



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO
CURSO DE DIREITO**

ANA PAULA NASCIMENTO MOURA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS**

FORTALEZA 2021

ANA PAULA NASCIMENTO MOURA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS

Artigo TCC apresentado ao cursode
Direito do Centro Universitário
Fametro – UNIFAMETRO – como
requisito para obtenção do grau de
bacharel, sob a orientação da Prof.^a
Gabriella de Assis Wanderley.

FORTALEZA 2021

ANA PAULA NASCIMENTO MOURA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS

Artigo TCC apresentado no dia 18 de junho de 2021 como requisito para obtenção do grau para obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Ms.

Orientador (a) – Profa. Ms. Gabriella de Assis Wanderley.
Centro Universitário Fametro

Profa. Ms. Rayane Araujo Castelo Branco Rayol
Membro – Centro Universitário Fametro

Prof. Ms. Amanda Lívia de Lima C avalcante
Membro – Centro Universitário Fametro

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS

Ana Paula Nascimento Moura

RESUMO:

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta repugnada pela sociedade, pois fere o princípio constitucional: respeito à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho. Por se tratar de uma agressão disfarçada, silenciosa e de difícil comprovação e pouca previsão legal para o instituto, este estudo tem por objetivo apresentar ferramentas de prevenção e combate a prática do assédio moral, as recomendações envolvem dois pontos de interferência: judiciário e administrativo, pois, além da intervenção de leis acerca do assunto, envolve a criação de comissões internas para sua mediação e investigação, atuando em conjunto na resolução dos conflitos, para tanto, o presente trabalho se propôs a conceituar o assédio moral no ambiente trabalhista e analisar as consequências que resultam desse comportamento, bem como analisar o ordenamento jurídico acerca da normatização que regulamentam as condutas que geram assédio moral no trabalho e violam os direitos da personalidade. No que tange à metodologia, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, com análise jurisprudencial, quantitativo e qualitativo, por meio de uma discussão argumentativa crítica sobre o tema. Contudo, o presente trabalho não visa esgotar o tema por completo, mais proporcionar um enfoque a respeito dessa prática nociva. Como resultado, temos uma análise do assédio moral no ambiente de trabalho, cujos conceitos quanto aos tipos de assédio existentes ajudam na forma de prevenção. As indenizações analisadas nas jurisprudências apresentam uma reparação do dano sofrido pelo assediado, de forma justa, e propicia também, a educação nas empresas de gestores no sentido de impedir que ocorram novos casos de assédio.

Palavras-chave: Assédio Moral, Forma de Prevenção. Reparação do Dano.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é debatido em vários países ao redor do mundo, e assim contêm diversas nomenclaturas, entretanto, a forma de agressão é a mesma. O tema é muito importante e de grande relevância, pois de certa forma se faz presente na organização da sociedade e mais ainda, por conta da intensificação do trabalho e a sua tendência de precariedade que se expande globalmente.

Vale mencionar que o assédio moral se caracteriza por uma série de comportamentos abusivos que ocasionam lesão a integridade física ou psíquica da pessoa e tendo como característica principal a repetição.

O dano moral é possível em várias circunstâncias, gera indenização como medida para amenizar o sofrimento causado no assediado e como forma de punição para o assediador.

Essa prática nociva é uma forma violenta intencional, dolosa que causa terror psicológico desestabilizando emocional e profissionalmente a vítima que podem ocorrer com ações diretas através de gritos, acusações e humilhações em público ou de forma indireta com isolamento, exclusão e silenciosa. Todo esse comportamento repetido e de longa duração compromete a dignidade causando danos a saúde física e mental, podendo se agravar para a incapacidade do trabalho, demissão e suicídio.

Diante de tanta injustiça que cerca o ambiente de trabalho em desacordo com os princípios constitucionais, é necessário conceituar o assédio moral, para em seguida identificá-lo no trabalho, porém cabe ao ordenamento jurídico brasileiro intervir no ambiente de trabalho através de leis específicas para salvar o funcionário desse crime que prevalece nas relações laborais de várias empresas públicas e privadas.

Quanto à metodologia utilizada nesse trabalho, foi do tipo bibliográfica, com análise jurisprudencial, quantitativo e qualitativo, por meio de uma discussão argumentativa crítica sobre o tema.

O conceito de assédio moral é abordado na primeira seção, bem como os elementos caracterizadores do assédio moral e suas espécies. Seguindo-se para a segunda seção, a pesquisa relata os efeitos psicológicos e sociais que afetam o assediado, causando-lhe consequências no ambiente de trabalho, doméstico e individual.

A terceira seção discorre sobre leis do nosso ordenamento jurídico em vigor que tem a finalidade de coibir a prática e quais as sanções aplicáveis ao assediador.

