o alerta dos Tribunais de que o assédio moral nem sempre implica na demissão do empregado, podendo ter como objetivo apenas em manter o trabalhador sob tortura psicológica (NUNES, 2013).

A intenção da ré em denegrir a imagem do autor, responsabilizando-lhe conduta ociosa, leva à materialização de uma figura jurídica do assédio

moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. (TRT 12ª R.; RO 0000201-94.2011.5.12.0018; Terceira Turma; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 06/06/2012).

Dallegre Neto (2010), alerta para a necessidade de a atitude do agressor ser dolorosa, com o objetivo de destruir emocionalmente a vítima. Na culpa, existe a conduta, porém, não se objetiva o resultado. Em contrapartida, no dolo, existe uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido.

3.2 Assédio moral sob a ótica da Constituição

Marmelstein (2008), descreve que a Constituição Federal estabelece garantias constitucionais relacionadas ao assédio moral, assegurando indenização por danos morais, se comprovado o comportamento considerado totalmente inadequado. De acordo com o artigo 5º, inciso X, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O autor conceitua direitos fundamentais sob a seguinte perspectiva:

Os direitos fundamentais são normas jurídicas intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

A preocupação do legislador é bem clara em relação à dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, sendo que ambos são princípios violados constantemente pelo assédio moral. Sarlet (2012) conceitua dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Sarlet (2012) destaca que a ofensa a outros preceitos e ofensa a referida premissa resulta em dever de reparar encontrando refúgio em âmbito normativo e efetivação por intervenção de decisões proferidas pelo judiciário conforme julgado a seguir disposto:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL- É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada à submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. [...] (146020105040401 RS 0000014-60.2010.5.04.0401, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 16/06/2011, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul).

Cabe indenização por dano moral decorrente do assédio moral, portanto, o trabalhador deverá comprovar sua submissão a situações humilhantes, constrangedoras e repetitivas, que acarretam danos psicológicos e morais. Com isso, o trabalhador tem o direito de propor o pedido de indenização para ressarcir os prejuízos e danos absorvidos (SARLET, 2012).

O assédio moral afeta um dos princípios principais da nossa Constituição Federal, que consiste no princípio da dignidade da pessoa humana. Referido preceito encontra previsão no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal/1988:

Artigo 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 fundamento: [...] III – a dignidade da pessoa humana.

Nunes (2009) esclarece que dignidade é um conceito que foi elaborado no decorrer da história, chegando ao início do século XXI com um valor supremo, construído pela razão jurídica.

3.3 Meios de provas

Considerando a origem da terminologia que advém do latim probare, é um elemento que objetiva mostrar a existência de um fato. Nessa margem de raciocínio, instrui-se que “provas” são os meios utilizados para formar o convencimento do juiz a respeito de fatos controversos que tenham relevância

ao processo. O assédio moral pode ser demonstrado por muitos meios de provas, como gravações de voz, mensagem de texto por meio de WhatsApp, bilhetes contendo ameaças dirigidas à vítima e depoimento de testemunhas (MARTINS, 2012).

Schimid (2013) relata que o empregado assediado aproveita das seguintes estratégias para agregar o maior número de provas possíveis para propor uma ação de reclamação trabalhista:

Conversar francamente com o agressor a respeito do assédio, na presença de terceiros; informar o superior hierárquico do agressor a respeito do assédio; dirigir-se ao sindicato ou ao representante do sindicato, se houver dentro da empresa; consultar o médico do trabalho, se a empresa dispõe de algum; dirigir-se à fiscalização do trabalho; consultar um especialista em tratamentos psicológicos; consultar um advogado; procurar os Conselhos Seccionais da OAB, em cada estado da federação; consultar uma associação especializada. Nesse momento, comunicar é a palavra-chave. Poderá o assediado, também, recolher provas acerca de outras vítimas do mesmo agressor. Um atestado informando o mal psicológico também poderá ajudar. E, certamente, serão valiosos os testemunhos favoráveis de colegas de trabalho que presenciaram os atos de assédio.

