



CRISTIAN FELIPE FIGUEIRA VIANA

**ASSÉDIO MORAL A TRABALHADORES REABILITADOS NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Porto Velho
2021

CRISTIAN FELIPE FIGUEIRA VIANA

**ASSÉDIO MORAL A TRABALHADORES REABILITADOS NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Porto Velho,
como requisito para obtenção de nota
na disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso II, no curso de Direito.
Orientador: Luciana Adélia Sottili

Porto Velho
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

V614a Viana, Cristian Felipe Figueira.

Assédio moral a trabalhadores reabilitados no ambiente de trabalho / Cristian Felipe Figueira Viana. – Porto Velho, 2021.

31 f. ; 30 cm.

Artigo - Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário São Lucas, Afya - UniSL, 2021.

Orientação Profa. Luciana Adélia Sotilli.

1. Direito. 2. Assédio Moral. 3. Relações de Trabalho. 4. Reabilitados. I. Título. II. Sotilli, Luciana Adélia.

CDU 349.2

CRISTIAN FELIPE FIGUEIRA VIANA

**ASSÉDIO MORAL A TRABALHADORES REABILITADOS NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Centro
Universitário São Lucas, como parte
dos requisitos para obtenção de nota
na Disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso – TCCII, no curso de Direito,
sob orientação do Prof. Luciana
Adélia Sottili

Porto Velho, ____ de _____ de 2021

Avaliação/Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Titulação e Nome

Nome da instituição

Titulação e Nome

Nome da instituição

Titulação e Nome

Nome da instituição

ASSÉDIO MORAL A TRABALHADORES REABILITADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO

O presente artigo visa relatar como ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, observando a garantia de direitos fundamentais do trabalho estabelecidos na Constituição Federal de 1988. É evidente que devido à configuração particular da empresa e às relações de trabalho subordinadas o assédio moral no trabalho pode encontrar um terreno fértil para o seu desenvolvimento, além disso, está presente na sociedade desde os primórdios. Desta forma este estudo tem como objetivo mostrar o assédio moral sofrido pelos trabalhadores reabilitados por LER/DORT (Lesão por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Com isso, buscamos mostrar que a legislação trabalhista vigente em nosso país ainda é muito limitada quanto a reparação dos danos morais aos trabalhadores que sofrem de assédio moral no ambiente de trabalho. E com isso, se faz necessário o estudo da temática, realizando uma abordagem sobre o assédio moral, e as consequências jurídicas; sociais e psicológicas sofridas no ambiente laboral, além de expor processos históricos a fim de compreender as questões do assédio por meio de aspectos jurídicos.

Palavras-chaves: Reabilitação. Assédio Moral. Relações de Trabalho.

MORAL HARASSMENT TO REHABILITATED WORKERS IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

This article aims to report how bullying occurs in the workplace, observing the guarantee of fundamental labor rights established in the Federal Constitution of 1988. It is evident that due to the particular configuration of the company and the subordinate labor relations, the bullying at work can find fertile ground for its development, moreover, it has been present in society since the beginning. Thus, this study aims to show the psychological harassment suffered by workers rehabilitated by RSI/WMSD (Repetitive Strain Injury or Work-Related Musculoskeletal Disorders). With this, we

seek to show that the labor legislation in force in our country is still very limited in terms of reparation for moral damages to workers who suffer from psychological harassment in the workplace. And with that, it is necessary to study the theme, approaching moral harassment and its legal consequences; social and psychological problems suffered in the work environment, in addition to historical processes in order to understand the issues of harassment through legal aspects.

Keywords: Rehabilitation. Moral Harassment in the workplace. Legal and. psychological consequences

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho busca mostrar os impactos sociais e psíquicos no meio ambiente laboral e a tutela jurídica, sobretudo, a dignidade da pessoa humana do trabalhador vítima do assédio moral e seus direitos fundamentais.

O fenômeno denominado de assédio moral, discutido hoje no ordenamento jurídico brasileiro carece de muitos questionamentos e estudos norteadores na pesquisa teórico-jurídica. No entanto, a proteção jurídica ao trabalhador reconhecida na Constituição Federal de 1988, conhecida como a Constituinte “Cidadã” trouxe no seu âmbito jurídico os principais fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais para o trabalhador.

Neste sentido, esta pesquisa se justifica pela necessidade de estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral é uma prática violenta que se caracteriza por ataques perversos de forma repetitiva cotidianamente que visa agredir, trazendo sérios prejuízos para a sociedade e destruindo a autoestima da vítima (FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Os motivos que vêm acometendo muitos trabalhadores, do setor da indústria e comércio a se afastarem por doença ou acidente de trabalho são as práticas de atividades laborais repetitivas e constantes nos pátios e ambientes de trabalho corporativo, como bancos, escritórios de contabilidade, *call center's*, frigoríficos dentre outros, onde os trabalhadores são submetidos a uma rotina repetitiva e constante,

tendo poucas horas de descanso para recuperar-se fisicamente de uma rotina monótona em que leva os músculos e tendões ao desgaste.¹

A Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério de Estado do Trabalho e Previdência Social, originalmente editada pela Portaria MTb n. 3.214, de 08 de junho de 1978 e alterada pela Portaria MTb 876/2018 - DOU 26/10/2018 que dispõe sobre a ergonomia, ao tratar sobre a organização do trabalho prevê em seu artigo 5º a proteção em face de abusos verbais, senão vejamos:

No item 5.4.5 da NR 17 estabelece que devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento (BRASIL, 2018, p. 16).

