

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC/SP

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

MÔNICA GUIMARÃES DE SOUZA

SÃO PAULO

2023

GRADUAÇÃO EM DIREITO

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUA CONSEQUÊNCIAS**

Por

MÔNICA GUIMARÃES DE SOUZA

**Trabalho de Conclusão do Curso (TCC)
De Graduação em Direito**

PROFESSORA ORIENTADORA:

CARLA TERESA MARTINS ROMAR

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar a oportunidade de cursar a graduação em Direito.

Meus pais, que mesmo sem estudo, sempre ficaram orgulhosos de ter a única filha, bolsista, que atravessava a cidade todos os dias, saindo do bairro periférico da zona sul de SP para chegar em Perdizes e poder estudar numa faculdade renomada como a PUC-SP.

E, claro, o Naldo, que esteve sempre ao meu lado, me cobrando e me incentivando nas horas mais difíceis em que pensei em desistir. Por fim, mas não menos importante, nada seria possível sem o Prouni, a PUC-SP e o Ministério da Educação, que me deram a bolsa integral da minha graduação, sem esses três órgãos nada seria possível. Gratidão, muita gratidão.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho aos meus pais, o Naldo, as minhas colegas de classe que estiveram comigo na batalha durante os cinco anos que passamos juntas, não foi fácil, mas deu certo.

PÁGINA DE APROVAÇÃO

A presente monografia de conclusão do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP - PUC elaborada pela graduanda Mônica Guimarães de Souza, sob o título **“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS”**, foi submetida em 29 de maio de 2023 à banca examinadora composta pela seguinte professora: Carla Teresa Martins Romar, e aprovada com a nota .

São Paulo/SP, 2023.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar o assédio moral na relação de trabalho, acompanhando os fundamentos e a formação histórica tanto no mundo quanto no Brasil, será apresentada uma jurisprudência atual sobre o assunto, com destaque para decisões dos tribunais brasileiros em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, buscando discutir o conceito de trabalho desvinculando-o da relação de emprego, destacando suas características e destacando a subordinação como forma de melhor compreender o entendimento moral da relação de trabalho. O método utilizado no desenvolvimento do presente artigo é o cartesiano.

Palavras-chave: Assédio Moral. Trabalho. Jurisprudência.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze moral harassment in the employment relationship, following the foundations and historical formation both in the world and in Brazil, a current jurisprudence on the subject will be presented, with emphasis on decisions of the Brazilian courts in cases of moral harassment in the workplace. work environment, seeking to discuss the concept of work, detaching it from the employment relationship, highlighting its characteristics and highlighting subordination as a way of better understanding the moral understanding of the work relationship. The method used in the development of this article is the Cartesian.

Keywords: *Moral Harassment. Work. Jurisprudence.*

SUMÁRIO

TEMA.....	09
DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	09
OBJETIVO.....	09
OBJETIVO ESPECÍFICO.....	09
HIPÓTESE.....	10
METODOLOGIA.....	10
INTRODUÇÃO.....	11
A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E A DIGNIDADE DO TRABALHO: PRINCÍPIOS DO DIREITO LABORAL.....	12
ASSÉDIO MORAL.....	20
CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	21
CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	22
EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA	23
ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	24
ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE.....	24
ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE.....	24
ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL.....	25
ASSÉDIO MORAL MISTO	25
PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....	26
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	40

TEMA

A presente pesquisa consiste na análise do assédio moral no trabalho e as consequências ao trabalhador. Busca-se observar se é possível atingir a saúde psicológica e quais as penalidades legais e jurisprudenciais para tal conduta.

DELIMITAÇÃO DE TEMA

Assédio moral é um fenômeno social abusivo praticado pelo empregador, superior hierárquico e até mesmo colegas de trabalho, violando direitos fundamentais e humanos do trabalhador e tornando o ambiente intolerável para a realização de suas atividades diárias.

Sem possibilidade de poder se defender, o empregado é vítima de brincadeiras, humilhações, agressões e até mesmo propostas sexuais, ferindo os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, fundada na cidadania (art. 1º, II), na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e na valorização social do labor (art. 1º, IV), consagra o direito fundamental ao trabalho como seu núcleo ético-jurídico (arts. 6º e 7º) e pilar estruturante da ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Com efeito, tendo como base o primado do trabalho e da justiça social, a Constituição reconhece a centralidade do labor humano e a sua essencialidade na afirmação democrática.

OBJETIVO

O objetivo geral a ser almejado ao final desta pesquisa é estudar a bibliografia que permeia o tema do Assédio Moral Organizacional e suas consequências.

OBJETIVO ESPECÍFICO

O objetivo específico é entender quais as consequências psicológicas sofridas pelo empregado vítima do assédio moral.

HIPÓTESE

Quais são as formas de assédio moral organizacional e as consequências psicológicas sofridas pelo empregado?

METODOLOGIA

O método se baseará na análise da bibliografia que permeia o tema assédio moral organizacional. O estudo do fundamento legal será feito em âmbito supralegal e infralegal.

A metodologia utilizada será a exploratória, bem como a pesquisa bibliográfica como método de investigação.

Segundo (VERGARA, 2003), a investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. Também será utilizada a pesquisa bibliográfica. O termo "pesquisa bibliográfica" refere-se à pesquisa organizada, desenvolvida a partir de fontes geralmente disponíveis ao público, como livros, periódicos, jornais e redes eletrônicas. Ele fornece suporte analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode ser autônomo.

