

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
BACHARELADO EM DIREITO

Kauanne Batista Carneiro

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E PSICOLÓGICAS

Bauru
2024

Kauanne Batista Carneiro

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E PSICOLÓGICAS

Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor(a) Doutor Camilo Stangherlim Ferraresi

Bauru
2024

Carneiro, Kauanne

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Consequências Sociais e Psicológicas. Kauanne Batista Carneiro. Bauru, FIB, 2024.

37f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Prof (ª). Doutor Camilo Stangherlim Ferraresi

1. Assédio Moral. 2. Ambiente de Trabalho 3. Sofrimento.
I. Título II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Kauanne Batista Carneiro

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E PSICOLÓGICAS

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas de Bauru para obtenção do
título de Bacharel em Direito,

Bauru, 14 de novembro de 2024.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Prof (ª). Doutor Camilo Stangherlim Ferraresi

Professor 1: Prof (ª). Doutora Maria Claudia Maia

Professor 2: Prof (ª). Me. Tales Manoel Lima Vialôgo

Dedico este trabalho a toda a geração futura que virá, com a esperança de que encontrem inspiração e motivação nas conquistas e aprendizados que aqui compartilho. Que cada um de vocês possa trilhar seu próprio caminho com coragem e determinação, buscando sempre o conhecimento e a realização de seus sonhos. Que as lições deste trabalho sirvam como um guia e um incentivo para que continuem a construir um futuro melhor, repleto de oportunidades e realizações. Acreditem em si mesmo e em seu potencial, pois vocês são a promessa de um amanhã brilhante.

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente à minha família, que esteve ao meu lado em todas as etapas deste curso, oferecendo amor, apoio e compreensão. Sou eternamente grata a todos que sempre acreditaram em mim e me incentivaram a seguir em frente, mesmo nos momentos desafiadores.

Um agradecimento especial ao meu orientador, cuja orientação e apoio foram cruciais para que eu pudesse concluir mais uma fase da minha vida. Sua dedicação e expertise fizeram toda a diferença na minha jornada.

Também quero expressar minha gratidão à professora responsável pela correção do meu trabalho. Seu auxílio e feedback valioso foram fundamentais para que eu pudesse encerrar este ciclo com êxito.

Por fim, agradeço a Deus, que me sustentou em todos os momentos e continuará a guiar meus passos até o fim. Que eu possa levar comigo todas essas experiências e aprendizados para os novos desafios que virão.

“Porque o fruto do Espírito consiste em toda a bondade, e justiça, e verdade”. Efésios 5;9.

CARNEIRO, Kauanne Batista Carneiro. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Consequências Sociais e Psicológicas. 2024 37f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente, com cada vez mais casos reportados de funcionários que sofrem esse tipo de abuso. Muitas vezes, os trabalhadores se veem obrigados a permanecer em ambientes prejudiciais à saúde mental e física, seja pelo desenvolvimento profissional, seja pela necessidade de sustentar suas famílias. Em vez de ser um espaço de crescimento e colaboração, o local de trabalho, quando marcado pelo assédio moral, transforma-se em um ambiente nocivo, impactando diretamente a saúde dos colaboradores e a produtividade da própria empresa. Os funcionários que enfrentam essa prática abusiva podem desenvolver sérios problemas de saúde, como estresse crônico, ansiedade, depressão e outros distúrbios, o que, além de prejudicar a sua qualidade de vida, afeta negativamente a organização como um todo. Além disso, é importante que as empresas tomem atitudes para impedir o assédio, criando um ambiente de trabalho positivo, seguro, saudável e acolhedor. Para alcançar os objetivos deste projeto, será realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, de natureza exploratória e descritiva. A pesquisa buscará informações em fontes já publicadas, como artigos acadêmicos, livros, teses, jornais, revistas, monografias e outros materiais relevantes sobre o tema "Assédio Moral no Ambiente de Trabalho". Ao analisar essa literatura especializada, será possível entender a profundidade do problema e sugerir estratégias eficazes para combatê-lo. Assim, é fundamental que as empresas invistam em treinamentos, palestras de conscientização, suporte psicológico e outras medidas preventivas, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e benéfico para todos os envolvidos. Um local de trabalho positivo não só preserva a saúde dos funcionários, mas também contribui para o sucesso e a eficiência da empresa.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Sofrimento.

CARNEIRO, Kauanne Batista Carneiro. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Consequências Sociais e Psicológicas. 2024 37f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

ABSTRACT

Moral harassment in the workplace has become a growing concern, with more and more cases of employees suffering this type of abuse being reported. Workers are often forced to remain in environments that are harmful to their mental and physical health, whether for professional development or the need to support their families. Instead of being a space for growth and collaboration, the workplace, when marked by moral harassment, becomes a harmful environment, directly impacting the health of employees and the productivity of the company itself. Employees who face this abusive practice can develop serious health problems, such as chronic stress, anxiety, depression and other disorders, which, in addition to harming their quality of life, negatively affect the organization as a whole. In addition, it is important that companies take steps to prevent harassment, creating a positive, safe, healthy and welcoming work environment. To achieve the objectives of this project, a bibliographic and documentary research will be carried out, of an exploratory and descriptive nature. The research will seek information from previously published sources, such as academic articles, books, theses, newspapers, magazines, monographs and other relevant materials on the topic of "Moral Harassment in the Workplace". By analyzing this specialized literature, it will be possible to understand the depth of the problem and suggest effective strategies to combat it. Therefore, it is essential that companies invest in training, awareness-raising lectures, psychological support and other preventive measures in order to promote a healthy and beneficial work environment for everyone involved. A positive workplace not only preserves the health of employees, but also contributes to the success and efficiency of the company.

Keywords: Moral Harassment. Work Environment. Suffering.