Insta informar que o assunto abordado neste trabalho tem como objetivo mostrar de forma geral e analítica os impactos do assédio moral no ambiente laboral visando as congruências e proteção jurídicas do trabalhador, além disso, tem como objetivos específicos compreender, definir e caracterizar o assédio apontando os aspectos conceituados no ambiente de trabalho e seus impactos na vida e saúde do trabalhador e a limitação em nosso ordenamento jurídico que necessita de uma lei específica a respeito desse assunto, pois o assédio moral é muito presente nos ambientes de trabalho sendo uma questão delicada e pouco discutida nas políticas organizacionais trabalhistas, que deveria buscar a prevenção contra casos incipientes que ficam apenas na prescrição legal.

Conforme o artigo 5º da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, mas, revogado pelo decreto 10.088/2019. O Anexo LI - Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992; depositada a Carta de Ratificação em 18 de maio de 1992; entrada em vigor

¹ Caderno de Atenção Básica Saúde do Trabalhador Nº 41- 2018 – Ministério da Saúde –LER/ DORT é a sigla para “Lesões por Esforços Repetitivos” e representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético e “Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho”.

internacional em 11 de agosto de 1983 e, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu artigo 24; e promulgada em 29 de setembro de 1994.

Art. 5 - A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

[...]

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente convenção. (BRASIL, 1994, p. 338).

Pretende-se com este trabalho mostrar as características de assédio moral ocorrido nas instituições, empresas e órgãos públicos identificando seus aspectos jurídicos quanto às práticas ocorridas no ambiente do trabalho. Muitas vezes o trabalhador prefere o silêncio e sofrer traumas psíquicos do que correr o risco de ficar desempregado ou sofrer algum tipo de punição no trabalho.

Nessa perspectiva, o presente estudo será relevante, pois apesar dos amplos estudos no âmbito da Administração, Psicologia e Direito sobre o tema, ainda é uma realidade frequente, afetando a vida dos trabalhadores, sendo um assunto sensível no âmbito do Direito do Trabalho.

O Assédio Moral se insere no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação", por dano causado a outrem, trazendo a obrigação do agressor em indenizar a vítima, com fundamento no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988, e no âmbito do Direito Civil, artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Entretanto, na esfera Penal carece de maior exploração no âmbito jurídico a respeito da sua criminalização.

Durante anos tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.742/01 de autoria do ex-deputado federal Marcos de Jesus (PL/Pernambuco), que prevê inserir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, tal projeto tramitou por longos 18 anos na Câmara dos Deputados buscando a tipificação do crime de assédio, porém foi aprovado pela Câmara dos Deputados apenas em 12 de março de 2019, e remetido ainda em 2019 ao Senado Federal para apreciação em plenário. No entanto o referido projeto sofreu alteração em seu texto original encontra-se em tramitação a seguinte redação:

Art. 146-A Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimentos físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou

função. Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º - Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º - A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º - Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. (BRASIL, 2019, p. 430).

Neste contexto, a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho como prática criminal faz nascer o espírito de impunidade. O prejuízo à integridade psíquica ou física de uma pessoa traz inúmeras consequências, tais como: a degradação do ambiente de trabalho, a vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, dentre outras.

Com essas premissas, o estudo tem o escopo de buscar conceitos para o assédio moral, quem são seus sujeitos e quais as suas formas, traçando elementos que o caracterizam. Sendo abordada, as consequências que o fenômeno poderá acarretar à vítima e ao ambiente de trabalho, sua evolução também sobre a legislação aplicável a este instituto, e seus mecanismos de prevenção e reparação que a vítima. “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”. (Ferreira 2004, p.37). Apesar das diferentes nomenclaturas o assédio moral está presente em vários países e culturas, se apresentando como um problema de ordem social, com consequências devastadoras tanto para vítima, quanto para a sociedade.

Assim, com o avanço da globalização juntamente com o capitalismo, implantou-se uma doutrina de que os homens haviam de trabalhar para conseguir o crescimento pessoal, ou seja, a prosperidade do ser humano dependia exclusivamente de sua conduta. Nessa época, as classes sociais foram reestruturadas, a fim de proporcionar melhores condições àqueles que detinham o pecúlio da manufatura, na qual o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

O processo de globalização e o capitalismo trouxeram consigo o desenvolvimento industrial onde o homem começou a trabalhar em grandes indústrias para sua sobrevivência. Melo (2017) aponta que as classes sociais foram reestruturadas, os donos dos meios de produção, fazendas, grandes indústrias e

monopólios tinham o poder em suas mãos sendo também grandes geradores de emprego explorando os diversos trabalhadores que tinham condições cada vez mais precárias. A exploração do trabalhador sem garantias de direitos se tornou um grande exemplo de assédio moral no trabalho.