O depoimento de testemunhas é essencial, porém, nem sempre o empregado pode contar com este suporte, em diversas situações as testemunhas não aceitam depor por sentirem intimidadas. É comum testemunhas trabalharem na empresa em que o assédio foi praticado e o empregador possui influências sobre os empregados, comprometendo o depoimento, deixando a testemunha receosa em ser demitida ou até mesmo posteriormente ser assediada. As provas reunidas podem ser gravações de conversa telefônica e do ambiente de trabalho com teor que comprove o assédio moral por meio de diálogo abusivo (SCHIMID, 2013).

CAPÍTULO 4 – LEGISLAÇÃO

Não existe uma legislação específica sobre o assunto no ordenamento jurídico brasileiro, como também regulamentação da esfera penal que define o assédio moral no ambiente de trabalho devido o tema ser recente, porém, encontra-se em constante discussão. Entretanto, o assediado não se encontra totalmente desamparado e desprotegido, existem algumas leis que abordam sobre o tema (FONSECA, 2007).

A Constituição Federal de 1988 presa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1º, inciso III. Com efeito, a dignidade da pessoa humana deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho (FONSECA, 2007).

A primeira lei aprovada pelo legislativo municipal do Brasil foi em Itacemápolis, no Estado de São Paulo, que deu origem à Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000 e ao Decreto Regulamentador nº 1.134/2001 (ROCHA, 2006). O parágrafo único do artigo 1º da referida lei dispõe que:

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (IRACEMÁPOLIS, 2015).

A nível estadual, existe a Lei nº 3.921 de 23 de agosto de 2002, que proíbe o assédio moral nos estabelecimentos estaduais do Estado do Rio de Janeiro (ROCHA, 2006). Logo após, foi promulgada a Lei Complementar nº 63, de 09 de julho de 2004 no Estado da Paraíba (NASCIMENTO, 2011).

Existem ferramentas que podem ser utilizada para prevenir o assédio moral, sendo as convenções e acordos coletivos de trabalho, dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho, ao modo que as regras em relação às medidas preventivas contra o assédio moral

previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, bem como aos empregadores, que demonstraram iniciativa no combate desse ato (NASCIMENTO, 2015).

Atualmente, verifica-se que a vítima de assédio moral no ambiente de trabalho possui a proteção da Constituição Federal e princípios constitucionais; da Consolidação das Leis do Trabalho; de Leis de ordem municipal, estadual e federal bem como de convenções e acordos coletivos.

4.1 Ações Preventivas

Considerando que a legislação brasileira não provém de muitos dispositivos específicos relacionados à proteção da vítima de assédio moral, torna-se relevante nomear algumas medidas preventivas que podem e devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado (NASCIMENTO, 2015).

Com relação à empresa, deverá: formar e informar os trabalhadores e gerentes do assédio moral, treinando os gerentes em técnicas de administração; definir as tarefas e funções de trabalho, bem como definir as condições de trabalho; declarar que não tolera condutas de abuso de poder; realizar planejamento das relações sociais da empresa; incentivar as boas relações de trabalho, de modo a evitar qualquer clima de insatisfação e estar atento para o aumento súbito e injustificado do absenteísmo; avaliar os riscos psicossociais existentes na empresa (NASCIMENTO, 2015).

Quanto aos trabalhadores, estes deverão: participar efetivamente na vida da empresa conquistando autonomia; não se calar em caso de assédio; não tentar solucionar o problema sozinho, reagir imediatamente e compartilhar aos colegas de trabalho de sua confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais, bem como solicitando a intervenção da empresa; afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentimento de culpa; caso seja necessário, buscar apoio psicológico e aprender técnicas de defesa e de relaxamento com o objetivo de abordar o problema sem comprometer a saúde; considerar a possibilidade de contratar as assessorias de vítimas para receber apoio emocional; apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) ou ao Ministério Público do Trabalho (MPT), são fatores importantes ao trabalhador (NASCIMENTO, 2015).

A indenização provém de natureza sancionadora, pois reprime o ato praticado pelo ofensor, de forma que o ressarcimento por dano moral sendo uma espécie de compensação. Logo, afirma-se que a indenização tem função compensatória e pedagógica, no sentido de punir o ofensor para que a agressão não se repita. Para assegurar maior eficácia à legislação aplicável ao intuito em análise, as medidas preventivas devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado (MARTINS, 2007).