Envolverá a coleta de dados da literatura disponível que aborda o tema por se tratar de um projeto de pesquisa bibliográfica exploratória. Serão realizados estudos bibliográficos em livros, artigos, teses, dissertações, periódicos, revistas, periódicos, cartilhas, internet, biblioteca, etc. Para atender ao objetivo deste trabalho, foram abordados diversos aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

O assédio moral, conhecido através da violência psicológica, é um comportamento abusivo que pode acontecer em diversos contextos, como no trabalho, na escola, em grupo de amigos, na família, entre outros.

Assédio moral é um fenômeno social abusivo praticado pelo empregador, superior hierárquico e até mesmo colegas de trabalho, violando direitos fundamentais e humanos do trabalhador e tornando o ambiente intolerável para a realização de suas atividades diárias.

Sem possibilidade de poder se defender, o empregado é vítima de brincadeiras, humilhações, agressões e até mesmo propostas sexuais, ferindo os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, fundada na cidadania (art. 1º, II), na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e na valorização social do labor (art. 1º, IV), consagra o direito fundamental ao trabalho como seu núcleo ético-jurídico (arts. 6º e 7º) e pilar estruturante da ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Com efeito, tendo como base o primado do trabalho e da justiça social, a Constituição reconhece a centralidade do labor humano e a sua essencialidade na afirmação democrática¹.

A presente pesquisa consiste na análise do assédio moral no trabalho e as consequências ao trabalhador. Busca-se observar se é possível atingir a saúde psicológica e quais as penalidades legais e jurisprudenciais para tal conduta.

No primeiro capítulo será definido e exemplificado o que é Assédio Moral, quais são as formas de assédio moral organizacional e as consequências psicológicas sofridas pelo empregado.

Posteriormente, será apresentado as diferenças entre assédio moral e quais formas o empregado possui para amenizar o trauma sofrido.

Já no último capítulo, será abordada as punições no ordenamento jurídico brasileiro.

FUNDAMENTAÇÃO

CAPÍTULO 01 - A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E A DIGNIDADE DO TRABALHO: PRINCÍPIOS DO DIREITO LABORAL

Segundo Maurício Godinho Delgado¹, a relação empregatícia é *“toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”*.

Para Carla Tereza Martins Romar², A relação de emprego é uma espécie de *relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário*.

É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação empregatícia, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.

Assim, a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente. É importante ressaltar que forma de contratação admissível, entre os particulares (em contraposição à Administração Pública), é tanto a expressamente prevista quanto aquela não vedada em lei³.

Apesar da relativa homogeneidade da doutrina clássica no tocante ao conceito de relação de trabalho, o fato é que, com a alteração da redação do artigo 114, I, da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004, surgiram inúmeras controvérsias acerca do alcance de tal conceito. Tais controvérsias serão

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 265.

² ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 129.

³ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 205.

tratadas resumidamente em tópico seguinte, tão logo sejam analisadas as formas conhecidas de relação de trabalho⁴.

Ademais, importante pontuar que a distinção entre contrato de trabalho e relação empregatícia, é de extrema importância para a ciência jurídica laboral estabelecer-se a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, pois, como ensina Francisco Meton Marques de Lima⁵, *“a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego”*.

Em suma, a relação de trabalho, então, seria gênero, e a relação de emprego, espécie.

A relação empregatícia ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado⁶.

Ou seja, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho⁷.

O termo relação de emprego também consta expressamente da Constituição Federal (artigo 7º, I). Daí a importância da distinção não apenas para o direito do trabalho, como também para o próprio direito constitucional.

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

⁴ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 205.

⁵ LIMA, Francisco Meton Marques de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 59.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 289-290.

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 290.

Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes⁸.

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo.

Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho⁹.

Nesse sentido, vale salientar que passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica¹⁰.

No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho¹¹.

Em face da relevância, projeção e tendência expansionista da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou assimilando às

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 334.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 334.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 335.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 335.

suas normas situações fáticas originariamente não formuladas como tal, firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho).

Nessa linha, portanto, utiliza-se a expressão relação de trabalho (e, conseqüentemente, contrato de trabalho ou mesmo Direito do Trabalho) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico¹².

A caracterização da relação de emprego é essencial ao Direito do Trabalho, à medida que a identificação dela como objeto deste ramo específico da Ciência do Direito permite a aplicação dos princípios, regras e institutos que lhe são próprios.

Existe relação empregatícia sempre que os serviços prestados por uma pessoa física a outrem se revestirem de características específicas que os diferenciem de outras formas de prestação de serviços¹³.

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, nos moldes do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Os elementos característicos da relação de emprego decorrem do disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas e são: pessoalidade; não eventualidade (ou continuidade); subordinação; e onerosidade (ou remuneração).

Assim, tem-se que a existência de relação de emprego somente se verifica quando todas estas características estiverem presentes ao mesmo tempo. A ausência de um ou de alguns destes elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego¹⁴.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 335.

¹³ ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 130.

¹⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 130-131.

O requisito da personalidade diz respeito ao fato de que o empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não pode fazer-se substituir por terceiros, conforme preconiza o artigo 2º, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Já o requisito da não eventualidade consiste na ideia de que o empregado é um trabalhador que presta serviços continuamente, ou seja, serviços não eventuais. Portanto, na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos¹⁵.