Na quarta seção são analisadas algumas jurisprudências, no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, na última seção o trabalho apresenta ferramentas que podem

colaborar na prevenção e combate à prática do assédio moral no mundo do trabalho

A pesquisa se justifica na importância do enquadramento conceitual do assédio moral, bem como os requisitos para sua configuração e principalmente no que tange ao positivização do termo ordenamento jurídico, na doutrinária e na jurisprudencial, corroborando na maneira que o fenômeno é compreendido e enfrentado pela sociedade, tanto trabalhadores como empregadores.

2. CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral é uma má conduta praticada no ambiente de trabalho por meio de ações repetidas que atinjam a moral, a dignidade e a auto estima do trabalhador acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador.

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Com a revolução tecnológica, aliada a globalização, em que foi imposto aos trabalhadores uma mudança substancial nas relações de trabalho, estes empregados sentem a obrigação de sempre estar atualizados para se manter no emprego, e com isso, gera uma competitividade exacerbada, ocasionando o assédio moral no ambiente de trabalho.

É considerado assédio moral toda e qualquer conduta abusiva que intencional e frequentemente fira a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

O assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.(2005,p. 12)

Marie France Hirigoyen, uma das mais conceituadas psicólogas em relação ao assédio moral, conceitua-o como sendo:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.(2006. p.17)

Como já foi visto anteriormente, para que a conduta se caracterize como assédio moral, deverá ser praticada de forma reiterada e sistemática, portanto um fato isolado, um conflito temporal no ambiente de trabalho, não é caracterizado como assédio.

O assédio moral não é um tema novo na seara trabalhista, visto que tem a origem na organização do trabalho, em relação ao domínio/submissão entre o capital e força de trabalho.

Alkimin conceitua assédio moral como:

Um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho. (2009, p.36)

Assédio moral, portanto, para a maioria dos doutrinadores pode ser considerado como a exposição do trabalhador a circunstâncias humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas nas relações de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns essas atitudes de superiores hierárquicos, compreendidas a relações de trabalho entre empregador e empregado, ou entre trabalhadores no mesmo nível funcional, tornando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização insuportável, forçando-o até a desistir do emprego.

2.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Existem diversas situações que podem se confundir com assédio moral, como, por exemplo, os episódios de um estresse profissional, um mero aborrecimento, o Bulling, o assédio sexual e com isso há passível consequência de dano moral. A diferença do assédio moral de outros episódios é de suma importância, ou seja, um ato isolado de humilhação não

é assédio moral, para que se configure deve haver a repetição sistemática, e é somente após ser regularmente acuada é que a vítima percebe, contrariando as crenças populares e a ideologia passada pelos agressores.

Em relação as diferenças observa-se que o bullying possui ações semelhantes ao assédio moral no trabalho, porém acontece no âmbito escolar, o assédio sexual uma só conduta já é suficiente para se concretizar, tem por finalidade principal a obtenção de favorecimento sexual.

As vítimas não são portadoras de qualquer patologia ou tão pouco frágeis, de modo geral são empregados responsáveis, perfeccionistas, muito dedicados, e até mesmo de alto estima elevada, não é incomum que o assédio moral se confunda com uma brincadeira de mal gosto. O assédio moral não se inicia por motivos confessáveis, de modo geral, ocorre do encontro da inveja e da perversidade, até mesmo de um poder real ou imaginário. É importante esclarecer que não se confunde o perfil de assediador com o perfil de chefe, pois nem sempre a prática vem desde.

Comportamentos de algum para rebaixar uma ou mais pessoas através de meios vingativos, cruéis maliciosos, humilhantes, críticas repetitivas e desqualificações, são formas de assédio moral. É importante ressaltar que essa conduta abusiva não é somente por parte do empregador que se utiliza da superioridade hierárquica para constranger o empregado, atitudes assim surgem também dos próprios colegas de trabalho, por motivo de competição ou de discriminação, em muitos casos a vítima suporta as ofensas com medo de perder o emprego, isso pode interferir na vida do trabalhador de modo direto, ocasionando graves danos a saúde física e mental.

Por um lado temos o assediador que se vale do cargo para humilhar o funcionário diante dos demais funcionários, mostrando o seu poder e se sentindo realizado com o tal ato de opressão, sendo que tudo isso é para alimentar seu ego e suprir a falta de alguma necessidade que ele tem e desconta no seu inferior hierárquico, maneira abusiva de gerir.

Por outro lado, encontra-se o funcionário assediado, sujeito a passar humilhação no trabalho diante dos demais funcionários, adquirindo doenças físicas e psicológicas, desestimulado a exercer o seu trabalho e gravemente tomar a decisão de perder o emprego que é o motivo de realização e sustento do ser humano, por conta de uma atitude covarde e ilícita do assediador.

Maria Aparecida Alkimin enumera os seguintes elementos como caracterizadores do assédio moral:

a) Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado; b) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; c) Reiteração e sistematização; d) Consciência do agente. (ALKIMIN, 2009, p.37)

Assim, temos como sujeitos, o agressor e o assediado, na verdade, o alvo do assédio moral é a pessoa humana, e o interesse em prejudicá-la por parte do agressor.