Dallegrave Neto (2007) relata que a conduta do assediador obtém de três elementos justificativos a caracterização de sua responsabilidade civil: o ato ilícito, malicioso e doloso; o dano, ou seja, o prejuízo psíquico-emocional; e o nexo causal. São requisitos essenciais para segmentos de indenização por danos morais e materiais, provenientes do assédio, a ser pretendido pela vítima. Quando o agressor for o próprio empregador, ele será responsável diretamente pela reparação dos danos infligidos ao empregado. Com isso, poderá responder de forma subjetiva quanto aos danos causados ao empregado decorrentes do assédio moral.

O autor Pamplona Filho (2006) descreve que se o agressor for o empregado investido de cargo hierarquicamente superior ou igual ao da vítima, a hipótese deixa de ser responsabilidade civil subjetiva, transformando-se em responsabilidade civil objetiva. Cabe ressaltar que, nos termos que dispõe o artigo 934 do Código Civil de 2002, ao empregador condenado objetivamente por ato do empregado, deverá reaver o que pagou por ele, podendo ser pleiteado através de ação regressiva. Para melhor eficácia à legislação, com o intuito em análise, as medidas devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado.

4.2 Dados atuais sobre Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade preocupante em todo o mundo e ainda persiste como um problema significativo em muitas empresas e organizações.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2021 pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), cerca de 43% dos profissionais

brasileiros relatam já ter sofrido algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho.

Um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2020 mostrou que o assédio moral está presente em todas as regiões do mundo, e em alguns países pode afetar até 80% dos trabalhadores.

A pandemia de COVID-19 trouxe novos desafios e agravou a situação do assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada em 2021 pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), mais de 52% dos trabalhadores brasileiros relataram ter sofrido algum tipo de violência no trabalho durante a pandemia

As mulheres são as principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pela *Catho, Marketplace De Tecnologia* que conecta empresas e candidatos, mostra que 38,7% das mulheres brasileiras já sofreram assédio moral dentro das empresas. A pesquisa contou com a participação de 2.300 mulheres. Quando questionadas sobre qual posição o assediador ocupava, 33,2% dizem ter sofrido o ato por algum líder direto, 30,2% por ou posições acima, 20,3% por colegas de trabalho e 10,2% por líder indireto de outra equipe.

Como se não bastasse toda a violência vivida dentro e fora das equipes, as mulheres ainda percebem a desvalorização de seu trabalho e sofrem com a desigualdade salarial. Para 22% das profissionais, as suas oportunidades foram raramente iguais quando comparadas às oportunidades dadas aos colegas de trabalho. E quanto aos homens ganharem mais, mesmo exercendo a mesma posição e área, aproximadamente 27% das mulheres afirmaram que presenciaram essa diferença.

Em suas funções, o simples fato de ser mulher, para algumas, pode ser um obstáculo. Isso porque, para 8% das profissionais, já houve o sentimento de serem subestimadas em suas capacidades por serem mulheres. Para 23% delas essa sensação surge muitas vezes. Questionadas sobre perder alguma oportunidade de emprego por simplesmente serem quem são, 18% revelaram que muitas vezes desistiram por serem mulheres e 28% escolheram a opção de que deixaram até de trabalhar.

O assédio moral pode levar a consequências graves para a saúde física e mental das vítimas, incluindo ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e

doenças cardiovasculares. Além disso, pode levar à perda de produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade de funcionários. Esses dados mostram que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério e que precisa ser enfrentado com políticas e ações eficazes para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários.

4.3 Reforma Trabalhista de 2017

O projeto foi então sancionado por Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, tornando-se a lei nº 13.467. Ela entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, no dia 11 de novembro de 2017, que trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista, incluindo a forma como o dano extrapatrimonial é tratado. Antes da Reforma Trabalhista, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas era a principal fonte de orientação para determinar a compensação adequada para o dano extrapatrimonial, levando em consideração a gravidade do dano, a extensão do sofrimento e outras circunstâncias relevantes.