A subordinação, por sua vez, consiste na sujeição do empregado às ordens do empregador, sendo o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador. A subordinação deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho.

Por fim, a onerosidade (ou remuneração) consiste no fato de que a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração).

A onerosidade, portanto, caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado¹⁶.

Tendo em vista a caracterização de uma relação empregatícia, com a observação dos requisitos acima elencados e comentados, tem-se que o empregado recebe tutela estatal e proteção para que o trabalho seja exercido com a obediência de alguns princípios, dentre os quais se destaca a dignidade do trabalho e do labor.

Em outras palavras, não se admite que o trabalhador seja usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

¹⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 132.

¹⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 136.

Este princípio se irradia em todas as relações trabalhistas, seja impondo limites, por exemplo, ao poder diretivo do empregador (v.g., na limitação das revistas pessoais, na proibição das revistas íntimas, na limitação do monitoramento do e-mail corporativo), seja vedando a discriminação em razão de sexo, raça, religião ou característica física¹⁷.

Desde os primeiros momentos de formação do Estado liberal, o trabalho livre aflorou como a principal razão para a efetiva caracterização da dignidade humana. Afinal, se a “autonomia” é a expressão e o fundamento da “dignidade”, não se poderia entender digno aquele que não tivesse a plena liberdade de decidir se deseja ou não oferecer a sua força laboral¹⁸.

O afloramento dessa liberdade de escolha (dessa autonomia, em outras palavras) fez com que os trabalhadores se tornassem sujeitos de direito, aptos, portanto, a comercializar a sua força laboral. Isso, entretanto, custou-lhes preço elevado, pois, diante da sua fragilidade econômica, não teriam, senão pela intercessão do Estado, condições de negociar em situação de igualdade a prestação dos seus serviços.

Surgiram, por conta disso, depois de muitas pressões dos segmentos representativos da categoria operária, as normas tutelares trabalhistas com o objetivo claro de proteger os trabalhadores de suas próprias fraquezas. Revelaram-se mais claramente, assim, as relações entre “dignidade” e “autonomia”, permitindo concluir que a dignidade pressupõe um mínimo de autonomia, e que, justamente por isso, nenhum dos sujeitos de uma relação negocial pode ter anulada totalmente a sua própria autonomia, ainda que ele expressamente aceite isso¹⁹.

São 3 (três) os tipos/categorias de trabalhos exercidos que violam frontalmente o princípio da dignidade laboral/do trabalhador, à saber:

a) trabalho forçado, assim entendido, nos termos da Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930 (OIT), aquele exigido de uma pessoa sob

¹⁷ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 111.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 146.

¹⁹ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 146-147.

a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente, tirante aquele exigido em virtude de leis do serviço militar; que faça parte das obrigações cívicas comuns aos cidadãos; exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária e executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública; exigido em situações de emergência ou em circunstâncias que ponham em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população ou, ainda, relativo a pequenos serviços comunitários. No conceito de trabalho forçado estão inseridos diversos comportamentos instrumentais, sendo a retenção do operário no local de trabalho um dos mais evidenciados, seja pelo cerceio do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, seja pela manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, seja pelo apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador;

b) trabalho indecente, assim compreendido aquele realizado em jornadas exaustivas, o inadequadamente remunerado ou, em última análise, o fora do padrão mínimo de tutela ao trabalho digno;

c) trabalho degradante, assim entendido aquele que, diante da ausência de garantias mínimas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, produz desgaste físico (motivado pelo contato permanente e sem a devida proteção individual com agentes físicos, químicos ou biológicos hostis à saúde ou à incolumidade física) ou degeneração moral (fundada na realização de atividades penosas ou aviltantes)²⁰;

Inclusive, uma das funções sociais do Direito do Trabalho é, justamente, a preservação da dignidade humana e laboral do trabalhador, enquanto estiver sob a égide de uma relação empregatícia.

Nesse sentido, o artigo 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV).

Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho²¹.

Em semelhante sentido, é a regra insculpida no artigo 193 da Constituição Federal, segundo a qual *“a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”*.

²⁰ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 148-149.

²¹ ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 63.

O artigo 170 da Constituição Federal, por sua vez, indica como princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano (caput), a justiça social (caput), a função social da propriedade (III - esta também prevista no artigo 5º, XXIII, da Constituição Federal) e a busca do pleno emprego (VIII).

Em resumo, a observação do princípio da dignidade laboral e do trabalhador é o pressuposto mínimo para a existência de um relação empregatícia saudável, igualitária e justa, sem abusos e assédios por parte dos empregadores.

CAPÍTULO 02 – DO ASSÉDIO MORAL

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é um ato de expor pessoas situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. Quando realizado no ambiente de trabalho se torna um ato ultrajante a integridade do empregado, colocando em risco a saúde e comprometendo área de Trabalho.

Segundo Marie-France Hirigoyen: “o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

O assédio moral é definido por especialistas como todo e qualquer comportamento abusivo na forma de ações, palavras, atos, que pode ser prejudicial à dignidade, integridade ou a saúde física ou mental de uma pessoa.

Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O dicionário nos diz que “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar (PAROSKI, 2006).