Esse ato ilícito é um crime silencioso, onde todos sabem o que está acontecendo, porém, ninguém interfere, uns com medo de se prejudicarem também, outros se aproveitam de tal assédio do chefe como empregado e assedia o funcionário também para obter proveito da situação, pois o assediador que tem o poder nas mãos.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Nessa concepção, existe uma análise detalhada, a fim de identificar os tipos de assédios existentes no meio laboral, os quais baseiam-se na forma que esse evento ocorre e do tipo de situação, dessa forma, o assédio moral pode ser classificado conforme a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe; (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2019)

- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, visto que, através de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2019)

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos: (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2019)

2.3.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Assédio moral horizontal é aquele praticado pelos próprios colegas de trabalho com a mesma posição hierárquica, principalmente quando os dois empregados disputam o mesmo cargo ou uma promoção.

Para Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 4), o assédio moral horizontal "Consiste na prática de assédio moral diretamente por parte de colegas de trabalho, sem que haja um impulsionador concreto por parte da chefia."

Esta espécie de assédio entre colegas de trabalho pode ocorrer devido a competitividade que o próprio empregador estimula para haver maior produtividade na empresa, gerando assim, por parte destes trabalhadores, práticas individuais que interferem no bom relacionamento.

2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Assédio moral vertical descendente que é o tipo mais comum nas empresas, esse tipo de assédio toma forma quando o assédio é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado.

Rufino (2007,p.78) caracteriza assédio moral vertical descendente da seguinte forma:

Quando o terror psicológico é perpetrado por um superior hierárquico, ou na grande maioria dos casos, pelo próprio empregador (sócio da empresa ou pessoa física que contrata o empregado), classificamos o assédio como vertical descendente. Este tipo de violência moral é a mais corriqueira em razão do empregador ou superior hierárquico possuir o poder diretivo, e é na extrapolação deste poder que se configura o assédio moral vertical descendente.

O assédio moral é vertical ascendente quando ele realizado é de baixo para cima, ou seja, praticado por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico. (ZANETTI, 2004)

Neste caso, os subordinados atacam seu superior hierárquico por que

eles contestam a indicação deste responsável, como, por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles ensejam a indicação de outra pessoa ou, porque um deles desejava seu lugar ou ainda meramente porque eles não aceitam um superior responsável por eles; o chefe é agredido normalmente em virtude de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. O assediado neste caso cria até certa resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade, sua atual posição.

2.3.3 ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio misto é a mistura dos dois anteriores, o que quer dizer que ocorra numa relação de hierarquia como entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou seja, a vítima é assediada por todos, tanto por seus superiores hierárquicos (assédio moral vertical descendente) quanto por seus colegas de trabalho (assédio moral horizontal) simultaneamente. (ZANETTI, 2004)

Essa espécie de assédio é mais comum nas relações laborais com maior competitividade interna e omissão gerencial da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o superior hierárquico estabelece um nível elevado de cobranças.

3. CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR ASSEDIADO E PARA O ASSEDIADOR

Qualquer categoria de violência ocorrida nas relações de trabalho correspondem à conduta contrária ao ordenamento jurídico, este considerado em seu sentido *lato*: constitucional, trabalhista, civil e penal, cujo ordenamento representa a ordem jurídica e legal.

A conduta humana praticada em desconformidade jurídica ou em desacordo com a ordem legal, intencionalmente ou que resultar de imprudência ou negligência, capaz de causar lesão a direito subjetivo alheio, denomina-se ato ilícito, cuja violação (conduta ilícita comissiva ou omissiva) impõe ao agente violador de um dever preexistente a obrigação de indenizar (reparação do dano). Portanto, o dever de indenizar é a consequência legal

do ato ilícito.

Nesse sentido, dispõe o Código Civil: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” E “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

A ação ou omissão será tida como conduta antijurídica desde que capaz de provocar dano a outrem, podendo a conduta levar à responsabilidade quando praticada por ato próprio, ou seja, a conduta do próprio agente causa dano a outrem, ou por ato ou fato de terceiros, quando o dano é causado por alguém que está sob o poder de vigilância ou fiscalização de outrem. Essa hipótese pode ser ilustrada com a responsabilidade civil do empregador por ato ou fato de seu empregado. (BOTELHO, 2012)

O dano é a lesão ao bem jurídico do ofendido, cujo bem jurídico pode ser de natureza material ou moral e a consequência da responsabilidade civil é o dever de indenizar.

Somente será caracterizada a responsabilidade civil e consequente dever de indenizar se houver uma relação de causa e efeito entre o ato e o dano, portanto, arcará com o dever de indenizar aquele que comete o ato ilícito do qual resulte em dano, tratando-se de uma consequência para quem o produziu.