Antes da reforma, não havia uma legislação específica sobre o tema, mas os casos de assédio moral eram tratados com base em outros dispositivos legais, como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e o Código Civil. Já com a Reforma Trabalhista de 2017, foram incluídos dispositivos para tratar do dano moral, conseqüentemente, trata-se do assédio moral. O artigo 223-G da CLT passou a considerar como assédio moral as condutas abusivas, de forma repetitiva ou sistemática, que têm o objetivo de humilhar, constranger, desestabilizar emocionalmente, causar dano psicológico ou prejudicar a autoestima do trabalhador, comprometendo seu ambiente de trabalho.

Além disso, a Reforma Trabalhista estabeleceu a possibilidade de acordo extrajudicial entre empregador e empregado para encerrar o processo de assédio moral. Esse acordo pode envolver o pagamento de indenização ao trabalhador e a adoção de medidas para prevenir novos casos de assédio.

No entanto, muitos especialistas em direito trabalhista argumentam que essas mudanças tornaram mais difícil para os trabalhadores obterem uma reparação adequada pelos danos extrapatrimoniais sofridos no trabalho. Alguns apontam que o limite máximo de indenização é relativamente baixo em relação aos salários mais altos, o que pode não ser suficiente para compensar danos

graves, e que a exigência de que o juiz leve em consideração a capacidade financeira do empregador pode tornar as decisões mais favoráveis às empresas.

4.4 Reparação

A reparação adequada dos danos morais ocorridos no trabalho pode depender de vários fatores, como a legislação e jurisprudência do país em questão, a natureza e a gravidade do dano e as circunstâncias do caso em questão. A lei exige que o juiz considere o grau de culpa do empregador, a extensão do dano e a capacidade financeira do empregador ao determinar o valor da indenização.

Em muitos países, incluindo o Brasil, existem leis e regulamentos trabalhistas que estabelecem direitos e deveres para empregadores e empregados, incluindo a responsabilidade por danos morais. Os tribunais também podem desenvolver jurisprudência para orientar as decisões sobre compensação por danos morais.

No entanto, determinar o valor adequado da reparação pode ser um desafio, pois envolve a avaliação subjetiva do sofrimento da vítima e do impacto do dano em sua vida pessoal e profissional. Além disso, a reparação dos danos morais pode ser limitada por limites máximos estabelecidos por lei ou outras limitações impostas pelo sistema judicial.

É importante que os trabalhadores que sofreram danos morais no trabalho busquem aconselhamento jurídico para entender seus direitos e opções de reparação. Os trabalhadores também devem documentar cuidadosamente o dano sofrido e buscar ajuda médica ou psicológica, se necessário, para comprovar a extensão do dano e apoiar sua reivindicação de compensação.

CAPÍTULO 5 – ENTENDIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO : VALORES INDENIZATÓRIOS

Este capítulo foi descrito de acordo com a jurisprudência e informações obtidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (2023).

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre assédio moral é que essa prática é considerada uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador e uma forma de violência no ambiente de trabalho. O TST entende que o assédio moral no trabalho pode ocorrer de várias formas, como insultos, humilhações, ameaças, perseguições, discriminações e sobrecarga de trabalho excessiva. Além disso, o Tribunal considera que o assédio moral pode ser caracterizado tanto por ações diretas quanto por omissão do empregador, quando este não toma medidas adequadas para prevenir ou combater a prática.

Nos últimos anos, o TST tem reconhecido que o assédio moral causa danos à saúde física e psicológica do trabalhador, podendo levar a consequências como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. Nesse sentido, o Tribunal tem entendido que o empregador tem responsabilidade objetiva pelos danos causados pelo assédio moral, independentemente de culpa, desde que comprovado o nexo causal entre a conduta do empregador e os danos sofridos pelo trabalhador. Além disso, o TST tem se manifestado de forma consistente no sentido de que o assédio moral é uma conduta abusiva e ilícita no ambiente de trabalho. A jurisprudência do TST reconhece que o assédio moral viola os direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade, a saúde e a integridade psíquica:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega

de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013,05/02/2013.