Neste sentido a globalização realmente existente criou fluxos cada vez mais complexos de mercadorias, pessoas e informação, redefinindo as relações entre espaços globais fragmentados, ganhou impulso adicional com novos avanços das indústrias de comunicação sob a hegemonia do capitalismo informacional e eletrônico (RIBEIRO, 2014)

É evidente que o assédio moral versa sobre diversas situações cotidianas vividas no mundo do trabalho desde os primórdios. Heinz Leyman psicólogo alemão descreveu este comportamento agressivo como “*mobbing*” que vem sendo tratado como um processo importante para as relações entre saúde e trabalho a partir da década de 1980. Leyman e o biólogo Konrad Lorenz tornaram-se pioneiros ao identificar esse tipo de violência no ambiente de trabalho, o qual foi denominado de “psicoterror”, caracterizando-se por ações hostis e constantes, proporcionadas por um indivíduo ou grupo de qualquer nível hierárquico e dirigida a uma pessoa no ambiente de trabalho. Os pesquisadores verificaram que as vítimas eram isoladas, hostilizadas e até mesmo agredidas na tentativa de eliminá-las do local de trabalho. Para investigar as questões relacionadas a sua pesquisa, ele elaborou instrumentos com variadas características dessas agressões, denominado de LIPT – Leymann Inventory of Psychological Terror. (SOBOLL, 2008).

Ao longo dos anos as situações de violência psicológica no trabalho repercutiram consideravelmente na esfera acadêmica em toda a Suécia e posteriormente nos países escandinavos e de língua alemã e depois em toda a Europa e no mundo. Ficou constado que essas práticas de violência denominado por Leyman de psicoterror ocorriam de forma constante no ambiente organizacional do trabalho. A pratica denominada de *mobbing* na Europa, é conhecida na França como *harassment*, também se emprega *harcèlement moral*, na Espanha usa-se o termo *acosto ou maltrato psicológico*, em Portugal utiliza-se a expressão *coação moral*, na Itália de *molestie psicologiche*; já nos Estados Unidos da América este fenômeno foi denominado de *Overcoming mobbing*, ou *abuso emocional ou maus tratos em português*. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

A implementação e reestruturação nos pátios das indústrias e das empresas trouxeram práticas intensas e constantes da busca pela produtividade e lucratividade no ambiente de trabalho que passaram a ser suportadas pela classe operária uma vez que os mesmos necessitavam do emprego para garantir sua sobrevivência e de suas famílias, gerando assim diversas consequências negativas a sua saúde física e mental.

É importante salientar que as pesquisas de Leymann, sobre o assédio moral, nos ambientes corporativos do trabalho no Brasil, começaram a ser abordadas pela Medicina do trabalho no início do ano 2000, a partir da tradução do livro da médica e pesquisadora Margarida Barreto, e também da Psiquiatra francesa Marie Francie Hirigoven, que em sua tese de mestrado abordou, 2.072 (dois mil e setenta e duas) pessoas, sendo que 42% declararam ter sofrido humilhações de diversos tipos no ambiente de trabalho. Esse estudo é citado como marco para compreensão do tema em nosso país. (SOBOLL, 2004).

Vale lembrar a esse respeito que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção nº 190/2019 realizada em Genebra, reconhece que o assédio moral em sua grande maioria ocorre ocasionalmente, não havendo a necessidade de regularidade nos abusos.

Ainda para a OIT, se o assédio moral for considerado numa definição precisa e se referir a uma expectativa repetitiva e regular, os estudos indicam uma ocorrência menor que 5% da população. De acordo com esses estudos, em ocorrências ocasionais, o número salta para 10%. Mas, se o estudo tem como finalidade uma análise de um ou mais comportamentos hostis no meio ambiente do trabalho, os índices podem alcançar até 40%.

Por fim, há o elemento pessoalidade. “Aqui se diferencia o assédio moral individual do assédio moral organizacional, naquele o assédio é praticado por uma pessoa física geralmente o chefe, nesse o assédio é coletivo imposto pelo próprio ambiente corporativo”. Como é o caso das metas a serem atingidas por bancários. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.160).

2.1 VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O Manual Saúde do trabalhador do Ministério da Saúde, demonstra as situações vividas no cotidiano dos trabalhadores reabilitados pelo Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, enfatizando situações defensivas que estes sofrem quando do retorno as atividades rotineiras, diante das limitações surgidas e que as modificações feitas no ambiente de trabalho na tentativa de adaptá-lo de qualquer forma, não respeitando as novas condições ergonômicas justamente pelo seus limites biomecânicos devido às suas novas condições físicas atuais, interferindo assim na elaboração dos mecanismos coletivos de defesa do trabalhador criando um ambiente de estresse emocional. (BRASIL, 2018).

A reabilitação imposta pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, por muitas vezes não prepara seus reabilitados corretamente para retornarem ao mercado do trabalho, expondo o trabalhador as mesmas situações e condições de trabalho que eram submetidos anteriormente e quando retornam as suas atividades laborativas, são expostos novamente às mesmas condições que o levaram ao adoecimento, portanto, a exposição do trabalhador às mesmas situações, acarretando novos adoecimentos, principalmente o psicológico, piorando e agravando o seu quadro patológico.(SZNELWAR, 2011).

O assédio moral é um fator agravante e recorrente que ocorre nas empresas e instituições governamentais no ambiente de trabalho quando são mantidas as mesmas condições que geraram o adoecimento, e ainda, com fatores de agravo, pois na maioria das vezes não são respeitadas suas limitações físicas, gerando um transtorno psicossocial no ambiente em que trabalha de forma vertical (na relação com superiores hierárquicos); horizontal (entre os trabalhadores) e mista. (BRASIL, 2018).