A violência nas relações de trabalho caracteriza grave violação a dever jurídico, tanto de natureza contratual como de natureza personalíssima, considerando o aspecto da personalidade na relação trabalhista; assim, deve prevalecer o dever jurídico de respeito e consideração à pessoa do trabalhador, sendo vedada a lesão aos seus direitos fundamentais e, em especial, à dignidade humana. (BOTELHO, 2012)

Qualquer conduta lesiva ao patrimônio moral do trabalhador, enseja a responsabilidade trabalhista, assim como a responsabilidade civil, pois ambas as responsabilidades condizem com a obrigação de reparar o prejuízo, sendo que na responsabilidade trabalhista a reparação será de natureza trabalhista (verbas rescisórias e indenizatórias) e na responsabilidade civil será de natureza civil (dano moral e/ou material), sem prejuízo, ainda, da

responsabilidade penal, nos casos de violências tipificadas pelo Código Penal. (ALKIMIM, 2007)

O assédio moral traz inúmeras consequências drásticas da ordem psicológicas e até mesmo físicas. As consequências em relação à vítima, não se limitam ao recebimento de uma indenização, visto que além de conduzi-lo ao desemprego, aos sintomas físicos e psicológicos, a dificuldade de se relacionar, a depressão, pode até levar ao risco de suicídio.

Maria Aparecida Alkimin sobre os prejuízos à saúde psíquica e física do assediado, relata:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado o sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total de perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.(2009,p. 83)

Na empresa gera uma diminuição de produtividade por sobrecarga, desperdício ou até mesmo sabotagem, e de certa forma um prejuízo de imagem, lembrando que a empresa é que arca com todas as responsabilidades de condenações dos atos empregatícios.

Contudo, gera inadimplemento contratual, além de violar o dever jurídico traçado pelo ordenamento, pois infringe as normas de proteção inseridas na CLT e as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal.

O assédio moral nas organizações é tema pouco discutido e muitas vezes negligenciado. A instabilidade do mercado de trabalho e a política competitiva das empresas, podem ser enquadradas como causas da prática do assédio moral.

De modo geral, os efeitos são danosos para a empresa quando atingem diretamente sua política econômica, pois, geralmente, segundo a pesquisadora Hirigoyen, “o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado”.(HIRIGOYEN, 2006)

Há de mencionar também a consequência ao Estado, onde, em geral realiza o atendimento das vítimas, além das situações que os fazem

necessário o auxílio ou a aposentadoria por doença.

4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO MORAL

Há países que já possuem uma legislação específica para o assédio moral, como, por exemplo a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. No Brasil há diversas leis municipais e estaduais em vigor na finalidade de coibir a prática e conseqüentemente prever penalidades, embora de certa forma esteja no âmbito do gênero dano moral, o da discriminação e sendo uma espécie de assédio, no entanto, há uma diversidade na jurisprudência brasileira que aduz amparo e proteção como a Constituição Federal, o Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, até mesmo na esfera da justiça criminal, assim as vítimas requerem por vias judiciais a reparação dos danos sofridos, onde por meio da jurisdição brasileira venha a obter a possível indenização por dano moral pela extensão do dano.

A indenização do assédio moral, se dar por dano moral, conforme a Responsabilidade Civil, no art.187 do Código Civil. "Art. 187. "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes."

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos, entretanto, dispensável a prova da dor, sofrimento e perturbação interna causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria para qual o dano moral se prova por si mesmo, dispensando a prova do prejuízo moral, por ser de difícil constatação, pois afeta o mais íntimo sentimento do ser humano. (ALKIMIN, 2009)

O dano moral subjetivo da pessoa humana prescinde de qualquer prova exterior ou concreta do prejuízo, ou da dor, do desconforto ou da falta de paz interior. Daí a desnecessidade da prova da dor, do desconforto, da perda da paz interior, do desassossego do mesmo, do constrangimento, da angústia, do sentimento de perseguição e discriminação da desestabilização pessoal.

Já no caso do dano físico e psíquico, a melhor forma de provar o dano moral é pela prova pericial, onde o Código Civil, no art. 212, "admite como meios de prova do fato jurídico: a confissão, o documento, a testemunha, a

presunção e a perícia." (ALKIMIN, 2009)

Em contrapartida, o juiz valendo-se dos seus recursos racionais e da presunção como meio de prova, poderá presumir a existência da dor e admitir a existência do dano, determinando assim, a inversão do ônus da prova, onde o agressor terá de prova a inexistência da conduta ilícita, e possibilidade de existir o nexo de causalidade, devido ao desequilíbrio social e econômico presente entre o empregado e o empregador.

Em relação à fixação da indenização, pelo assédio moral atingir a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, familiar, etc., é impossível estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização, devido à dificuldade de mensurar o sofrimento psicológico sofrido.