Eles se manifestam particularmente por meio de comportamentos, gestos, atos intimidatórios, maneiras de organizar o trabalho e que tenham o objetivo de prejudicar o trabalhador, sua dignidade, a sua integridade física ou psíquica no

exercício de suas funções; e criando um ambiente de trabalho degradante e ofensivo. Todavia, o assédio moral ele não se confunde com os meros conflitos cotidianos; tais como: aborrecimento, eventuais ofensas isoladas, atitudes levianas dentre outros. Devemos ter enfoque que o assédio moral é muito mais do que isso, se reveste de uma conduta repetitiva e contínua, de modo que, o assediador seja como um modo de vida em relação a vítima, criando específicas agressões em relação ao trabalhador.

Muitas pessoas confundem o assédio moral com o assédio sexual. O assédio sexual consiste na abordagem não desejada pelo outro com a intenção sexual e de pessoas que prevaleçam na sua respectiva função para exigir favores sexuais ao seu subordinado. Para ficar claro a caracterização do assédio moral, é preciso que o constrangimento seja causado pelo superior hierárquico, se prevaleça da sua função no exercício das suas atividades. O assédio sexual é crime, previsto no Art. 216 a do Código Penal.

É muito comum as pessoas enxergarem a figura do assediador como sendo chefe o superior hierárquico e a vítima ao subordinado. Todavia, nada impede que o próprio subordinado coloque o chefe em uma posição de fragilidade; tornando chefe a vítima do assédio moral.

Também é muito comum os casos em que o chefe juntamente com os companheiros de trabalho da vítima sejam os assediadores; há também casos em que os próprios companheiros de trabalho de uma mesma posição hierárquica possam cometer o assédio. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, “o assédio moral não se confunde, porém, com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação.” (CASTRO, 2014).

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma violência psicológica do empregador, chefia ou algum profissional de poder hierárquico superior, contra o empregado, de caráter repetitivo e

sistemático, buscando prejudicar ou humilhar o subalterno. Para Keashly, o fenômeno é caracterizado por comportamentos agressivos, hostis e antissociais no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, caracteriza-se diversos comportamentos, tais como isolamento social, não falar com o empregado, ataque as características físicas, fofocas, agressão à vida privada ou às atitudes, humilhações, crítica ou monitoração excessiva do trabalho, ameaças, ocultação de informações, manipulações e agressões verbais, tornando o ambiente de trabalho hostil e prejudicial para a saúde mental e física do empregado.

Por se tratar de um ato que ocorre em período prolongado, geralmente pode gerar graves consequências psicológicas ao trabalhador, em algumas vezes podendo chegar até a morte. Entretanto, nem sempre um trabalho estressante é caracterizado como assédio moral, conforme Sérgio Pinto Martins que “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente” bem como, “o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral”.

O assédio moral nem sempre é proposital. Às vezes o ato acontece sem que o agressor saiba que o abuso de poder repetidamente é um hábito de assédio moral. No entanto, isso não tira a seriedade das consequências sofridas pelo agredido.

EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA

O assédio moral é uma violência inaceitável em qualquer lugar e a qualquer momento, seja no trabalho ou fora dele, entretanto, na esfera trabalhista os seus efeitos ao trabalhador geram consequências gravíssimas, tanto para a vida pessoal, profissional e até mesmo familiar.

O assédio moral pode levar a problemas de saúde mental, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, depressão, estresse pós-traumático,

problemas na coluna e outros transtornos emocionais e físicos. O empregado pode experimentar mudanças de humor, sentir-se isolado e evitando contato com outras pessoas, ter dificuldade para dormir e ter um desempenho inferior no trabalho, segundo Hoel e Cooper, as vítimas de assédio moral registram pior desempenho no trabalho comparado com os demais funcionários.

A vítima de assédio moral muitas vezes acaba perdendo a confiança em sua atuação laboral e se sentindo incapaz e com baixa autoestima, em alguns casos o funcionário chega a pedir demissão.

Em suma, o assédio moral pode prejudicar toda a vida de um empregado, em todos os âmbitos, financeira, saúde física e mental, autoestima e familiar.

CAPÍTULO 03 - ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCEDENTE

O assédio moral vertical descendente é uma forma de assédio moral que ocorre quando um superior hierárquico, como um chefe ou supervisor, intimida, humilha ou desvaloriza um subordinado. Essa forma de assédio é considerada a mais comum e pode afetar a saúde e o bem-estar do empregado, causando estresse, ansiedade, depressão e outros problemas emocionais e psicológicos. Alguns exemplos de assédio moral vertical descendente incluem sobrecarga de trabalho injusta, exposição pública de erros e falhas, desqualificação profissional, entre outros comportamentos abusivos. É importante que as empresas tenham políticas claras e medidas preventivas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, incluindo o assédio vertical descendente.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio moral vertical ascendente é uma forma de assédio moral menos comum, mas que também pode ocorrer no ambiente de trabalho. Nesse caso, um subordinado intimida, humilha ou desvaloriza um superior hierárquico. Esse tipo de comportamento pode ser motivado por uma série de fatores, incluindo inveja, ressentimento, falta de reconhecimento ou até mesmo desequilíbrios emocionais.