Na forma “vertical” o assédio moral é cometido por suas chefias diretas e indiretas. O assédio é vertical quando advém da situação na qual um ou mais chefes assediam o trabalhador. Assédio horizontal ocorre quando colegas assediam dentro do próprio ambiente de trabalho. Assédio moral de forma mista ocorre com ataques repetitivos e voluntários de uma pessoa, com efeitos nocivos à saúde podendo ocorrer de um grupo para um indivíduo ou de uma pessoa para outra. No entanto a forma vertical é a forma mais comum de assédio.

A prática do assédio moral misto ocasionado por grupos de trabalhadores do mesmo nível, pode vir a ser instigado pela própria ação omissiva dos gestores,

patronos e trabalhadores na forma de revalidação entre os colegas de trabalho, estimulando conflitos internos com a finalidade de livrar-se daquele trabalhador que goza de estabilidade acidentária conforme artigo 118 da Lei 8.213/91, submetendo o empregado a comentários agressivos sobre sua vida pessoal e profissional, sendo por muitas vezes vítima de boicotes aos seus projetos de trabalho de forma institucionalizada. “Com isso, o desempenho no trabalho pode ficar diminuído, principalmente diante dos empregados que possuem estabilidade no emprego, pois o trabalhador perde o sentido no trabalho e rompe com a adesão aos objetivos organizacionais”. (SOBOLL, 2008, p.21).

Vale ressaltar que pode ser contraditório que a violência se concretize não por uma ação, mas pela omissão de um grupo de trabalhadores e encarregados de dentro de uma empresa. Ao banalizar a violência e legitimar a prática de políticas de violência, o assédio moral fica diluído e é incorporado apenas como mais uma expressão da violência já natural. “Conclui-se, dessa forma, que a organização do trabalho também favorece a ocorrência do assédio moral ao aceitar a prática do assédio organizacional como recurso de gestão” (SOBOLL, 2008, p.79).

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho traz um custo humano e psicossocial aos trabalhadores reabilitados por Ler/Dort, pois a realidade vivida por um trabalhador reabilitado altera sua identidade como trabalhador e o insucesso de um programa de retorno ao trabalho que pode ser explicado pelo contexto de sua vida durante o afastamento e a realidade que encontra de volta. (BRASIL, 2001).

Nas pesquisas de Leymann, os assediadores são contrários a ética e a moral, pois seus comportamentos são elaborados e sofisticados sendo difícil identificar na maioria das vezes pois publicamente agem com sutilezas e geralmente não são considerados intimidação, mas uma forma de ajudar o funcionário a melhorar seu trabalho.

É um fator agravante quando o trabalhador é mantido em condições precárias de trabalho que geraram o adoecimento dentro do ambiente laboral, pois na maioria das vezes não são respeitadas suas limitações e com isso acabam gerando uma espécie de tortura psicossocial no ambiente de trabalho de forma horizontal pelos seus “colegas de trabalho” e de forma vertical por suas chefias diretas e indiretas, não há um respeito assim às limitações/restrições dos trabalhadores no ambiente de trabalho propiciando toda uma condição laboral desfavorável.

As restrições físicas estiveram presentes após o adoecimento e muitas vezes impediram a realização de tarefas antes facilmente realizáveis pelos trabalhadores, de modo que em um ambiente de trabalho abusivo impõe uma sobrecarga emocional no trabalhador que reduz a sua capacidade produtiva.

Está ação pode ser manifestada, através de comportamentos, palavras e atitudes com o intuito de ofender a personalidade e dignidade da vítima. Pois, trata-se conduta diretamente atingível ao o equilíbrio do ambiente de trabalho, trazendo contrariedades aos bons costumes da relação de trabalho.

De acordo com o autor Guedes (2003), a conduta abusiva se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, e constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até acarretar a destruição psicológica das vítimas causando assim danos psicossociais aos trabalhadores.

2.2 DANOS PSICOSSOCIAIS SOFRIDO PELOS TRABALHADORES

A prática do assédio moral pode resultar em consequências diversas e devastadoras para o trabalhador. Desde uma simples indisposição, até doenças psíquicas simples ou mais graves no contexto da psicopatologia, psicossomática e comportamental pois é difícil mensurar essa interferência na vida de cada vítima, pois terá como base a frequência e a intensidade dos atos acometidos no ambiente laboral aos trabalhadores de forma individual. (SOBOLL, 2008).

Diante desse contexto, a prática do assédio moral deve ser eliminada nas relações laborais no ambiente de trabalho, pois além de ofender a dignidade do trabalhador, também interferem em sua vida de uma forma tão agressiva comprometendo sua identidade, dignidade, suas relações afetivas e sociais e ocasionando graves danos à sua saúde física e mental podendo evoluir para uma incapacidade laborativa e afastá-lo.

Existem as mais variadas formas de os sintomas psíquicos se manifestarem, levando em consideração a pessoa e o sexo, podendo apresentar sintomas de tristeza, sensação de inutilidade, diminuição da libido, vontade de chorar, alguns pensamentos confusos, insegurança em todos os níveis, pensamentos de suicídio,

vontade de vingar-se, medo exagerado, aumento da pressão arterial, entre outras inúmeras repercussões da humilhação na saúde. (ONA, 2001).

“Os assediadores causam tantos transtornos à vítima, sem qualquer remorso, utilizando agressões verbais. São pessoas que se encontram em complicados limites entre o bem e o mal”. (FIORELLI, 2007, p. 242).

Portanto, as agressões emocionais e físicas sofridas pelas vítimas trazem consequências causando distúrbios físicos, na maioria das vezes, as pessoas sofrem de problemas do aparelho respiratório, como falta de ar e sensação de sufocamento e no aparelho digestivo. HIRIGOYEN, 2005, p. 123).