Quando se aborda a questão da escolha da indenização mais adequada com as vítimas de um processo de assédio, a reação delas é sempre a mesma: "Não é dinheiro que eu desejo, é poder trabalhar tranquilamente", "por que eu deveria deixar a empresa e não ele?", "Como vocês querem reparar três anos de depressão?". Essas observações mostram o quando é difícil reparar um prejuízo em grande parte imaterial. Repara integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria: a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção; b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais quanto pecuniárias) sofridas; d) que, finalmente, ela possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida na empresa retome seu curso normal. (ALKIMIN 2009)

Para a fixação do valor da indenização, Maria Aparecida Alkimin considerou as seguintes circunstâncias: a) a intensidade da dor sofrida pela vítima; b) a gravidade e natureza da lesão; c) a intensidade do dolo ou grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano; d) a possibilidade de retratação; e) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; f) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa; g) permanência temporal dos efeitos do dano; e por fim, h) antecedentes do agente causador do dano.

No art. 944 do CC, no direito material civil, sob o efeito de fixação do

valor da indenização, dispõe:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.
Parágrafo Único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Importante ressaltar também, que na situação do assédio moral, além do dano moral, poderá gerar o dano material, a vítima perder o emprego, tendo um grande prejuízo econômico e pelo assédio moral constituir uma ofensa à saúde, resultando em lesão física e psíquica, o assediante, conforme art. 949 do CC, deverá indenizar a vítima. (ALKIMIN, 2009)

Art. 949. "No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Assim, como visto em todo o tópico sobre o assédio moral, a moderna organização do trabalho, contribui para a prática do assédio moral, devido à grande competitividade e produtividade existente no mercado globalizado. Portanto, é necessário tomar medidas concretas para cessar tais comportamentos, obrigando empresas e os poderes públicos a colocar em prática medidas preventivas. (HIRIGOYEN, 2006)

A Constituição da República Federativa do Brasil eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da constitucional e como finalidade da ordem econômica. Assim é o que se vê no art.1^a a seguir transcrito:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:[...] II a dignidade da pessoa humana; III os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A Constituição Federal em seu caput dos arts.170 e 193, ressalta a valorização do trabalho, conforme verificar a seguir:

Art.170.A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Art.193.A ordem social tem como base o primado do trabalho,e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Provar um assédio moral não é tarefa simples, pois é um crime difícil de obter provas e poder contar com o apoio de testemunhas, porém não há limitação dos meios de provas, desde que obtidas licitamente.

O avanço no nosso ordenamento jurídico foi a aprovação na Câmara dos Deputados do projeto de lei nº 4742/2001, em março de 2019, que tipifica o assédio moral, que classifica como crime e estabelece pena de detenção, além de multa.

A reforma trabalhista no Brasil trata-se de uma mudança significativa na Consolidação das Leis Trabalhistas (instituída em 2017). É importante mencionar que a reforma trabalhista não alterou e nem poderia alterar as normas que protegem a dignidade do trabalhador.

Agregando também aos resultados a situação da pandemia, que no laboral, os serviços presenciais liberados mediante a segurança e proteção, relatam sofrimento, inclusive situações de assédio moral. Aliás houve um aumento de prestação de serviço de sistema home office e com isso de certa forma surge uma nova modalidade do assédio moral, onde a interpretação da legislação se faz necessário para os operadores do direito.

5. JURISPRUDÊNCIAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

A jurisprudência brasileira vem se manifestando no sentido de revelar a importância de se punir a prática do assédio moral, quando devidamente caracterizada a existência do dano causado ao assediado.

Veja-se o entendimento dos Tribunais:

DANOS MORAIS ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. Considerando que a prova testemunhal produzida pelo autor demonstrou plenamente a ocorrência do assédio moral de que o mesmo foi vítima por parte do proprietário da empresa, devida a indenização por danos morais, porém em valor compatível com o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade e como a sentença de origem assim não observou, deve o mesmo ser majorado para patamar compatível com a ocorrência dos fatos.(TRT-11 : 0010914-29.2013.5.11.0005 Órgão Julgador Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso Relator LAIRTO JOSE VELOSO Publicação 19/06/2015)

No sentido da caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho

com a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.(TRT-1 Processo [RO 0010038-56.2015.5.01.0531](#) Órgão Julgador Sétima Turma Publicação 24/01/2017 Julgamento 7 de dezembro de 2016 Relator JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER)

Em outra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - CARACTERIZAÇÃO -Os efeitos indenizatórios decorrentes da responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927, do Código Civil carecem de requisitos especiais, sem os quais, não se aflora a obrigação de reparar o dano causado. São eles: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexos causal entre o ato ou omissão e o resultado. Restando provado o assédio moral no trabalho, ensejador de dano, decorrente de conduta antijurídica e do comportamento abusivo do reclamado, impõe-se a reparação moral pertinente (inteligência dos artigos 186 e 927, do Código Civil e 5º, inciso X da Constituição Federal).(TRT-3 Processo [RO 0010166-82.2017.5.03.0165](#) [MG 0010166-82.2017.5.03.0165](#) Órgão Julgador Primeira Turma Publicação 23/05/2018.Julgamento 23 de Maio de 2018 Relator Maria Cecilia Alves Pinto.)