O TST considera o assédio moral uma prática abusiva que viola os direitos fundamentais do trabalhador, afetando sua dignidade, saúde física e psicológica, bem como seu ambiente de trabalho. Algumas das principais diretrizes adotadas pelo TST em relação ao assédio moral incluem:

1. Caracterização do assédio moral: O TST entende que o assédio moral é caracterizado por condutas repetitivas e prolongadas que têm como objetivo humilhar, constranger, desvalorizar ou prejudicar o trabalhador.

2. Responsabilidade do empregador: O TST adota a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos decorrentes do assédio moral, ou seja, o empregador é considerado responsável pelos atos praticados por seus prepostos (gerentes, supervisores, colegas de trabalho) que configurem assédio moral.

3. Ônus da prova: Compete ao trabalhador comprovar a ocorrência do assédio moral e os danos sofridos. No entanto, o TST entende que, em muitos casos, a prova é difícil de ser produzida pelo trabalhador devido à natureza velada e sutil do assédio moral. Por isso, têm-se admitido provas indiretas, testemunhais, periciais e até mesmo presunções.

4. Indenização por danos morais: O TST tem fixado indenizações por danos morais em casos de assédio moral, considerando a gravidade da conduta,

a extensão dos danos, as circunstâncias do caso e a capacidade econômica do empregador.

Valores indenizatórios

Podemos observar os valores das indenizações por danos morais em casos de assédio moral podem variar amplamente dependendo das circunstâncias específicas de cada caso, como a gravidade da conduta, os danos sofridos pelo trabalhador, a capacidade econômica do empregador e outros fatores relevantes. Não há uma tabela fixa de valores pré-determinados para essas indenizações no Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2023).

No Brasil, a fixação do valor das indenizações por danos morais é uma competência dos tribunais, que avaliam cada caso individualmente para determinar o montante adequado. Os tribunais consideram diversos critérios ao determinar o valor da indenização, como a extensão dos danos, a intensidade e a duração do assédio moral, o impacto na vida pessoal e profissional do trabalhador, além da finalidade pedagógica e compensatória da indenização (TST, 2023).

Em alguns casos jurisprudenciais do TST, podemos analisar os valores das indenizações:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. PERSEGUIÇÃO. ISOLAMENTO DO EMPREGADO. ÓCIO FORÇADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. "QUANTUM" ARBITRADO. EXCEPCIONAL REDUÇÃO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A jurisprudência desta Corte Superior vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na espécie, conforme o quadro fático delineado no acórdão regional, o reclamante, após décadas de serviços ao reclamado, ocupando cargo de direção, foi submetido a perseguição e isolamento profissional, sendo relegado a setor sem atribuições definidas, sem superiores ou subordinados hierárquicos, sujeitando-se a forçada inação profissional até a efetiva dispensa, vários meses depois. Todavia, em que pese a gravidade da conduta patronal registrada, o patamar indenizatório arbitrado nas instâncias ordinárias, de R\$

200.000,00 (duzentos mil reais), revela-se distanciado dos valores usualmente fixados ou mantidos pelo Tribunal Superior do Trabalho em hipóteses relativamente semelhantes à presente, não observando a extensão do dano, tal como preconiza o art. 944 do Código Civil. Assim, o patamar indenizatório comporta redução para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor mais consentâneo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, e suficiente para satisfazer as finalidades punitiva, reparatória e preventiva da indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (TST - RR: 529001920095020048, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 12/06/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019).

Em casos de assédio moral grave, nos quais as condutas abusivas são mais intensas e causam danos significativos à vítima, porém, o juiz fixará os valores conforme seu entendimento, o que poderá causar grandes variações.

Já em casos de assédio moral leve, nos quais as condutas são menos graves e os danos são menores, as indenizações tendem a ser mais baixas, como por exemplo a jurisprudência abaixo:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação. Intactos, assim, os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00. A quantia estabelecida como indenizatória guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada, considerando o seu grande porte. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. Recurso de revista conhecido e provido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo pode-se perceber que levando em consideração esses aspectos, a necessidade de proteção dos valores do homem começou a existir relevância a partir do século XX. Historicamente no Brasil, os tribunais negavam o acesso para as indenizações por danos morais, por não existirem legislações para basear tais pretensões. Mundialmente discute-se a indenização por danos morais, porém, em relação à legislação trabalhista, não traz disposições expressas sobre o dano moral ocorrido em ambiente laborativo. O Código Civil de 2002 traz o artigo 186 e diversos outros que tratam da temática; e a Constituição Federal de 1988 traz várias disposições e engrandece os direitos de personalidade e a dignidade da pessoa humana.