O intuito consiste em refletir sobre os prejuízos causados pelo assédio moral e a necessidade de reprimi-lo e erradicá-lo a fim de que todos trabalhadores possam gozar de um ambiente de trabalho saudável, assim, a garantia da dignidade, honra, integridade física e moral no seu ambiente de trabalho e para tanto utilizando-se de meios de prevenção e compensação.

3 DO RETORNO AO AMBIENTE DE TRABALHO A ADAPTABILIDADE

Aspectos pessoais como a adaptação ao novo local de trabalho, fatores psicossociais como estresse, podem ser considerados como transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho, podem levar a um agravamento do estado clínico e psicossocial do trabalhador.

Outros fatores organizacionais têm sido presentes na aceitação desse trabalhador reabilitado como aceitação ao novo local de trabalho, a acomodação por ter ficado muito tempo afastado; a recolocação no novo setor; se terá que trabalhar só ou com outros colaboradores; medo pela concorrência no novo ambiente laboral, como exercer a nova função e como se identificar nesta nova função, a forma de vínculo com os novos colegas de trabalho são fatores psicossociais que permeiam a cabeça do trabalhador. (HIRIGOYEN, 2002).

Ao retornar a empresa para exercer uma nova função, o sentimento de inferioridade se configura a partir de uma situação de rebaixamento associada à aceitação da imagem negativa imposta, ou seja, sendo uma aceitação da ressignificação acerca de si mesmo imposta pelos outros. Na mesma medida em que o reconhecimento agrega valor à identidade, a exposição acompanhada de

rebaixamento apresenta-se como destruidora da identidade e tem como consequências a vergonha, a culpa e o medo. (SOBOLL, 2008)

Diante do exposto, existe um nexo de causalidade do assediador devido a própria conduta antijurídica e atípica de seus prepostos que são caracterizados pela intensidade da violência psicológica; com prolongamento no tempo com a finalidade de causar um dano psíquico ou moral para desestabilizar o trabalhador assediado, forçando-lhe a pedir demissão visto a sua estabilidade laboral. Diante destas condutas voluntariamente omissivas advém uma série de outros atos considerados abusivos. (SZNELWAR, 2011).

Disto isto o art. 225, da Constituição Federal, dispõe que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tratando a Carta Magna do meio ambiente como um todo e por sua extensão abrange igualmente a um ambiente laboral hígido, o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador. O meio ambiente do trabalho é objeto da tutela jurídica sendo um fator de ordem pessoal e por isso, necessita de alternativas de caráter preventivo e repressivo cabendo ao Estado corrigir estas distorções legais e socioambientais no ambiente de trabalho.

Portanto, o empregador precisa passar por uma adaptação para o controle e aniquilação total da prática para que o fato não volte a ocorrer, principalmente na intervenção entre os funcionários, quando o assédio ocorre de forma horizontal (entre os próprios funcionários hierarquicamente igualados), pois, mesmo que não tenham ciência do ocorrido, serão responsabilizados e arcarão com os danos causados à vítima.

3.1 DO FATOR DE ORDEM PESSOAL

A causa de ordem pessoal que influencia no processo de retorno ao trabalho, é a dor, sendo um importante fator nesse processo produtivo virando uma experiência traumática, individual e muito difícil de ser assimilada. As dores, além de incapacidades físicas tanto parciais quanto totais, trazem aos indivíduos situações conflituosas de convívio com colegas, chefias, diretores e outros superiores. (BULTMANN, 2010).

Consequentemente, existem fatores clínicos múltiplos e diversificados, dentre outros fatores relacionados à saúde física e grau de estágio da doença pois são absolutamente precisos em suas diferenciações, que são: formigamentos, falta de firmeza, dor, dormência, falta de força dentre outras, dessa forma levando o trabalhador a buscar uma reabilitação e a se esforçar para estar integrado e coadunando com os processos produtivos da empresa como os demais colegas, visto que muitos desses ligam a estabilidade funcional adquirida ao fato de estar “fazendo corpo mole” para o trabalho. (TAKAHASHI, 2006).

É bom frisar que no momento do retorno do trabalhador na empresa, o trabalhador reabilitado tem que conviver com o aparecimento de novas lesões dentre outros fatores relacionados à percepção corporal; à percepção e à capacidade de enfrentamento da dor, a presença do litígio judicial, a percepção de problemas físicos que os relega a realização de atividades físicas limitadas, estrutura familiar, todos fatores que incapacitam para a realização de novas atividades laborativas. (TAKAHASHI, 2006).

Soboll (2008) mostra fatos que além da atenção psicológica, o trabalhador assediado necessita principalmente de apoio por parte dos seus empregadores, para evitar que os danos profissionais persistam. É fundamental o resgate da sua autoestima e identidade enquanto sujeito trabalhador criando uma nova compatibilidade no ambiente laboral com os princípios da cidadania respeitando seus direitos fundamentais e sociais, criando desta forma um ambiente ético de trabalho pautado no respeito, comunicação dialógica e no resgate humanizado no processo laboral, trazendo implícitos os princípios sociais democráticos e fundamentais humanizadores trabalhistas. Deve-se reafirmar a não violência, a igualdade de direitos e a equidade nesse ambiente, praticando diariamente a cidadania.

Diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho TST, lançou em 02.05.2019 a Cartilha “Pare e Repare, por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”, um material de cunho educativo que reúne informações para a prevenção das práticas abusivas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2019).