Em análise de algumas jurisprudências, destaca-se que deixa claro a violação da dignidade pelo tratamento ilegal dado pelo superior hierárquico que, portanto, cometeu assédio moral.

EMENTA: DANO **MORAL** ORGANIZACIONAL E DANO **MORAL** INTERPESSOAL. DISTINÇÃO. No esforço de melhor conceituar o **assédio moral** no ambiente de trabalho, dentro de uma visão multidisciplinar, classifica-se o **assédio moral** no trabalho em dois grupos, segundo as autoras Lis Andrea P. Soboll e Thereza Cristina Gosdal, em **Assédio Moral** Interpessoal e Organizacional: Um Enfoque Interdisciplinar, LTr, 2009: o **Assédio Moral** Interpessoal e o **Assédio** Organizacional. "Visto o conceito e alguns exemplos, podemos destacar algumas peculiaridades que distinguem o **assédio moral** interpessoal do **assédio moral** organizacional. A primeira delas diz respeito a quem pratica o **assédio moral**. O agressor, nos **casos** de **assédio moral** organizacional, será quase sempre o empregador, seus prepostos, ou pessoas que tenham poderes hierárquicos e de organização na empresa.

O **assédio moral** interpessoal pode ser desencadeado por superior hierárquico ou prepostos da empresa, mas também pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia. O **assédio** organizacional independe da intenção deliberada do agente de degradar as condições de trabalho ou atingir o empregado, mas representa uma escolha da empresa ou instituição como estratégia de administração, de redução de custos e/ou, de estimular maior produtividade, ou obter maior controle dos empregados. No **assédio moral** interpessoal mais frequentemente está presente a intenção de prejudicar a (s) vítima (s). E, dentre as formas de **Assédio Organizacional** encontra-se a gestão por injúria. Há, ainda, sua classificação em quatro categorias, a partir da posição hierárquica daquele que agride e de quem é agredido: - descendente. A agressão parte de um chefe ou supervisor e caracteriza a maioria dos **casos de assédio moral**. - horizontal. Os agressores são os próprios colegas da vítima. - misto. Envolve pessoas de diversas hierarquias em relação àquele que é alvo das agressões. - ascendente. Um subordinado ou grupo de funcionários persegue um superior". No **caso** concreto, restou comprovada a prática de **Assédio Moral Organizacional**, com a cobrança ameaçadora de metas pela superiora hierárquica, procedendo o pleito de reparação por danos **morais**.(TRT-2 Processo [1001241-24.2017.5.02.0031](#) SP Órgão Julgador Gabinete da Vice-Presidência Judicial Publicação 05/04/2018 Relator DAMIA AVOLI)

É necessário que os fatos sejam provados, para haver o direito a indenização, pois somente com a confirmação dos atos que o empregado poderá mostrar o descumprimento do empregador do seu dever de garantir a saúde e segurança do mesmo.

Para provar os fatos, o empregado poderá obter de várias maneiras, desde que sejam provas lícitas de direito, tais como, endereços eletrônicos; papel adesivo; testemunha, gravação telefônica entre as partes envolvidas, não podendo ser intermediada por terceiro, pois seria considerada prova ilícita, pois se trata de interceptação.

Ocorre nas relações de trabalho alguns atos difíceis de serem comprovados, pois, necessita de maior percepção, são atos praticados em particular, somente com a vítima, que pessoas próximas não conseguem perceber. Portanto, o magistrado considerará a apreciação de todas as provas admitidas em direito, para facilitar ao assediado a comprovação dos fatos.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO. **ASSÉDIO MORAL**. A indenização por dano **moral** só é devida quando cabalmente demonstradas humilhações, prejuízos ou sofrimentos **morais** decorrentes de atitude arbitrária do empregador, o que não ocorreu **no** caso concreto. Recurso não provido. (TRT – 4 Processo [ROT_0020557-90.2020.5.04.0124](#) Órgão Julgador 5ª Turma Julgamento 26 de Abril de 2021)

No que tange especificadamente à cobrança de metas, os tribunais pátrios têm pacificado o entendimento que a simples cobrança de resultados, por si só, não configura assédio moral. O que torna a conduta do empregador abusiva é a utilização de técnicas que desabonam o empregado, o expondo a situações vexatórias e humilhantes, bem como a utilização de ameaças - como a demissão - para quem não atinge os resultados ou a cobrança de metas inatingíveis.

O que se conclui da Jurisprudência é que a mesma tem se manifestado no sentido de proteger o trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa.