O trabalho para algumas pessoas é visto como o resumo de suas vidas, com significado como respeito de seus limites saudáveis de um âmbito laboral adequado. Com isso, torna-se digno o tratamento recíproco entre empregado e empregador dentro de suas proporções. Portanto, referente ao trabalho apresentado, é possível ter a percepção que na prática as coisas funcionam de outra forma. A prática do assédio é corriqueiramente com os empregados, muitos deles desconhecem por ser uma prática silenciosa e difícil de ser comprovada. O assédio está muito incidente no ambiente de trabalho, por ser um local competitivo, onde os trabalhadores tentam se destacar mais que o outro, muitas vezes utilizando de meios desagradáveis para se promover, causando constrangimentos, abalos emocionais ou psíquicas em outra pessoa.

O assédio moral no ambiente de trabalho, como evidenciado na introdução, acarreta prejuízos psíquicos e físicos ao trabalhador, sendo inúmeros os malefícios causados à sua saúde. Embora seja um fenômeno que sempre existiu nas relações de trabalho, ainda é um assunto que vem ganhando destaque através do âmbito legislativo e doutrinário. Muitas pessoas relatam e vivenciam situações em ambiente de trabalho que podem ser caracterizadas como assédio moral, porém, não se dão conta que estão sendo vítimas. Com isso, por falta de informação e conhecimento, ou por medo de perder o emprego e sem saber como agir, acabam ficando expostas às humilhações e constrangimentos, ficando caladas a todas as ofensas e insultos recebidos.

Esse estudo nos mostra o quão é importante que o assédio seja reconhecido no ambiente de trabalho, como também seja informado, debatido, prevenido. A própria empresa deve inteirar de meios para identificar, prevenir e repreender o assédio moral, com isso, faz-se necessário a edição de leis específicas sobre o assunto, com a finalidade de proteção da integridade do trabalhador.

Como evidenciado na introdução, a violência no ambiente de trabalho não é recente, no entanto, existe uma preocupação vigente, tanto doutrinária como dos Tribunais e traçar um conceito preciso do assunto. Tamanha sorte que o assédio moral passou a ser visto como uma violência específica com particularidade, assim como, a ser enfrentado pelos Tribunais. A identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo para resgatar o respeito nas relações de trabalho.

O Brasil não possui legislação consolidada em relação a temática, suas decisões são baseadas em princípios, costumes, Código da Consolidação Trabalhista e Código Civil. A Responsabilidade Civil tem preconiza o reparo ao dano sofrido pela vítima, sendo que o assediado pode procurar o Poder Judiciário para pleitear ressarcimento pelos danos percebidos, cabendo ingressar com ação de reparação ou indenização por dano moral. O dano moral no direito trabalhista pode ser adquirido na ocorrência de assédio moral e sexual, como visto no presente trabalho.

O presente estudo conclui-se que é possível considerar a criação de leis específicas sobre o tema, mesmo porque se houver legislação que permita o reparo do dano sofrido pela vítima, além de adequar -se como repressão à prática do ato em razão da punição, haveria caráter pedagógico com garantia de adoção de medidas preventivas. Cabe ressaltar que após a Emenda Constitucional 45 de 2004, os casos de dano moral decorrentes das relações de trabalho passaram a ser de responsabilidade da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M.A. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, PR: Juruá, 2006.

ALKIMIM, M.A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

ALKIMIN, M.A. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003, p. 140.

BARRETO, M.A.A. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

BARROS, A.M. **Assédio moral**. *Revista IOB trabalhista e previdenciária*. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.p. 138.

BATTISTELLI, BM; AMAZARRAY, MR, KOLLER, SH. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. *Psicol. Soc.* 2011;23(1):35-45. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. **Lei nº 2665, de 08 de dezembro de 2006**. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/showinglaw.pl>Acesso: 05 outubro 2012.