Algumas formas de assédio moral vertical ascendente podem incluir a recusa em cumprir ordens ou instruções legítimas, a difamação ou boatos sobre o superior, a recusa em cooperar ou prestar informações necessárias ao trabalho, entre outros comportamentos desrespeitosos. É importante que as empresas tenham políticas claras para combater o assédio moral, independentemente do nível hierárquico, e que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os funcionários.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal ocorre quando um colega de trabalho intimida, humilha ou desvaloriza outro colega do mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio pode ocorrer em diferentes contextos, como na competição por promoções ou reconhecimento, em projetos em equipe ou até mesmo por motivos pessoais.

Algumas formas de assédio moral horizontal incluem a difamação, o isolamento social, a sobrecarga de trabalho, a ridicularização e outras formas de comportamentos abusivos que afetam o bem-estar emocional e psicológico do colega.

ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto é uma forma de assédio que envolve mais de uma pessoa ou tipo de assédio. Por exemplo, pode ocorrer quando um superior hierárquico e um colega de trabalho humilham e desvalorizam um subordinado em conjunto. Essa forma de assédio pode ser ainda mais grave, pois o funcionário é exposto a diferentes tipos de comportamentos abusivos e pode sentir-se sem saída ou incapaz de denunciar o assédio.

CAPÍTULO 04 - PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

A prevenção do assédio moral pode ser possível. Atualmente, empresas estudam e aplicam práticas para o empregado possa ficar livre desse tipo de violência.

Sem sombra de dúvidas, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em diversos setores. Para combater esse problema e promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, é essencial implementar medidas de prevenção eficazes.

Políticas e diretrizes claras: Uma das principais medidas é estabelecer políticas e diretrizes claras que definam claramente o que constitui assédio moral e indiquem as consequências para quem o pratica. Essas diretrizes devem ser comunicadas a todos os funcionários, enfatizando a importância de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Treinamento e conscientização: É fundamental oferecer treinamentos regulares sobre assédio moral, abordando temas como reconhecimento de comportamentos abusivos, impactos na saúde mental e como denunciar casos de assédio. Os funcionários devem ser capacitados para identificar, prevenir e responder adequadamente a situações de assédio.

Canal de denúncias confidencial: Criar um canal de denúncias confidencial e acessível a todos os colaboradores é uma estratégia eficaz. Os funcionários devem sentir-se seguros ao relatar casos de assédio, sem medo de represálias. É importante que as denúncias sejam tratadas de forma imparcial e sigilosa, garantindo a proteção da identidade dos denunciadores.

Apoio psicológico e suporte: Disponibilizar serviços de apoio psicológico e suporte aos funcionários é fundamental para auxiliar as vítimas de assédio moral. Isso pode incluir acesso a psicólogos ou terapeutas, grupos de apoio e programas de aconselhamento. O objetivo é oferecer suporte emocional e auxiliar na recuperação

das pessoas afetadas.

Promoção de uma cultura de respeito: É necessário promover ativamente uma cultura de respeito e valorização no ambiente de trabalho. Isso pode ser feito por meio de campanhas de conscientização, palestras e atividades que enfatizem a importância do respeito mútuo, da diversidade e da inclusão. Líderes e gestores devem ser exemplos de conduta ética e respeitosa, reforçando esses valores em toda a organização.

Investigação e ação: Quando ocorrerem denúncias de assédio moral, é essencial que sejam prontamente investigadas de forma imparcial e transparente. Caso seja comprovado o assédio, medidas disciplinares devem ser aplicadas de acordo com as políticas e diretrizes estabelecidas, visando a punição dos agressores e a proteção das vítimas.

Monitoramento e avaliação: É importante realizar um monitoramento contínuo para avaliar a eficácia das medidas de prevenção implementadas. Pesquisas de clima organizacional, feedback dos funcionários e análise de indicadores podem ajudar a identificar áreas de melhoria e ajustar as estratégias de prevenção.

Políticas para prevenir o assédio são utilizadas em empresas para desenvolver e implementar uma prática clara que proíba o assédio moral no local de trabalho. Essas políticas devem ser publicadas e disponibilizadas a todos os funcionários e especificar procedimentos de reclamação e ações disciplinares.

Os funcionários, incluindo a chefia, devem ser treinados para reconhecer, prevenir e eliminar o assédio moral no local de trabalho. Esse treinamento deve abordar as formas de assédio, seus efeitos, suas consequências e como denunciá-lo.

As empresas devem oferecer apoio às vítimas que sofreram assédio moral, fornecendo acompanhamento médico, psicológico e jurídico quando necessário. Além disso, deve garantir que os funcionários não estejam sujeitos a retaliações.

Tais medidas, se implementadas por empresas em todo o Brasil, sem sombra de dúvidas irão contribuir, objetivamente, para uma redução drástica dos casos de assédio moral no âmbito corporativo, servindo de exemplo para que novas empresas

façam a adesão a este tipo de projeto/programa dentro de seu ambiente laboral, o que oferecerá uma eficiente rede de combate aos casos de assédio moral.

Por fim, cabe as vítimas de assédio moral também denunciar a ocorrências dos casos e lutar para que o assediador não passe impune ou que o caso passe sem o conhecimento público ou dos responsáveis.

CAPÍTULO 05 - CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho pode ter consequências jurídicas graves para o empregador. No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) define o assédio moral como uma forma de violência no ambiente de trabalho e estabelece que a empresa deve tomar medidas preventivas e corretivas para coibir esse tipo de prática.