A reiteração da conduta humilhante perante colegas, a repercussão social desse ato, e a responsabilidade do empregador ou preposto, são requisitos importantes que ensejam a obrigação de indenizar decorrente do assédio moral, presentes na jurisprudência como requisitos essenciais para a configuração do dano moral.

A prova da ocorrência dos fatos alegados como ensejadores dos sentimentos antes referidos, deve ser robusta, de modo a não permitir nenhuma dúvida quanto à ocorrência do fato gerador do dano moral, ou seja, a efetiva ofensa ao bem jurídico extra patrimonial tutelado, bem como quanto ao nexo de causalidade entre a antijuridicidade da ação ou omissão do empregador e o dano causado.

6. PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

No assunto violência, em especial, aquela violência fruto da relação de trabalho, a realidade revela que não adianta a adoção exclusiva do sistema repressivo para coibir a prática da violência, muito embora tal sistema esteja previsto em nosso ordenamento jurídico.

Com efeito, para a vítima após consumado o ato de violência na relação de trabalho, não é suficiente prover meios repressivos, através de sanção trabalhista, civil e penal para o autor da violência. Sendo certo que a indenização, ou até mesmo a imputação criminosa, não apaga as sequelas psíquicas e emocionais infligidas à vítima da violência na relação de trabalho, pois, como amplamente debatido, a violência atinge aspectos da

personalidade do trabalhador.

Com o objetivo de enfrentar verdadeiramente essa prática abusiva de forma efetiva, é que nesse momento surge o Direito como um meio preventivo de combate ao abuso no ambiente laboral

A vítima que percebe uma indenização, tem apenas uma medida paliativa e parcial de enfrentamento do problema, pois o que o trabalhador deseja é a manutenção do posto de trabalho e sua fonte de subsistência, ou seja, permitir a manutenção do seu sustento e de sua família num ambiente de trabalho sadio e equilibrado, essencial para preservação da dignidade humana do trabalhador.

A repressão é um remédio que visa curar os efeitos, porém, pode gerar riscos de novas práticas e até mesmo mais intenso e danoso, uma vez que permite monetização da prática do assédio pelo empregador. Ademais, para a vítima de assédio moral, as mazelas podem ser irreversíveis, pois o ato de violência lhe causa stress, doenças psicossomáticas, queda de produtividade, afastamentos contínuos, perda da autoestima pessoal e profissional, a ponto de excluí-lo da população economicamente ativa por um lapso de tempo curto, longo ou até mesmo definitivamente.

Portanto, a ação preventiva é medida necessária e eficaz que deve integrar as organizações empresariais, não só para proteção à pessoa do trabalhador, como também para evitar o custo trabalhista por dano moral resultante do assédio moral, rotatividade de trabalhadores e o absenteísmo.

Esta prevenção pode ser buscada através de alguns instrumentos, valendo aqui citar que a informação e a formação são dois instrumentos muito importantes nesse processo.

Para a colocação em prática destes instrumentos, será necessário, antes de tudo, que sejam avaliados os riscos das práticas de assédio no ambiente corporativo, medidos por meio de critérios de avaliação de casos e reincidências noticiadas nos setores de recursos humanos.

Outrossim, é a utilização de campanhas informativas do conceito e consequências do assédio no ambiente de trabalho, para tanto: palestras, seminários folhetos e reuniões podem ajudar a difundir informação.

Um setor de disk denúncias anônimas, por exemplo, ou mesmo uma profissional direcionado ao atendimento e acompanhamento das relações

profissionais e pessoas no ambiente laboral, para registro e controle das práticas. Apenas a formação e informação, não é suficiente, o funcionário deve ter um meio de diálogo confiante para expor seu problema, pode ser utilizado um software com este objetivo com questionários a serem preenchidos pelas pessoas que estão sendo assediadas e pelas testemunhas, onde as pessoas possam se comunicar com facilidade na empresa sobre assédio moral. (ZANETTI, 2004)

Tendo também, a apresentação de avaliações de medidas repressivas, consequências das práticas abusivas, ativos de demandas judiciais, advertências e punições administrativas para os executores dessas práticas.

Caso as empresas optem por não tomarem medidas preventivas, o empregador corre o risco desnecessário de arcar com indenização pelo assédio moral, cujo valor pode ser maior que aquele que iria investir com o treinamento de todos os seus funcionários, isso comprova que prevenir é mais eficaz que tratar.

O assédio moral é um tema pouco citado no ambiente laboral, assim é de suma relevância que os empregadores mantenham seus empregados informados sobre o tema. Esta comunicação é favorável ao empregador, assim como para a própria vítima e demais colaboradores. Para o empregador porque ele poderá alegar numa eventual ação por assédio moral que participou ao seu empregado que este não deveria cometer assédio, o que trará no mínimo uma redução no valor de sua condenação, além do que, o empregado não terá alegações para não querer responder numa eventual demanda regressiva, para o funcionário é pertinente porque ele estará informado que não deve fazer e assim poderá também auxiliar colegas que estejam sendo assediados, os tornando em agentes ativos da prevenção. O próprio assediado é beneficiado, pois, ele terá noção do que se deve fazer e assim adotar as medidas cabíveis para impedir sua continuidade.