BRASIL. **Lei nº 2415 de 07 de novembro de 2003**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article481>Acesso:05 outubro 2012.

BRASIL. **Presidência da República, Subchefia para assuntos jurídicos**. Lei nº11.948 de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências [Internet]. Brasília, DF; 2009 [Acesso em 2013 nov 11].

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5970, de 13 de dezembro de 2001, por Inácio Arruda.** Disponível em: http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147 Acesso: 05 outubro2012.

BRITO, J.S. **Assédio moral e sexual.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 79-84, jan./abr. 2010.

CASSAR, V.B. **Direito do Trabalho.** 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASTRO, A.V. **O Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-oprincipio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 outubro 2012.

DALLEGRAVE NETO, J.A. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FAÇANHA, R.C.O. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** Centro de Ensino Superior do Ceará Faculdade Cearense Curso de Direito. Fortaleza – CE 2012.

FACURE, E. **Tipos de assédio moral no trabalho.** Jus Brasil. 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-notrabalho>. Acesso em: 25 set. 2019.

FALKEMBACH, M.C. **Assédio moral: diagnosticando as consequências.** Disponível em: Acesso em 04 set. 2015.

FEIJÓ, C. **Matéria especial: assédio moral na justiça do trabalho tribunal superior do trabalho: Assessoria de comunicação social.** Disponível em: Acesso em: 12 jan. 2011.

FELKER, R.D.H. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Legislação.** São Paulo: LTr, 2006.

FIORELLI, J.O; FIORELLI, M.R; MALHADAS JUNIOR, M.J.O. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar.** São Paulo: LTr, 2007, p.75.

FONSECA, R.D. **Assédio moral: breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007.

GHILARDI, H.T; HECKKOOL, S.L. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

GLINA, D.M.R, SOBOLL, L.A. **Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura**. Revista Brasileira Saúde Ocupacional. 2012;37(126):269-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>.

GÓIS, L.M.F. **Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, setembro, 2009. p. 108.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p. 83.

HIRIGOYEN, M.F. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

IRACEMÁPOLIS, Prefeitura Municipal. **Lei Municipal de Iracemápolis n° 1.163/00**. Disponível em: Acesso em 30 set. 2015.

JORNAL DA MÍDIA. **Magistrados e vítimas querem lei que defina assédio mora**. Disponível em: Acesso em: 14 jan. 2012.

Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – (acesso em 25 de maio de 2023).

MARMELSTEIN, G. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, S.P. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, S.P. **Dano Moral Decorrente do Controle de Trabalho**. 3 ed. São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, S.M. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

NASCIMENTO, Sonia A.C. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C.M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: Acesso em: 14 jan. 2012.

NASCIMENTO, S.A. **Medidas preventivas contra o assédio moral**. Disponível em: Acesso em 30 set. 2015.

NUNES, G.H.S. **A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

NUNES, R. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, R. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PEREIRA, C.C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829>
Acesso 11 outubro 2012.

RAMOS, L.L.G; GALIA, R.W. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

ROCHA, A.E. **O assédio moral no direito comparado**. 2006. 13 f. Mestrado em Direito Comparado do Trabalho - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

SAMBATTI, A; BORTOTTI, M.F. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – Uma Revisão bibliométrica de 2007 – 2017**. Empreendedorismo, Gestão e Negócios, v. 9, n. 9, Mar. 2020, p. 9-25.

SARLET, I.W; MARINONI, L.G. **Mitidiero**. Curso de direito constitucional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SCHIMID, M.H.F.M. **O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 16, v. 2, março, 2013, p. 104.

SILVA, EF; OLIVEIRA, KKM; ZAMBRONI, PC. **Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT**. Revista Brasileira Saúde Ocupacional. 2011;36(123):56-70. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000100006>.

SOARES, A; OIVEIRA, JA. **Assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira Saúde Ocupacional. 2012;37(126):195-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>.

SOARES, LR; VILLELA, WV. **O assédio moral na perspectiva de bancários**. Revista Brasileira Saúde Ocupacional. 2012; 37(126):203-12. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>.

VIEIRA, A.C.G. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. Belo Horizonte: PUC, 2007.