Caso o empregador não tome as medidas necessárias para combater o assédio moral, ele pode ser responsabilizado judicialmente e condenado a pagar indenizações à vítima. Além disso, o empregador também pode ser condenado a pagar multas e sofrer outras sanções previstas na legislação trabalhista.

No entanto, para que a vítima do assédio moral possa buscar a reparação judicial, é preciso comprovar que o assédio ocorreu e que causou danos à sua saúde ou à sua integridade psicológica. Por isso, é importante que a vítima denuncie o assédio e busque ajuda de profissionais especializados para obter orientação e suporte durante todo o processo.

Ainda a Constituição Federal, fundada na cidadania (art. 1º, II), garante a todas as pessoas a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e na valorização social do labor (art. 1º, IV), consagra o direito fundamental ao trabalho como seu núcleo ético-jurídico (arts. 6º e 7º) e pilar estruturante da ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Com efeito, tendo como base o primado do trabalho e da justiça social, a Constituição reconhece a centralidade do labor humano e a sua essencialidade na afirmação democrática.

Apesar de não estar contido especificamente em uma das alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado pode estar inserido em qualquer das espécies que compõem o rol de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal.

A doutrina especializada no tema afirma que o assédio moral trata-se de figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988²².

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves²³.

No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente — das chefias em direção a chefiado(s) —, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Nesse sentido, não há como individualizar o tratamento para afirmar que o cerco moral é próprio de algum dos comportamentos analisados dentro do escopo trabalhista. Todos eles podem, em rigor, gerar situações de constrangimento e de dor moral, notadamente quando praticados contra um sujeito ou grupo singularmente considerado dentro das relações de trabalho²⁴.

Assim, uma das práticas que geralmente provocam o dano moral trabalhista é o chamado assédio moral. Deve-se tomar o devido cuidado para não confundir assédio moral com dano moral²⁵.

Assédio moral é conduta específica, enquanto dano moral é o resultado de qualquer conduta que provoque perda imaterial ao empregado, normalmente ligada aos direitos da personalidade.

Não obstante, assédio moral consiste na prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação,

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 770.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 770.

²⁴ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. — 11. ed. — São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1.248.

²⁵ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. — 8. ed. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 770.

constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade²⁶.

Para parte dos doutrinadores que dissecam o tema, o primeiro estudo acerca do fenômeno denominado “assédio moral” foi realizado pelo sueco Heinz Leymann, em 1980, demonstrando assim que o tema não é recente na literatura²⁷.

O autor explica, por sua vez, que o assédio moral é um fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado, objetivando a destruição das redes de comunicação da vítima ou vítimas, bem como perturbar a realização de seu trabalho até conseguir que as pessoas deixem o local de trabalho, preferencialmente demitindo-se²⁸.

Geralmente o objetivo do assédio moral é minar a resistência do empregado, a fim de que este se desligue do grupo, ou seja, peça demissão. Mas nem sempre é assim. Com efeito, são conhecidas três diferentes espécies de assédio moral no trabalho, a saber:

Assédio vertical descendente: é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;

Assédio vertical ascendente: é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;

²⁶ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 770.

²⁷ CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Souza; JÚNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. Semin., Ciênc. Soc. Hum. vol.39 no.2 Londrina jul./dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003. Acesso em 16 mai. 2023.

²⁸ CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Souza; JÚNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. Semin., Ciênc. Soc. Hum. vol.39 no.2 Londrina jul./dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003. Acesso em 16 mai. 2023.

Assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados²⁹.

O que se deve ter em mente, sobretudo, quando se fala em assédio moral no ambiente de trabalho, independentemente da modalidade praticada, é que o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista *que “o empregador ou comitente”* é responsável civilmente *“por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”* (artigo 932, III, do Código Civil).

Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva.

É de salutar, ainda, outro importante instrumento normativo, que pode ser aplicado analogicamente para a identificação do assédio moral em qualquer relação jurídica, inclusive na relação de trabalho ou emprego, que é a Lei 13.185, de 06.11.2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying)³⁰.

Nos termos do §1º do artigo 1º da referida lei: *considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.*

Não obstante, o artigo 2º da Lei 13.185/2015, aplicável, por analogia, ao direito do trabalho, prevê que o bullying se caracteriza quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: *I – ataques físicos; II – insultos pessoais; III – comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; IV – ameaças por quaisquer meios; V – grafites depreciativos; VI – expressões preconceituosas; VII – isolamento social consciente e premeditado; VIII – pilhérias*³¹.

²⁹ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 770-771.

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 95.

³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 96.

Via de regra, o assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, *in fine*, de “j” da Consolidação das Leis Trabalhistas, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es).

Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas)³².

Portanto, para Delgado³³, *ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral.*

Inclusive, não se afastar a ideia de ocorrência de assédio moral *quando o patrão exigir de um específico empregado serviços superiores a suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato*³⁴.

Igualmente acontecerá o episódio aqui analisado quando um assediado for, por conta do comportamento psicológico patronal de perseguição, tratado com rigor excessivo, colocado em situação de perigo manifesto de mal considerável, submetido ao descumprimento de obrigações contratuais, notadamente quando lhe for imposta a inação ou quando sofrer agressões físicas ou ofensas morais.

Registre-se, ainda, que por trás de algumas condutas patronais aparentemente bem-intencionadas — por exemplo, campanhas motivacionais — podem existir manifestações de assédio moral.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 771.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 771.