SUMÁRIO

| | | |
|---|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | |
| 2 | ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO | 13 |
| 3 | AS FORMAS DO ASSÉDIO MORAL | 19 |
| | 3.1 Assédio Moral Vertical Descendente | 19 |
| | 3.2 Assédio Moral Horizontal | 20 |
| | 3.3 Os Efeitos do Assédio Moral na Saúde do Empregado | 21 |
| 4 | MEIOS DE PROVAS | 25 |
| | 4.1 Medidas De Prevenção | 27 |
| | 4.2 Providências a Serem Tomadas Pelo Empregador e a Empresa | 31 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 34 |

1 INTRODUÇÃO

Em face do cenário atual, o assédio moral está cada vez mais comum dentro dos ambientes de trabalho, as pessoas estão normalizando esse tipo de conduta constrangedora aos funcionários.

Muitos funcionários que sofrem em ambientes de trabalho, não buscam um profissional para ajudar, ou, conversa com alguém, explicar a situação que está vivenciando, por medo de duvidar dela ou de achar que é bobeira, ou coisa da própria cabeça, e por esta razão, o ofendido (a) não consegue muitas das vezes tomar uma decisão, seja por medo de ser mandada embora, ou começarem a perseguir, muitas das vezes do ocorrido fica difícil pedir a demissão, porque o ofendido (a) precisa do emprego para se manter.

Além disso, há danos físicos e psicológicos que o ofendido (a) venha a sofrer, como quedas de cabelos, roer unhas, perda de peso, sudorese excessiva, e outros sintomas de pele. A ansiedade e depressão é a mais incomum hoje, que levam as vítimas a terem problemas gástricos, insônia, taquicardia, tremores nas mãos, e muitos outros sintomas que prejudicam a saúde da pessoa.

Imaginamos, quantas pessoas sofreram agressão moral e permanecem caladas, sofrem sozinhas e até mesmo pensam em suicídio. Essas pessoas não têm mais uma vida feliz, não tem vida social, porque só sabe carregar culpa, fracasso e dor. Dificilmente, no ambiente de trabalho tem alguém para ajudar, um ombro amigo, disposto a ouvir o ofendido (a), e resolver o problema. As empresas estão cheias de gente sem amor ao próximo.

Dessa forma, podemos analisar que essas pessoas que sofreram abuso moral e abuso psicológico precisam de ajuda, pois essa situação não é brincadeira. Muitos ambientes de trabalho ignoram esse tipo de situação, porque não convém a eles, o que importa é, fazerem um bom trabalho e entregar resultados.

Pretende-se demonstrar que é necessária uma análise comportamental de uma pessoa que assumirá um cargo de liderança em um ambiente de trabalho e verificar se a pessoa é apta a liderar um grupo de funcionários seja em qual for o ambiente de trabalho.

Para o alcance dos objetivos do projeto serão desenvolvidas pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, de natureza exploratória e descritiva. A pesquisa bibliográfica, segundo Marconi (Lakatos, 2010), busca informações em fontes existentes, ou seja, em toda a literatura já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, monografias, teses, material cartográfico etc.

Por se tratar de uma pesquisa de cunho teórico, o ambiente da pesquisa ou seu universo será a literatura especializada sobre o tema Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e seus relacionamentos.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Atualmente, o Assédio Moral no local de trabalho é cada vez mais comum entre os funcionários que normalmente ocupam os cargos mais altos da empresa como de chefes, gerentes, coordenadores e os também de mesma hierarquia. Como resultado, temos como efeito mudanças de personalidade de quem vem a sofrer por essas situações.

Conforme Barros comenta as “mudanças na personalidade vão afetar a competência, o talento e a criatividade do indivíduo e podem mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva, em um mental ou um suicida.” (Barros, 2008, pág. 16).

Dessa forma, a exposição a ambientes estressores causados por comportamentos de menosprezo, humilhação, cobrança excessiva, desentendimento e transferência de responsabilidade pelos resultados causam no empregado, em razão da assimetria hierárquica, danos vitais em sua saúde psicológica.

Estes danos psíquicos ocasionam, e potencializam, alterações psicológicas que fazem surgir doenças ou transtornos mentais que para desconstrução, em razão de sua natureza e construção, necessitarão de longos períodos de terapia comportamental e, ocasionalmente, uso de medicamentos.

Para Tolfo e Oliveira, muitos autores têm relatado as consequências funestas do estresse continuado, destacando-se os transtornos de ansiedade, depressão, burnout e doenças psicossomáticas. Adoentado, o indivíduo prende-se ainda mais a essa armadilha pelo aumento da ansiedade e angústia, o que eleva o conflito citado anteriormente, realimentando este ciclo. Uma das manifestações emocionais mais comuns entre os assediados é o sentimento de culpa tanto por parte de si mesmo quanto por parte dos seus colegas de trabalho, o que evidentemente reforça o adoecimento, reforçando mais uma vez o ciclo. (Tolfo e Oliveira, 2015, pág. 25).

De outra forma, também podemos analisar as definições de assédio moral por alguns autores citados abaixo:

O assédio moral é definido como a intenção de uma ou mais pessoas de praticar conduta abusiva ou hostil, seja por ação ou omissão, de forma

repetida e sistemática, expressa ou implicitamente, contra uma ou mais pessoas em um ambiente de trabalho. Durante o dia de trabalho e no exercício de funções, é majoritariamente chefiado por superiores, seguidos por colegas, ou mesmo colegas e superiores e, em menor grau, subordinados e clientes num determinado período, bem como algumas outras utilizações frequentes que afetar a saúde dos trabalhadores, aviso depois que o responsável parou de usá-lo, ele ainda não parou de usá-lo. (Zanetti, 2008, pág. 27).

Para (Guedes, 2008, pág. 33):

Todos aqueles comportamentos, atitudes, gestos e comportamentos permissivos ou negligentes de chefes, dirigentes da empresa, gerentes, chefes, superiores ou colegas que se traduzem em atitudes perspectivas persistentes e ostensivas com possíveis danos associados ao estado físico, psicológico, à moral e à existência da vítima.