Para que se evitem transtornos com a prática do assédio moral reiteradas vezes no âmbito laboral, é preciso que esse “meio socioambiental de respeito” seja preservado, e essa prevenção é responsabilidade do empregador, de manter um

ambiente sadio, sustentar boas relações entre os empregados, instigar a trabalhos em grupo e o respeito mútuo entre todos, com isso evitará consequências jurídicas.

3.2 CONSEQUENCIAS E RESPONSABILIDADES NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Diante dos Princípios Constitucionais elencados na CF/88, podemos dizer que o Assédio Moral só pode ser resolvido com a intervenção da Justiça, mas um julgamento só se estabelece a partir de provas concretas. Por isso, ao defender-se eficazmente, é preciso conhecer bem seus direitos. Destaca-se que o artigo 5º, V e X da Constituição Federal de 1988, prevê o direito à indenização por dano material e moral decorrente da violação da imagem, bem como o da intimidade, da vida, da honra, consagrando assim ao ofendido a reparação em virtude dos prejuízos sofridos. (BRASIL, 1988).

Para o trabalhador valer-se de suas garantias legais, denunciar é o único meio para acabar com as agressões provenientes do Assédio Moral. Em vários países, como Itália, Alemanha, França Canadá, Austrália, Suíça e os Estados Unidos, foi necessário criar leis específicas para combater essa prática que é reconhecida como um risco atual para a saúde no local de trabalho e, portanto, é uma consideração central em relação aos riscos psicossociais para a saúde do trabalhador.

Globalmente a Organização Mundial da Saúde já reconhece o assédio moral como um estressor psicossocial no local de trabalho que as organizações devem impedir. No entanto, no Brasil, as vítimas quando optam por denunciar a agressão devem ser submetidas a alguns procedimentos, como por exemplo, uma ruptura definitiva com a empresa, conforme artigo 486 alíneas “a” e seguintes da CLT, *in verbis*:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (BRASIL, 1943).

Dessa forma, o artigo em voga, nos leva ao desfazimento do vínculo empregatício com pagamento de indenização prévia do FGTS (Fundo de Garantia do Trabalhador) prevista no artigo 20. Inciso XXI da Lei do FGTS (Lei 8.036/1990). O trabalhador tem que estar documentado de elementos probatórios que comprovem a ocorrência do assédio, como: comprovantes de trocas de correspondências, e-mails, testemunhas ocultas na empresa, ou até mesmo a gravação de conversas entre a vítima e o agressor. O Assédio Moral existe há muito tempo, entretanto as pessoas não tinham condições de avaliar a gravidade, bem como a possibilidade de defesa, sabiam que existia a agressão, porém não como lidar com ela. (SZNELWAR, 2011)

Em outros países, como Itália, Alemanha, França, Austrália, Canadá, Suíça, Estados Unidos, Noruega e Espanha é previsto na legislação acusação do assédio moral. No Brasil, a Constituição Federal de 1988, trouxe preceito constitucional de criminalização que necessitava de legislação específica, relacionadas ao assédio moral, evocando sempre os Princípios Fundamentais de Justiça. Soboll (2008) demonstrou os esforços do Congresso Nacional na criação de uma legislação específica.

Os trabalhadores vítimas desse tipo de abuso são feridos em sua personalidade íntima, resultando em danos de natureza moral (artigo 5º, inciso X da CF/88), como: lesão a auto estima do trabalhador de forma grave ou moderada, exposição do seu trabalho a situações humilhantes e constrangedoras nas formas verticais e horizontais e em seus direitos fundamentais, em virtude de atos ou omissões. (SAAB-RO, 2004).

Insta informar que a Lei nº 13467/2017 trouxe mudanças significativas no que tange a fixação dos danos causados por assédio moral introduzindo o método tabelamento dos danos de natureza leve, média, grave e gravíssima, previsto no artigo 223-G.

Em 12 de maio de 2019, a Câmara dos Deputados, depois de 18 anos, aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que prevê a inserção do artigo 146-A no Código Penal, enfatizando o assédio moral na esfera penal. Dessa forma a referida lei prevê punição de reclusão do assediador sendo apenas de caráter moralizador e educativo, constituindo-se ainda, uma violação vaga na legislação penal nacional.

A legislação brasileira ainda é muito escassa quando se trata de definição da prática do assédio moral, assim o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março

de 2019 que “Institui a Política de Prevenção e Prática Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho de Justiça do Trabalho”, busca valorizar o ambiente do trabalho com adoção de políticas voltadas a prevenção e enfrentamento ao assédio moral, visando garantias fundamentais nas relações de trabalho nas quais predominam a dignidade, respeito e os direitos fundamentais do trabalhador. (TST, 2019).

Vários Sindicatos, inclusive o dos bancários, trazem orientações aos que sofrem de assédio moral, indicando que devem buscar ajuda do Sindicato da categoria, através do site do Sindicato dos Bancários e trabalhadores do ramo financeiro do Estado de Rondônia. Com isso, ressalta a importância da sindicalização: “Uma categoria valorizada e respeitada depende de um sindicato forte. Por isso, é muito importante que os bancários se sindicalizem e, assim, fortaleçam e aumentem a representatividade da entidade”. (SEEB/RO, 2020, p.74).