³⁴ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. — 11. ed. — São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1.248.

Perceba-se que o submetimento de trabalhadores ao constrangimento das punições pelo descumprimento de metas previamente ajustadas pode ser visto como algo vexatório, como terror psicológico, gerador de medo, de acanhamento e de elevado estado de estresse³⁵.

Fato é que a ocorrência prática do assédio moral pode gerar sérios problemas psicológicos e de ordem mental no empregado vítima dessa reprovável prática, causando, inclusive, o seu adoecimento.

Para uma correta compreensão do adoecimento mental, é preciso definir a organização do trabalho como um dos fatores que podem desencadeá-lo no trabalhador. Nesse sentido, a busca por produtividade e os comandos empresariais podem travestir-se de elementos causadores de assédio moral e adoecimento psíquico dos trabalhadores³⁶.

Com base nesses aspectos, e a guerra psicológica que pode ser formada pelo assédio moral em ambiente de trabalho, inclusive ensejando consequências como absenteísmo, depressão, ansiedade e suicídio, é fundamental uma cuidadosa abordagem dos aspectos psíquicos que envolvem a relação entre assediador e assediado, bem como sua extensão na esfera psíquica do assediado³⁷.

Ato contínuo, a ausência de cuidado por parte das organizações em relação à gestão dos fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador e qualidade de vida no trabalho tem sido apontado por pesquisadores como uma das mais importantes causas do adoecimento neste contexto³⁸.

³⁵ MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1.249.

³⁶ CARMO, Jéssica Lima Martins. O TRABALHO COMO SOFRIMENTO: O ADOECIMENTO MENTAL CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL, SUAS FASES, FORMAS DE DESENVOLVIMENTO E NORMATIZAÇÃO NO BRASIL. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179982/2020_carmo_jessica_trabalho_sofri_mento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 mai. 2023. p. 74.

³⁷ CARMO, Jéssica Lima Martins. O TRABALHO COMO SOFRIMENTO: O ADOECIMENTO MENTAL CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL, SUAS FASES, FORMAS DE DESENVOLVIMENTO E NORMATIZAÇÃO NO BRASIL. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179982/2020_carmo_jessica_trabalho_sofri_mento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 mai. 2023. p. 74.

³⁸ CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Souza; JÚNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. Semin., Ciênc. Soc. Hum. vol.39 no.2 Londrina jul./dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003. Acesso em 16 mai. 2023.

Uma questão diretamente ligada ao assédio moral em ambiente de trabalho, idealizado para compensar o sofrimento e o adoecimento mental do trabalhador assediado, é o chamado dano existencial, da categoria dos danos morais extrapatrimoniais.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), instituiu regramento próprio para a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho (artigos 223-A a 223-G, da Consolidação das Leis Trabalhistas), sendo certo que apenas esses dispositivos são aplicáveis a situações decorrentes de ação ou omissão das quais decorram ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são titulares exclusivas do direito à reparação (artigo 223-A e artigo 223- B, da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Segundo o artigo 223-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, “*Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação*”.

Importa salientar, ainda, que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão, nos termos do artigo 223-E da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O chamado dano existencial trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período, não obstante a prática de assédio moral que lesa a sanidade mental do empregado³⁹.

De fato, a exacerbção na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 782.

disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo — e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo —, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no artigo 5º, V e X, da Constituição, e no artigo 186 do Código Civil⁴⁰.

Importante, por fim, em se tratando do reconhecimento de dano moral existencial decorrente do assédio moral em ambiente de trabalho, colacionar alguns recentes julgados proferidos no tema. Extrai-se de acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça de São Paulo:

APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Perseguição do superior hierárquico. Admissibilidade. **Restou demonstrado nos autos que as atitudes do superior hierárquico da autora se traduzem em uma contínua e ostensiva perseguição a acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.** Conduta discriminatória do superior hierárquico comprovada por prova testemunhal. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO PARA R\$ 20.000,00. RECURSO DA MUNICIPALIDADE NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PARCIALMENTE PROVIDO PARA MAJORAR O VALOR FIXADO À TÍTULO DE DANO MORAL PARA R\$ 20.000,00⁴¹. (Grifou-se)

Na sequência, colaciona-se recente julgados proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

[...] **DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL.** A proposta de migração dos antigos empregados do BESC para o quadro de funcionários do Banco do Brasil continha cláusula draconiana, ao estabelecer que os antigos empregados do BESC teriam que renunciar à estabilidade no emprego, adquirida junto ao empregador originário, para poderem acessar os cargos de gerência do novo empregador - Banco do Brasil. Ou seja, ao abrir mão da estabilidade funcional, o reclamante não receberia nada em troca além da possibilidade de progredir na carreira. Trata-se de acordo excessivamente arriscado e desvantajoso, pois a perda para o trabalhador é onerosa e imediata, ao passo que os ganhos são

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 782.

⁴¹ TJSP; Apelação Cível 3001942-52.2013.8.26.0554; Relator (a): Ronaldo Andrade; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Santo André - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 02/06/2015; Data de Registro: 03/06/2015.

totalmente incertos e imprevisíveis. **Por outro lado, ao recusar o acordo e permanecer com a estabilidade funcional, o empregado se vê tolhido de progredir na carreira. O prejuízo não é apenas financeiro, mas existencial, na medida em que o reconhecimento e a progressão na carreira são aspirações profissionais inerentes ao trabalhador.** Nesses termos, o acordo formulado pelo Banco do Brasil configura abuso do poder diretivo, pois se tratou de coagir o reclamante a renunciar à estabilidade no emprego, sob pena de sacrificar o progresso na carreira de bancário junto ao. Recurso de revista conhecido e provido [...]⁴². (Grifou-se).