Segundo (Alkimin, 2007, pág. 11):

O assédio moral, apesar de ser estudado nos campos da psicologia, medicina e sociologia do trabalho, é um tema de grande importância jurídica, pois conceitualmente significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implícita por meio de palavras, gestos, conduta antiética, palavras e atitudes que coloquem os empregados em situação constrangedora, vexatória e humilhante, de longa duração, com o objetivo de discriminar ou excluir a vítima da organização e do ambiente de trabalho.

O assédio caracteriza-se por uma série de situações vexatórias, como as humilhações, fofocas da vida privada das vítimas, isolamento, brincadeiras de mau gosto, e outras atitudes constrangedoras que a vítima não goste.

Acontecem com todos os gêneros, todas as raças e nacionalidades. Em empresas públicas e privadas.

Para o autor Hirigoyen:

Assédio refere-se a todo e qualquer abuso, manifestado principalmente por meio de ações, palavras, gestos, que possam causar sérios problemas à personalidade, dignidade ou a saúde física ou mental de uma pessoa, colocando a pessoa em risco moderado ou relações laborais e degradantes, a competição por cargos ou posições facilita as instâncias de assédio (Hirigoyen, 2010, pág. 12).

A maioria dos casos acontece como uma simples brincadeira inocente, onde leva a praticar constantemente e se tornam verdadeiros eventos humilhantes dentro do ambiente de trabalho. A vítima acaba por não denunciar esta prática, que com o tempo evoluem para uma prática constante, tornando estes episódios verdadeiros eventos humilhantes e traumáticos para o empregado no ambiente de trabalho, com o surgimento de efeitos psíquicos paralisantes no colaborador frente ao problema de assédio.

Podemos analisar uma jurisprudência do Tribunal Regional do trabalho da 3ª região de Minas Gerais para verificar a forma como o Judiciário tem decidido sobre o assédio moral no trabalho:

TRATAMENTO DEGRADANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas, renováveis com o fluir do tempo. O primeiro emite ordens; o segundo obedece. Esse cotidiano, às vezes, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de agressões ocasionais, de condições ambientais precárias, de imposições, e até de gestão por injúria, comportamentos esses que, embora desencadeiem consequências jurídicas, não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, que é um novo tipo de violação contratual, recentemente identificado pela doutrina e pela jurisprudência, com graves repercussões na vida profissional e privada do assediado. As eventuais divergências entre o empregado e o empregador, travados dentro de um clima de respeito mútuo, sem perversidade e sem violação à dignidade da pessoa humana, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões e debates entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto. Porém, o que não pode ocorrer é que, por trás de divergências profissionais, aflore a violência e o desrespeito. Um conflito mal resolvido entre o empregado e o seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode abrir espaço para o assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com um resultado conexo extremo: a demissão. Se o superior hierárquico age de forma humilhante e constrangedora em relação ao empregado, dispensando-lhe tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa, configura-se o assédio moral, sendo devida, por conseguinte, a indenização trabalhista por causa do dano, da dor íntima, que se mistura e infunde no interior da vítima a sensação de inferioridade. Diante das evidências existentes nos autos, não há como negar o direito à postulada indenização, pois, com certeza, a situação a que o Reclamante foi submetido gerou ofensa à sua honra e dignidade, o que deve ser repudiado. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010723-61.2016.5.03.0082 (RO); Disponibilização: 15/03/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 481; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault).

Portanto, infere-se do julgado que a relação trabalhista, em sua construção, não é afastada de divergências comuns entre empregadores e empregados, ocasionadas naturalmente pela própria natureza laboral consubstanciada no

cumprimento de metas e de conclusão de tarefas. Entretanto estas não podem ser e evoluírem para prática de ofensas, desequilíbrios e extremos pelas partes, o que geralmente, em razão da fragilidade do trabalhador e da relação hierárquica existente, sempre virá por parte do empregador.

Para o autor Alkimin:

Em mesma análise, é comum conflitos em ambientes de trabalho que praticam o assédio moral, sem contar ataques pontuais de superiores hierárquicos ou colegas de serviço, pois neste conflito, há interesses antagônicos, onde o interesse do superior hierárquico acaba prevalecendo ante a resistência à agressão, nada impedindo a repetição, onde uma das partes cede e se torna vítima de assédio moral. Sendo que, no caso de agressões pontuais, em uma análise individual isso se encerra por si só, porém em repetição resulta em consequente discriminação ou perseguição no local de trabalho (Alkimin, 2008, pág. 51).

O assédio entre o empregado e o empregador pode ocorrer através de um conflito mal resolvido, momento em que pode se transformar para uma série de críticas, perseguições e picuinhas sem motivo determinado. Situações em que o empregado poderá sofrer humilhações que provocam danos emocionais, surgimento de traumas e até mesmo seu pedido de demissão na empresa sem necessariamente ter sido uma vontade sua, mas uma imposição em razão da situação vexatória vivida diariamente.

O assédio moral insere-se no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, e a consequente obrigação do agressor de indenizar a vítima, com fundamento nos artigos 5º V e X, da Constituição Federal, e artigos 186, 187 e 927 e seguintes do Código Civil. Atualmente, nenhum de nós tem dúvida quanto à coexistência do dano material e do dano imaterial, assim concebido este último como o prejuízo causado por alguma pessoa a outra (física ou jurídica), mas que atinge o patrimônio não material do ofendido, ou seja, sua intimidade, sua vida privada, sua honra ou sua imagem. Todavia, nem sempre foi assim, pois foi a construção doutrinária que há mais de 50 anos começou a vencer a resistência da jurisprudência em admitir a existência do dano moral. Posteriormente trilhou-se outro caminho vagaroso nos tribunais, até se admitir o direito à indenização pelos prejuízos causados à vítima. Como dito, o assédio moral insere-se no âmbito do patrimônio imaterial da vítima, que é agredida por ato praticado pelo agressor. Assim conceitua a referida cartilha o assédio moral: "Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades". É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos

à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho". Como mencionado, constitui o assédio moral o conjunto de comportamentos que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de forma repetitiva, de modo a ofender sua honra, sua imagem, sua vida privada ou sua imagem, a teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, como acima referido. Neste passo, cuidando neste momento apenas do assédio moral sofrido pelo empregado no âmbito da relação de emprego, há de se considerar tanto a figura do empregador que age de forma ilícita quanto seus prepostos que assim procedem, ainda que sem o conhecimento do empregador. No primeiro caso, evidencia-se a responsabilidade da empresa, pois seu titular é que agride o empregado, daí porque dúvida não há quanto à sua responsabilidade pela reparação do prejuízo. Outra situação, contudo, é aquela em que o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico do empregado, ou por colegas, causando a humilhação e o constrangimento da vítima. A jurisprudência relata várias formas de assédio, desde a prática ilícita de ofensas ao empregado até "castigos" humilhantes pelo não atingimento de metas estabelecidas pela chefia, ou mesmo pela direção da empresa. Aqui revela um aspecto importante para a organização empresarial, que é sua obrigação de fiscalizar os atos praticados pelos seus prepostos, pois estes agem em seu nome e, portanto, responsabilizam-na por prejuízos que venham a causar. Com efeito, ao cuidar o Código Civil da obrigação de indenizar, afirma em seus artigos 932 e 933: "Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia; II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos; V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia. Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos". Como se vê, o empregador é responsável pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções e, a teor do artigo 933 do Código Civil, a responsabilidade do empregador no caso é objetiva, pois independe de culpa do empregador para a sua responsabilização. É evidente, portanto, em tais casos a obrigação da empresa de arcar com a indenização a que fizer jus o empregado ofendido. (Manus, 2019).

Segundo os autores Hirigoyen (2010), Freitas (2001) e Heloani (2011), as origens da violência e do assédio podem surgir de pessoas invejosas com obstinação no dia a dia das organizações em razão da aspiração na carreira. Independentemente da origem do assédio, pode ser considerado um processo desonesto e pervertido projetado para frustrar psicologicamente a capacidade da vítima de se defender. Aparentemente, esse bloqueio pode levar a uma série de alterações comportamentais na vítima, afetando não menos a autoestima, levando a sentimentos de inutilidade. Este conjunto de emoções mina lentamente a dignidade e a autoestima da pessoa que está sendo assediada. O não enfrentamento do assédio pode, em última

instância, desestabilizar a pessoa assediada, podendo levar a graves doenças físicas ou psíquicas e até o suicídio.

Também é visível a prática do assédio no ambiente de trabalho como forma de impedir que um subordinado ou colega de trabalho aspire igualmente a evolução na carreira, ou que impeça o crescimento rápido visualizado pelo agressor de seu colega de trabalho ou subordinado, como uma forma indecente de proteção de seu cargo.

A empresa tem obrigação de indenizar o dano causado pelo empregador que praticou as ofensas com outro empregado e tem a responsabilidade de ensinar aos funcionários sobre não ter essa conduta e não praticarem o assédio moral e ensinar a não ter esse tipo de comportamento dentro da empresa e informar às consequências que podem gerar ao ofendido.

Conforme Ferreira afirma:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão. (Ferreira, 2004, pág. 37)

Conclui-se então que o assédio é um ato desumano, onde a vítima sofre perseguições, humilhações, violência diariamente contra sua dignidade e, atingindo sua saúde e seu desempenho no trabalho.

3 AS FORMAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo, serão apresentados quais são as formas que ocorrem o assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

Tais classificações partem de uma análise da posição hierárquica da vítima e do ofensor, podendo ela ser vertical ou horizontal.

3.1 Assédio Moral Vertical Descendente

O assédio moral por descendência vertical é praticado por alguém de nível superior no ambiente de trabalho, seja chefe, coordenador, supervisor ou responsável por liderar um grupo de empregados.

Para Alkimin, a nomenclatura do agressor e o tipo deste podem ter várias formas, como disse:

O tema do agressor pode ter vários nomes, como: assediador, tarado, e geralmente esse número recai sobre quem sente necessidade de rebaixar o outro para demonstrar autoestima e poder, não admite seus erros, não leva seus atos a sério, é arrogante, imoral e tem a capacidade de assumir o cargo de outra pessoa para demonstrar uma inteligência que não possui. (Alkimin, 2008, pág. 41).

Nos locais de trabalho, os empregados não conseguem muitas das vezes se defender, por causa dos empregadores serem de uma hierarquia superior e por possuírem mais autoridade na empresa e facilidade de desmentir e dificultar as vítimas de se defenderem dos assédios sofridos.

Esta forma de assédio é a mais comum no dia a dia dos trabalhadores, pois, em razão de sua vulnerabilidade hierárquica dentro da empresa, passa a se expor e a tolerar ofensas no seu dia a dia de trabalho para se manter no emprego. Tal prática por parte do chefe hierárquico é de muito repúdio, pois o mesmo abusa de sua condição para explorar mentalmente a saúde psíquica do trabalhador, manobrando-o de forma a tentar controlá-lo, inclusive em sua vida pessoal, colocando-o em sua mente a ideia de que sua vida pertence à empresa e aos serviços do chefe hierárquico.

3.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal é entre dois funcionários da mesma hierarquia, competindo quem é o melhor e criando uma rivalidade.

Segundo Alkimin, essa situação pode ser descrita da seguinte forma:

É perpetrada por colegas de trabalho, manifesta-se em piadas maldosas, gestos rudes, obscenos, isolamento, e pode ser resultado de conflitos interpessoais que levam a dificuldades de convivência, ou por meio de disputas/competições ganharem destaque dentro da empresa. (Alkimin, 2008, pág. 64).