O art. 5º, incisos V e X da Carta Magna, prevê as consequências jurídicas do assédio moral como o direito a indenização por dano material, moral decorrente a violação da imagem, bem como o direito a intimidade, vida privada e a honra, dando ao ofendido a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos. Ainda na Constituição Federal, no art. 7º, inciso XXII reduz os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde. (BRASIL, 1988, p. 62).

4. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JURÍDICO

A Constituição Federal de 1988, traz em seu bojo, os Princípios Fundamentais Constitucionais, os Direitos e Garantias Fundamentais Constitucionais, os Direitos Sociais Constitucionais, entre outras leis que serão estudadas no decorrer deste trabalho, resultando em prejuízo ao bem maior: a honra e a dignidade da pessoa humana.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]
III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988, p. 03-05).

Isso, traz um significado de que o Estado se erige sob a noção da dignidade da pessoa humana. Portanto, que é um dos meios do Estado proporcionar as

condições, que um indivíduo se torne digno, portanto, a base que fundamenta o assédio moral usada pelos doutrinadores está prevista na Constituição Federal vigente em seu artigo 5º que prevê a igualdade de direitos para o homem, pois a prática do assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana, onde está assegurado o mínimo respeito na qual o ser humano deve possuir. O artigo 5º da CF, inciso X, prevê: “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”. (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988, denominada como a constituição cidadã, está positivada com várias normas de eficácia plena de diferentes níveis, com capacidade de produzir efeitos jurídicos, como preceitua em seu artigo 5º, §1º, em que institui a aplicação e eficácia imediata sem necessidade de regulamentação infraconstitucional, contendo assim todos os elementos necessários objetivos e subjetivos para aplicação direta e integral dos direitos fundamentais por ela preceituada. (BRASIL, 1988).

A insegurança e intranquilidade no ambiente de trabalho, principalmente aos trabalhadores que se encontram em situações semelhantes à da vítima, o que traz graves questionamentos, excessivos prejuízos a vítima e a qualquer organização, pois os trabalhadores afetados por essa prática acabam buscando na justiça do trabalho a reparação civil para serem ressarcidas pelos danos sofridos.

A concepção de assédio moral não estava interligada às relações de trabalho ou sequer às relações humanas. Só então a partir dos anos 1980 em que a sociedade passou a ter maior conhecimento sobre o assunto, devido aos estudos realizados pela psicologia, que passou a ter realmente precisão da gravidade que esse tipo de violência alvejando diretamente a saúde do trabalhador, além de não ter quaisquer leis ou ordenamentos a serem seguidos.

4.1 CONSEQUENCIAS JURIDICAS NO AMBITO DO DIREITO CIVIL

De acordo com o as normas definidas no Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406 de 2002, o assédio moral se caracteriza por uma ação ou omissão de atos abusivos ou hostis conforme o artigo 186, que se complementa no artigo 927 do mesmo *códex*, quanto a responsabilidade civil objetiva. (BRASIL, 2002).

Art. 186 Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (Art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002, p. 1002-1007).

A responsabilidade objetiva está elencada no artigo 927, parágrafo único do Código Civil Brasileiro, uma conduta ilícita tanto direta quanto indireta, sendo por ação ou omissão, mostrando o nexo causal, não sendo necessário diretamente o elemento da culpa, mas sim, a sistematização corporativa que se cria em volta da vítima.

O artigo 932 Inciso III do Código Civil responsabiliza objetivamente o empregador pelos atos dos seus empregados, serviçais e prepostos:

Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III. o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002, p. 923-924).

Destarte ainda, que o Código Civil apresenta a ideia de culpa objetiva sendo consagrado no artigo 933 do Código Civil, que dispõe: “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”. (BRASIL, 2002, p. 927). Previsto também os artigos 11 ao 21 do Código Civil de 2002, que trata do direito da personalidade prevendo ser irrenunciável e intransmissível, que para sua reparação não precisa determinar um preço para dor e sofrimento, sim atenuar, as consequências dos prejuízos.

Nas demandas propostas por empregados que foram acometidos de moléstia ocupacional, provando os fatos e o nexo causal tem-se por base o Código Civil e a Constituição como principais elementos normativos para fixar um valor para postulação de indenização pelos danos sofridos tanto materiais quanto morais. São comuns nas alegações o empregador atribuir ao trabalhador o ônus da prova.

No entanto, o atual estágio do Direito não afigura essa linha de orientação, pois a responsabilidade civil abrange presença de determinados elementos, comumente denominados de pressupostos, os quais são extraídos pela maioria da doutrina nacional do artigo 186 do Código Civil. Os referidos pressupostos são: o

dano, o nexo de causalidade e a conduta, havendo, ainda, na responsabilidade civil subjetiva, a exigência de demonstração da culpa em sentido lato.

Consoante se depreende da pesquisa doutrinária realizada, ainda não existe uma legislação específica sobre o assunto no ordenamento jurídico brasileiro, nem regulamentação na esfera penal que defina e tipifique o assédio moral no ambiente de trabalho, pois o tema ainda é recente, embora se encontre em constante discussão.

4.2 DAS CONSEQUENCIAS JURIDICAS NO ÂMBITO DA CLT

Embora o assédio moral esteja presente nas relações de trabalho no Brasil, na Consolidação da Leis Trabalhista existem algumas normas que indiretamente ampare o trabalhador no ponto de vista civil, constitucional e trabalhista. (SEEB-RO 2004).