Outra alternativa eficaz para diluir e compor possíveis conflitos que envolvam assédio moral nas empresas é a figura de um mediador independente, aceito espontaneamente pelas partes, podendo ser um colaborador da própria empresa ou mesmo um terceiro poderá evitar o assédio, pondo as partes envolvidas um diante do outro, bem como

controlando os conflitos de trabalho cotidiano quando for preciso. Isso evitará uma possível ação judicial! (ZANETTI, 2004)

Prevenindo e tratando prontamente o assédio moral, até mesmo aplicando bem a mediação, o empresário pode se tornar livre do pagamento de indenizações altas, já que apresentou estar de boa-fé e querer solucionar o problema. Além das indenizações, que se trata de uma despesa financeira, através da precaução estará sendo evitado um elevadíssimo custo social e sobretudo humano, pois o assédio moral é muito prejudicial à saúde das pessoas, sendo capaz de conduzir a vítima a morte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um fenômeno social de tempos antigos, uma violenta agressão ao trabalhador, tratando-se de uma questão de interesse mundial. Com o desenvolvimento do tema foi possível demonstrar que o assédio moral exaure a plenitude de força do trabalhador, bem como aniquila seus direitos e garantias fundamentais, atacando também o propósito do labor, estendendo-se aos familiares, por conseguinte um problema de cunho social que junto a globalização e a intensa competitividade, de certa forma, uma perda também do valor moral e espiritual inerente a pessoa.

Objetivando explicar o tema e demonstrar a intensidade do problema, bem como salientar que o assédio moral atinge pontualmente o maior princípio do nosso ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana, haja vista as consequências que exprimem em toda sociedade, abalando o bem-estar social.

Conceituar o assédio moral é de grande relevância para identificar o mal no ambiente laboral, perceber as consequências que esse ato traz para a empresa, empregador, empregado e sociedade. Medidas de combate se faz necessário, como leis específicas, políticas de conscientização, preparação dos empregados, processo de implementação e combate de assédio moral nas empresas, além, da atuação dos tribunais, que é de suma importância para coibir e reparar o dano suportado pelo assediado, de forma apropriada, procedendo também, o caráter pedagógico da pena, assim

dizendo, o de instruir as empresas e gestores no sentido de conter novos fatos do abuso.

O assédio moral, mesmo que muitos não conheçam, há a expectativa que o exposto seja o suficiente para contribuir mesmo que de uma pequena forma e obtenha uma reflexão sobre essa prática, a demais é necessário existir método de divulgação das informações sobre o assédio moral e que todos pratiquem a tolerância, a ética e o respeito no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro. Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2.ed. rev. E atual Curitiba: Juruá, 2009.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

ZANETTI, Robson **Assédio Moral no Trabalho** e-book, 2004

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406 de 10.01.2002 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm
Acesso em: 26/04/2021

BRASIL. **Constituição (1988)**. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Acesso em: 27 abr. 2021.

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11 : 0010914-29.2013.5.11.0005 Órgão Julgador Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso Relator LAIRTO JOSE VELOSO Data 19/06/2015 Disponível em: <https://trt11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/409358916/109142920135110005>
Acesso em: 28/04/2021

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 Processo [RO 0010038-56.2015.5.01.0531](#) Órgão Julgador Sétima Turma Publicação 24/01/2017 Julgamento 7 de Dezembro de 2016 Relator JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421817706/recurso-ordinario-ro->

[100385620155010531](#) Acesso em: 28/04/2021

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – Processo [RO 0010166-82.2017.5.03.0165 MG 0010166-82.2017.5.03.0165](#) Órgão Julgador Primeira Turma Publicação 23/05/2018. Julgamento 23 de Maio de 2018 Relator Maria Cecília Alves Pinto Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110686365/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101668220175030165-mg-0010166-8220175030165> Acesso em 28/04/2021

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 Processo [1001241-24.2017.5.02.0031 SP](#) Órgão Julgador Gabinete da Vice-Presidência Judicial Publicação 05/04/2018 Relator DAMIA AVOLI Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1119856098/10012412420175020031-sp> Acesso em 28/04/2021

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT – 4 Processo [ROT 0020557-90.2020.5.04.0124](#) Órgão Julgador 5ª Turma Julgamento 26 de Abril de 2021 Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1199168010/recurso-ordinario-trabalhista-rot-205579020205040124> Acesso em 28/04/2021

Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em 17/05/2021. Acesso em: 12/05/2021

BOTELHO, Eliane Miri. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro 2012. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K220524.pdf. Acesso em: 07/05/2021.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **A Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-5328/a-violencia-na-relacao-de-trabalho-e-a-protecao-a-personalidade-do-trabalhador> . Acesso em 07/05/2021.