Esse tipo de assédio ocorre entre o mesmo empregado no mesmo cargo. Criando-se provocações, fofocas e libertinagem, ficando um clima desagradável para o exercício laboral e um custoso esforço mental do trabalhador para o exercício normal de seu labor.

Tal forma de assédio é a menos comum, porém ainda possível de existir. Muitas das vezes, pode surgir diante de duas pessoas onde, por mais que estejam em mesmo patamar hierárquico, uma delas detém de mais privilégios e prestígio dentro da empresa. Em sua parte, muitos dos assédios morais deste tipo visam uma manutenção do ofensor em sua posição social dentro da empresa, diminuindo e desestimulando seu colega de progredir dentro da empresa.

Da mesma forma, essa conduta deve ser responsabilizada, pois as consequências delas ultrapassam a esfera trabalhista e passam a afetar a vida particular do trabalhador, que se vê em uma posição de fragilidade e de impotência diante do problema. Deste modo, esses sentimentos passarão a servir de alimento para surgimento de doenças psíquicas, atingindo a saúde do trabalhador que passará a ter efeitos negativos em sua saúde mental e física.

3.3 Os Efeitos do Assédio Moral na Saúde do Empregado

O mau comportamento em uma relação de trabalho pode atrapalhar o ambiente de trabalho, fazendo com que as condições de trabalho das vítimas tornem-se gradualmente insuportáveis.

Diante desta situação, a vítima não sabe dizer o momento exato quando as suas próprias condições de trabalho vão de mau para pior, sinalizando que as alterações psicológicas estão causando na vítima. E dessa forma, às vezes o ofendido (a) não tem escolha a não ser deixar o emprego, enquanto o agressor pode continuar sem ter prejuízos.

O assediado (a) acaba desenvolvendo medo, crises de ansiedades, síndrome do pânico, depressão e entre outras doenças, prejudicando sua vida profissional e social, gerando sentimentos de fracasso, desprezo e exclusão na organização de trabalho.

A autora Silva relata:

Isso também faz com que as vítimas se retirem de suas vidas sociais. Depressão, angústia, sentimento de fracasso e vergonha muitas vezes fazem com que a pessoa assediada se isole socialmente, não se interessando mais pelo evento ou por encontrar amigos ou conhecidos. Para a maioria das vítimas de assédio, tudo isso se transforma em tortura porque temem ser vistas como fracas ou covardes. Muitas vezes, os amigos nem sabem que o assediado está passando porque prefere ficar isolado, atrapalhar sua vida social e sucumbir à erosão de seus laços afetivos. (Silva, 2005, pág. 55)

Desta feita, a depressão pode ser definida como um transtorno mental que altera o estado de espírito. Esta patologia inclui vários aspectos de sentimentos e emoções. Os indivíduos sentem-se infelizes, sem esperança, choram constantemente, tem baixa autoestima e confiança, sentimento de culpa e inutilidade, diminuição da capacidade de foco e concentração, algumas mudanças relacionadas à alimentação como perda de apetite e outros excessos; falta de ar, dor de cabeça, taquicardia, tremores pelo corpo, ânsia de vômito e entre outros.

O assediado tem sua saúde mental prejudicada e com isso precisa de ajuda de psicólogos, terapeutas, além de também, caso prescrito, começar a fazer uso de

medicamentos fortes por tempo indeterminado e até o afastamento das atividades do ambiente de trabalho.

Na maioria das vezes, as vítimas têm a sensação de que seus direitos estão sendo abolidos, sufocadas por tarefas mais fortes e mais desafiadoras. Além de ter sua identidade desestabilizada, considerando como insucesso sua vida profissional, passa a viver momentos de pavor, devido ao ato enfrentado.

A vítima passando por essas situações degradantes começa a pensar que o problema está nela e não nas pessoas que estão causando os assédios e as ofensas, promovendo o afastamento de todos.

Fundamentos constitucionais são mais fortes quanto à coibição do assédio moral no trabalho, uma vez que o art. 5º da CF estabelece que - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. Já o art. 7º da CF assegura como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de SAÚDE, higiene e segurança. Isso é importante porque o assédio, seja moral ou sexual, na maioria dos casos causa doenças emocionais, às vezes graves, a ponto de impedir a continuidade do trabalho da vítima. O assédio provoca consequências na saúde dos trabalhadores, uma vez que mina a saúde física e mental da vítima e corroi a sua autoestima, interfere na sua vida familiar, interfere no relacionamento da vítima com colegas de trabalho, interfere no crescimento profissional da vítima, causando-lhe danos diversos. As mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, enquanto os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Em regra, o trabalhador assediado no trabalho passa a conviver com depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos, sentimentos de fracasso e inutilidade, palpitações, tremores, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, transtornos bipolares. Fobias e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. O assédio moral ou sexual não interessa a ninguém, nem à empresa, nem ao trabalhador e muito menos à sociedade, porque o trabalhador assediado produz pouco e de baixa qualidade e custa caro para o Estado por conta das doenças que pode adquirir e dos afastamentos do trabalho. (Melo, 2019).

Conforme a citação acima, pode-se verificar a diferença entre o homem e a mulher quando é vítima de assédio moral, ambos demonstram sentimentos diferentes, mas causando as mesmas doenças psicológicas ou físicas e levando uma vida de tristeza profunda.

Em muitas empresas em que se o ocorre o assédio moral, os ofendidos acabam sendo ignorados e até mesmo sendo demitidos por baixa produção, pela ausência de demonstração de resultado, onde, na verdade, não era questão de competência, mas uma necessidade médica, apenas precisando de ajuda para superar os traumas causados.

Podemos analisar algumas jurisprudências do Tribunal de Regional do Trabalho da 3ª região:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, sejam através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039 (RO); Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção conferida a direito da personalidade, inerente a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. O exercício do poder diretivo do empregador não autoriza o tratamento grosseiro e o uso de palavras de baixo calão, sob pena de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011170-90.2015.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 28/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1447; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Mauro Cesar Silva).