Conclui-se, portanto, que o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho pode causar o adoecimento do assediado, causando-lhe adoecimento psíquico e físico, o qual pode/deve ser indenizado por meio de fixação de valor à título de dano moral existencial em favor do empregado assediado.

⁴² TST; ARR-8850-88.2011.5.12.0037, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 21/02/2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise do conteúdo exposto na presente monografia, vislumbra-se que a questão do assédio moral nas relações trabalhistas é um problema que deve ser pauta de amplas discussões jurídicas, sobretudo pelo impacto que esses atos geram na esfera psíquica do trabalhador, principalmente quando praticados de maneira reiterada e contínua.

No âmbito trabalhista em geral, como visto, a prática de assédio moral ganha uma repercussão extremamente negativo para as vítimas dessa prática, tendo em vista que repercutem no cotidiano e até mesmo na vida particular do indivíduo, o prejudicando diretamente em suas atividades laborais, de igual forma.

Em conclusão, o assédio moral no local de trabalho é um problema sério que afeta inúmeras pessoas em todo o mundo. Ele se manifesta por meio de comportamentos abusivos, humilhações e intimidações, criando um ambiente tóxico e prejudicial para a saúde física e mental dos trabalhadores. O assédio moral não apenas compromete o bem-estar dos indivíduos afetados, mas também tem um impacto negativo na produtividade, no clima organizacional e na imagem da empresa.

Para combater o assédio moral no trabalho, é essencial que as empresas adotem políticas claras e efetivas de prevenção e combate a esse problema. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, a implementação de canais de denúncia confidenciais e acessíveis, a realização de treinamentos de conscientização e a responsabilização dos agressores. Além disso, é fundamental que os líderes e gestores assumam a responsabilidade de promover uma cultura de respeito, empatia e igualdade no ambiente de trabalho.

Os governos também têm um papel importante a desempenhar na proteção dos trabalhadores contra o assédio moral. É necessário que sejam estabelecidas leis e regulamentações claras que definam o assédio moral como uma violação dos direitos dos trabalhadores, e que estabeleçam medidas punitivas para os infratores. Além disso, é preciso investir em campanhas de conscientização e educação para informar os trabalhadores sobre seus direitos e como buscar ajuda em casos de assédio moral.

É crucial que a sociedade como um todo se una na luta contra o assédio moral no trabalho. Devemos encorajar a empatia e o apoio mútuo entre os colegas de trabalho, promovendo uma cultura de solidariedade e respeito. Todos nós temos o dever de denunciar qualquer forma de assédio moral que testemunhemos ou experimentemos e garantir que as vítimas sejam ouvidas, apoiadas e protegidas.

Somente através de esforços coletivos, envolvendo empresas, governos e sociedade, poderemos erradicar o assédio moral no trabalho e criar ambientes profissionais saudáveis, nos quais todos os trabalhadores sejam tratados com dignidade e respeito. Ao fazer isso, estaremos construindo um futuro melhor, mais justo e mais humano para o mundo do trabalho.

Por isso, como bem destacado nas jurisprudências destacadas ao longo do presente artigo, as situações de assédio moral devem ser punidas com condenações a pagamento de indenização à título de dano moral em favor das vítimas dessa condenável prática.

Diante disso, o futuro requer uma atenção especial das autoridades brasileiras para a prática de assédio moral em todas as empresas, a fim de minimizar, sempre, as consequências morais e psíquicas sofridas pelo trabalhador que encara situações como essas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, p. 65.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro Nascimento. *O assédio moral no ambiente do trabalho*, pp. 1-2.

KEASHLY, L. Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issue. *Journal of Emotional Abuse*, New York, n. 1, p. 85-1117, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012 p. 23-24

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012

MARTINS, loc. cit.

HOEL, H.; COOPER, C. L. *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management. University of Manchester. Institute of Science and Technology, 2000.

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

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

http://www.mpf.mp.br/pg/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf

MARTINS, Sergio Pinto, *Assédio Moral no Emprego - 5ª Edição - 2017* – editora Saraiva Jur

FILHO, Rodolfo Mário Veiga, P. e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. *Assedio moral organizacional*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 20

BRASIL. TJSP; Apelação Cível 3001942-52.2013.8.26.0554; Relator (a): Ronaldo Andrade; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Santo André - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 02/06/2015; Data de Registro: 03/06/2015.

BRASIL. TST; ARR-8850-88.2011.5.12.0037, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 21/02/2020.

CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Souza; JÚNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. Semin., Ciênc. Soc. Hum. vol.39 no.2 Londrina jul./dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003. Acesso em 16 mai. 2023.

CARMO, Jéssica Lima Martins. O TRABALHO COMO SOFRIMENTO: O ADOECIMENTO MENTAL CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL, SUAS FASES, FORMAS DE DESENVOLVIMENTO E NORMATIZAÇÃO NO BRASIL. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179982/2020_carmo_jessica_trabalho_sufrimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 mai. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.