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA - Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos do empregador ou de preposto, que violam a honra e a dignidade da empregada. Via de regra, são atos omissivos ou comissivos, podendo consistir em ações, palavras, gestos, comportamentos, ou escritos, que acarretam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade físico-psíquica da empregada, colocando em risco tanto a sua pessoa quanto o seu emprego, degradando o ambiente de

trabalho. Para a identificação do assédio moral nas relações de trabalho torna-se necessário que a dignidade da trabalhadora seja violada por condutas abusivas, em geral dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando a empregada sofre perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente. O assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso ou desvio do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto, com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Assim, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio moral se dá mediante a análise do caso em concreto, ficando o conceito para a sua tipificação inteiramente horizonte e verticalmente em aberto. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010591-41.2016.5.03.0102 (RO); Disponibilização: 30/11/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

Vê-se que os casos de assédios morais estão chegando aos tribunais, colocando-os em posição de defesa dos trabalhadores que passam por este abuso. Nesse sentido, é importante a compreensão e atuação dos tribunais no objetivo de colocar-se no lugar da vítima, entender suas apreensões e suas fragilidades da relação de trabalho, de forma a assimilar os abusos cometidos e responsabilizar os ofensores.

Em síntese podemos verificar que o assédio moral vem sendo bem discutido pelos tribunais, tendo ainda a necessidade de se avançar, pois é um problema que afeta em muito os trabalhadores, especialmente a nova geração de trabalhadores que ascendem ao mercado de trabalho com pouca experiência e desenvolvimento social, fruto de seu nascimento na geração das telas, provocando o surgimento de muitos conflitos no ambiente de trabalho e incompreensões.

4 MEIOS DE PROVAS

Este capítulo vai demonstrar porque é importante produzir provas dos assédios sofridos dentro da empresa, para que a vítima vá atrás de seus direitos em uma possível ação judicial, no caso reclamação trabalhista, e venha receber seus direitos, como indenização, assistência de psicólogo ou terapeuta.

Para comprovar os assédios, a vítima tem que possuir provas o suficiente para que seja indenizada e que o assediador venha arcar com seus prejuízos.

O meio pelo qual um indivíduo torna claro o desrespeito a seu direito é através de demonstração de violação a este direito, que se dá pela apresentação das provas. Ao conceituar prova Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece.

Não é unívoco o conceito de prova. No sentido filosófico, é aquilo que serve para estabelecer uma verdade por verificação ou demonstração, dando-nos a ideia de ensaio, experiência, provação, isto é, o ato de provar, de experimentar, por exemplo, o sabor de uma substância alimentar. Na linguagem matemática, prova é a operação pela qual se verifica a exatidão de um cálculo. Do ponto de vista esportivo, prova é a competição entre esportistas, que consiste em corrida, arremesso, salto ETs., e na qual buscam classificação.

Nos domínios da ciência jurídica processual, a “prova” também pode ser empregada com diversas acepções. Às vezes, concerne a atuação das partes no processo com o objetivo de evidenciar a existência de fato que pretendem demonstrar em juízo.

A palavra prova vem do latim *proba*, de *probare*, que significa demonstrar, ou seja, demonstrar a veracidade, uma proposição ou a realidade de um fato, bem como dos sentidos de indícios, sinal ensaio, experiência que ele também sugere. O Mestre e Doutor Arruda Alvim fazem algumas considerações a respeito do conceito de prova, vejamos: "consiste naqueles meios, definidos pelo Direito ou contidos por compreensão num sistema jurídico (v. arts. 332 e 366 do CPC) como idôneos a convencer (prova como “resultado”) o juiz da ocorrência de determinados fatos, os quais vieram ao processo em decorrência de atividade, principalmente dos litigantes (prova como “atividade”)." [26]

Todavia, uma vez que um indivíduo sofre uma conduta que viole seu direito, é passível de reparação perante o poder judiciário. Por exemplo, a conduta discriminatória do empregador sobre seu empregado cuja comprovação se faz por meios probatórios. Para Carnelutti apud Manoel Antônio Teixeira Filho, “a prova é o coração do processo”.

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso LVI esclarece que são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos. Assim, destacam-se quais as provas mais utilizadas no processo do trabalho.

A prova documental que segundo Francisco Antônio de Oliveira “é aquela que de forma objetiva traduz determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato”. [33]E nas palavras de Chiovenda apud Manoel Antônio Teixeira Filho, “documento e toda representação material destinada a reproduzir determinada manifestação do pensamento”.

Já a prova testemunhal é conceituada, de acordo com João Monteiro apud Manoel Antônio Teixeira Filho como “a pessoa, capaz e estranha ao feito, chamada a Juízo para depor o que sabe sobre o fato”.

Para Alexandre Freitas Câmara, prova testemunhal é: "Como parece óbvio, prova testemunhal é a produzida por testemunhas. Conceitua-se testemunha como sendo a pessoa estranha ao feito (pois se for parte o que se tem é depoimento pessoal, e não prova testemunhal) que vai ao juízo dizer o que sabe sobre os fatos da causa."

Diante de todos os meios citados, vale ressaltar que tais provas são de difícil comprovação, em se tratando de casos de dano psicológico, este é um grande problema ainda existente na seara trabalhista. (Jesus e Silva, 2015).

Diante da citação acima, há casos que são difíceis de se comprovar.

É importante que a vítima guarde tudo que pode ser usado como provas, como por exemplos: prints e e-mails de conversas, testemunhas que presenciaram os assédios, gravar vídeos em situações de abuso verbal ou físico, fazer uma reclamação para o setor responsável da empresa.

Para (Zanetti, 2009, pág. 116):

Ocorre que em muitos casos as pessoas embora estejam sendo assediadas, não sabem disso. Tal situação fará com que elas não guardem as provas, por isso, uma orientação externa é importante, seja por meio de um psicólogo, de um médico clínico geral ou psiquiatra, como de um advogado. Esta situação, porém, tende a diminuir a partir do momento em que começaram a proliferar várias ações na Justiça do Trabalho pedindo indenização por assédio moral, seja por orientação de advogados.

Para algumas pessoas, às vezes, ela nem sabe que está sendo vítima de um assédio moral e não se atenta em gravar as conversas, filmar e guardar mensagens de texto, ficando mais difícil de comprovar os assédios.

A prova dos fatos é livre, não se pode dizer o mesmo da prova dos danos. Para provar os fatos, admitem-se todos os meios de provas em direito admissível, como: e-mails, post-its, gravação telefônica entre as partes, não podendo ser realizada por um terceiro, pois esta prova seria considerada interceptação e nesse caso a prova seria considerada ilícita e testemunhas, ainda que uma só. (Zanetti, 2009, pág. 117).

Conforme o disposto no art. 186 do Código Civil Brasileiro: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O crescimento desses pedidos de indenização fará com que a situação se aproxime do atual referente aos pedidos de danos morais decorrentes de outras figuras jurídicas, como por exemplo, decorrente do dano moral. Daí, mais do que nunca, será importante se distinguir o verdadeiro do falso assédio e as provas ganham uma importância fundamental na questão (Zanetti, 2009, pág. 117).

De acordo com (Zanetti, 2009, pág. 118).

Existem certos atos, que decorrem de pequenas percepções, que são difíceis de serem provados, alguns sinais que as pessoas próximas não conseguem perceber, por isso, é importante que o julgador leve tais atos em conta com a análise das demais provas, para que aqui o trabalhador tenha facilitado seu direito de provar os fatos.

Caso a vítima não tenha como comprovar vai ser difícil de provar a veracidade de suas alegações.

4.1 Medidas De Prevenção

Neste tópico, será apresentado alguns meios de prevenção que o ofendido (a) podem buscar para combater os assédios sofridos.



Figura 1: Capa da cartilha sobre assédio moral no trabalho

Fonte: (Tolfo; Oliveira, 2013).

O assédio é uma violência hostil, uma tortura para quem está sofrendo, é desumano quem comete o ato, uma agressão que pode abalar o psicológico do assediado levando a ficar doente e com pensamentos desagradáveis e matando, de

forma lenta, de dentro para fora, uma prática torturante, fazendo com que destrua a existência da vítima.

Barreto [s.d.] aconselha a vítima a tomar uma série de medidas para neutralizar as ações do agressor. Para entender os motivos da contenção e humilhação, a vítima deve estar ciente do que está acontecendo, mas não participar do jogo de ataque. A culpa deve ser deixada de lado no processo para que a autoestima não seja destruída. Isso permite que a vítima aja e documente detalhadamente toda a humilhação que sofreu.

Podemos ver o que a própria Constituição Federal de 1988 estabelece:

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

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

Do mesmo modo no art. 140 e 203, do Código Penal:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

As consequências do assédio moral podem suavizar com medidas de prevenção que a lei ordena.

Procedimentos perante os problemas do assédio moral:

- 1). Anote tudo o que aconteceu e registre cada dia em detalhes todos os dias no trabalho, colete e preserve evidências o máximo possível assédio (notas do assediador, documentos mostrando desvio tarefas incompletas ou inúteis, registre comprovação de perda de vantagem ou posição etc.)
- 2). Procure sempre conversar com o agressor na presença de testemunhas, como colega de confiança ou mesmo como sindicalizado;
- 3). Aumentar a solidariedade no local de trabalho como um impedimento atacantes, construindo redes contra comportamentos de assédio moral;
- 4). Busque ajuda nos departamentos ou RH relatar os fatos é um bom caminho a percorrer.
- 5). Se isso não resolver o problema, você deve prosseguir para a próxima etapa: com apoio familiar, médicos e psicólogos, terapeutas ou psiquiatras, busque orientação jurídica junto aos sindicatos desta categoria, denuncie casos de assédio.

Conforme o Ministério do trabalho de Pernambuco cita abaixo, a denúncia pode ser feita:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
2. Nos Sindicatos ou Associações;
3. Nas Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho;

4. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade, inclusive via denúncia on-line ou aplicativo Parda;

5. Nos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador CERESTs.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica de advogado (a) para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho. (MPT, s.d, pág. 23).

Conforme (Silva, 2005, pág. 213):

Entende que trabalhadores e empregadores estarão mais propensos a cooperar com as políticas de prevenção a partir do momento em que compreenderem e valorizarem o assédio moral, suas consequências e características. Atingido esse patamar, o trabalhador vitimado poderá planejar ações mais imediatas visando o fim do processo de terror psicológico, o que certamente amenizará as consequências.

O assediado (a) pode e deve fazer tudo o que está ao seu alcance para impedir consequências que venha prejudicar psicologicamente ou fisicamente.

4.2 Providências a Serem Tomadas Pelo Empregador e a Empresa

Primeiramente, quando o empregador sentir que há alguma situação de assédio no ambiente de trabalho, é necessário que ele procure o setor responsável para fazer a denúncia, para que as medidas sejam tomadas.

O empregador responde pelos atos de seus empregados, segundo estabelece o art. 482 e o art. 483 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Portanto, não assiste razão ao empregador que alega incapacidade de gerir os conflitos entre os trabalhadores, especialmente quando se considera o disposto em um dos artigos mais importantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relacionados ao assédio. Cabe ao empregador a responsabilidade de assegurar a manutenção do decoro, da ética e da ordem no ambiente laboral. Isso porque é ele quem detém os poderes diretivo e disciplinar, sendo responsável por mediar os conflitos e, quando necessário, aplicar as medidas cabíveis para punir os infratores que praticarem assédio moral. A omissão do empregador em adotar tais medidas pode configurar negligência e acarretar responsabilização por danos morais, além de comprometer o bem-estar dos empregados e a produtividade da empresa.

Destaca-se o autor:

O empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT). Porém, é sempre bom lembrar que o empregador tem que tomar conhecimento prévio da realização de práticas hostis, já que ele não tem como adivinhar que alguém está sendo assediado na empresa, sobretudo porque o assédio exige a prática reiterada de atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva. (Zanetti, [s. d]).

Assim, com o objetivo de evitar responsabilizações, é interessante que a empresa mantenha campanhas de conscientização dos trabalhadores com o fim de se evitar tais condutas, prevenindo que conflitos na relação de trabalho possam transbordar em assédios morais, ocasionando prejuízos na vida particular dos empregados.

Do mesmo modo, a jurisprudência está de acordo com a doutrina:

“ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral – ou mobbing – como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral.

Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO – AC 3ª T – 10ª REGIÃO – Grijalbo Fernandes Coutinho – Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 – (DT – julho 2007 – vol. 156, p. 91).”

Como se vê o empregador tem a obrigação de se responsabilizar pelos atos praticados pelos empregados e fiscalizar se está ocorrendo algo de errado para reparar os danos causados e prejuízos sofridos.

Ainda que em pequena proporção, há empresas adotando a técnica de compliance, buscando transparência na relação com seus empregados, tornando ainda mais positivos os ambientes de trabalho. Nota-se o desenvolvimento de sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários com o intuito de evitar a exposição negativa da empresa. E isso é possível através de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa. Conseqüentemente, as atitudes passíveis de reprimenda praticadas de forma reiterada pelos assediadores tendem a se extinguir.

É importante que as empresas tenham um departamento independente de compliance, com estrutura responsável pela elaboração de um código de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração, com conseqüente aplicação de sanção aos responsáveis.

A partir daí, torna-se viável a criação de canais seguros para que os empregados possam denunciar aquelas condutas tidas por ilegais e/ou contrárias ao regramento da empresa, seja de seus superiores hierárquicos, seja de seus pares, visando coibir assédios de todas as naturezas na relação de trabalho.

A empresa é a “segunda casa” do trabalhador, porque é justamente na empresa que ele passa a maior parte de seu dia, muitas vezes convivendo mais com seus colegas de trabalho que com seus próprios familiares. Não se trata de técnica impossível e onerosa, tampouco distante de ser aplicada no ambiente de trabalho. (Calcini e Carvalho, 2021).

E a empresa deve disponibilizar assistência médica, canal de denúncias para que o empregado possa registrar o assédio, e a empresa tomar as devidas providências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos então entender que, o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério, no qual muitas vítimas se calam e sofre sozinhas, desenvolvendo sérios problemas de saúde física e/ou mental, em que podem prejudicar a própria vida e gerar traumas.

Nenhum ser humano, não merece passar por humilhações, constrangimentos e, entre outras adversidades em um ambiente de trabalho, no qual muitas das vezes é de onde vem o seu sustento.

O assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana, uma vez que todos devem buscar os direitos iguais, e não deixarem que prejudiquem sua honra, saúde física ou mental, é algo que não pode ser vendida ou trocada de uma pessoa.

Também a meios jurídicos para combater o assédio como, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e o Código Civil e Código Penal, em que a vítima possa ser indenizada. As provas são essenciais, caso houver testemunhas, gravações, fotos e entre outros para comprovar o assédio.

Dessa forma, as empresas devem investir em psicólogos, terapeutas, treinamentos semanalmente ou mensalmente, ensinando como a liderar a ter postura e fala, palestras sobre como devem agir uns aos outros, tanto para o empregador e o empregado. Incentivar a não se calarem, buscar ajudar de pessoas próximas, amigos, familiares, ir ao RH da empresa fazer a denúncia e deixar registrado o ocorrido de forma segura e confidencial.

Conclui-se que, é de extrema importância combater o assédio moral nos ambientes de trabalho, uma vez que, prejudica ambos, e os empregados sejam valorizados e estejam em um ambiente de trabalho saudável.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. GV-executivo, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 50-53, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22947/21714>
Acesso em: 25 jan. 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/>. Acesso em 09 de outubro de 2024.

JESUS, E SILVA, Renan Potão de Jesus e Marloir Viana da Silva, 20/04/2015. Jurídico Certo uma empresa JusBrasil. Disponível em [A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho | Jurídico Certo \(juridicocerto.com\)](https://www.juridicocerto.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho). Acesso em 09 de outubro de 2024.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica, 7ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010. Acesso em 09 de outubro de 2024.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Conjur, Consultor Jurídico. 28 jun. 2019. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador/>. Acesso em 05 de setembro de 2024.

MELO, Raimundo Simão. Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho. Conjur, Consultor Jurídico. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-out-04/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-maleficios-ambientes-trabalho/>. Acesso em 05 de setembro de 2024.

MPT, Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://www.crea-rs.org.br/site/documentos/CARTILHA%20ASS%20C3%89DIO%20MORAL%20NO%20TRABALHO.PDF>. Acesso em 05 de novembro de 2024.

SILVA, Maria Abádia da. O consenso de Washington e a privatização na educação brasileira. Linhas Críticas 21, Brasília, v. 11, n. 21, p. 255-264, jun. 2005. Disponível em: Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1935/193517360006.pdf>. Acesso em: 15 de janeiro de 2019.

TRT da 3ª Região. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em 09 de outubro de 2024.

TRT da 3ª Região (MG, <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>). Acesso em 09 de outubro de 2024.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. Assédio moral no trabalho: características e intervenções. Disponível em <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Acesso em 09 de outubro de 2024.

TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. (Coords.). Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013. Acesso em 09 de outubro de 2024.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho e-book. Curitiba, 2008. Disponível em: www.robsonzanetti.com.br, 2008. Acesso em 09 de outubro de 2024.