Com o advento da reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 a reparação por danos extrapatrimonial foi elencada nos artigos 223-A da CLT, *in verbis*:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. 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.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Apesar de a reforma trabalhista ocorrer no ano de 2017, a Lei nº 13.467/2017 Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, não prevê dispositivos específicos para a prevenção aos danos causados por assédio moral, visto que sua elaboração não alcançaram a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador. Porém,

não significa que inexistam meios jurídicos para a prevenção e punibilidade. No entanto, a Constituição Federal do Brasil de 1988 e Código Civil Brasileiro 2002, constituem poderosos dispositivos para a prevenção do dano moral, buscando assim conscientizar e fomentar os assediadores de bons costumes e princípios e estabelecer programas de políticas de prevenções éticas no âmbito trabalhista.

Outro dispositivo é a rescisão contratual indireta por parte da vítima assediada, sendo-lhe concedido o direito de indenização, ocorrendo por força do artigo 483, alíneas “a” da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, *in verbis*:

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

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (CLT, 2017, p. 443).

Ademais a sustentação do trabalhador da rescisão indireta se baseia na Constituição Federal no artigo 5º, X, e 6º, no Código Civil, artigo 186 e no artigo 483 da CLT, que apenas preceitua as hipóteses legais de configuração de justa causa pelo empregador, como sendo de tratamento de rigor excessivo, exigências de serviços contrárias aos bons costumes e a prática lesiva contra a honra e boa fama combinado com tal dispositivo legal. (SAAD, 2004).

Enfim, que as consequências que sofrem as vítimas de assédio moral são irrelevantes, visto que a reparação pelos danos sofridos pelos trabalhadores é mais caracterizada no ordenamento civil do que na trabalhista.

Dentre eles, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nos artigos 483 da CLT, também conferem aos empregados a importante possibilidade de pleitear indenizações. (BRASIL, 1943).

O Ministério do Trabalho e Emprego define o assédio moral como: são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

4.3 DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NO ÂMBITO DO DIREITO PENAL

No Brasil, a conduta ilícita do assédio moral, a PL / Projeto de Lei 4.742/2001, que foi remetido para análise em caráter de urgência caso aprovado, irá tipificar o assédio moral no trabalho como crime. Pelo texto, se configura como assédio moral quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função. Ainda que trata como crime, depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem de alguém, tanto servidor público quanto trabalhadores celetistas em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral.

Recorrendo ao Código Penal, podemos dizer que são atos lesivos da honra e da boa fama a injúria, a calúnia, a omissão e a difamação.

Algumas das culpas tipificadas como:

Culpa “*in vigilando*” – Quando não se agiu com as cautelas e os cuidados devidos. Não cumpriu o dever de vigilância, de fiscalização quanto as condutas praticadas no âmbito laboral.

Culpa “*in omittendo*” – Quando se verificou omissão injustificada, descabida;

Culpa “*in eligendo*” – A empresa contrata um funcionário e esse tem uma atitude errada, a empresa se torna responsável pelas atitudes do referido funcionário.

O assédio moral constitui um fenômeno social que deve ser analisado com cautela no que concerne a sua caracterização jurídica, visto que todas as formas de assédio moral devem ser repudiadas pela sociedade e principalmente pelos que tem o dever de julgar tal demanda, pois, o assédio moral é um atentado a dignidade da pessoa humana, sua prática fere da forma mais vil os direitos sociais e fundamentais do trabalhador previstos no artigo 7º inciso XII da Constituição Federal, e cabe ao empregador a manutenção de um ambiente seguro e sadio inclusive psicologicamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo capitalista trouxe consigo o desenvolvimento industrial onde o homem começou a trabalhar em grandes indústrias, empresas e corporações, porém com esse desenvolvimento surgiu os danos psicossociais estruturados nos meios de

produção criando fluxos cada vez mais complexos e fragmentados nas relações entre patrão e empregado.

Essa relação foi descrita pelo psicólogo alemão Heinz Leyman como psicoterror que posteriormente foi denominado pela psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen como *mobbing*. No Brasil, o *mobbing*, foi introduzido como uma problemática de saúde pública e jurídica através de sua dissertação de mestrado conceituou essa violência psicológica de assédio moral que é causador de danos psicossociais pelo trabalhador sua adaptabilidade e retorno ao ambiente de trabalho corporativo, as consequências e as responsabilidades jurídicas Constitucional, Civil, Celetista e Penal atinentes a reparação ao trabalhador.

Embora as questões relacionadas a esta problemática venham sendo debatidas há algumas décadas nas relações trabalhistas, considera-se que esses acontecimentos necessitam de um melhor gerenciamento por parte do judiciário brasileiro tendo em vista as dificuldades de fazer prova, materializar e caracterizar os atos que levam a estas condutas.

Na maioria das vezes aquele que pratica o ato são chefes, diretores e até colegas de trabalho e fazem questão de macular o empregado como improdutivo, oportunista, preguiçoso dentre outros adjetivos vexatórios quanto a conduta, honra e moral do indivíduo. O que o trabalhador deve fazer quando está sendo vítima de assédio moral é não se calar, mesmo sendo difícil provar porque em regra a conduta dos assediadores ocorre de forma oculta e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima, ainda é possível provar, por meio de bilhetes, recados, mensagens de voz, textos eletrônicos, ligações telefônicas e ainda testemunhas.

Portanto, informar que é importante dar a visibilidade ao assédio através de uma consulta no próprio sindicato através de uma reclamação sobre o fato, procurar outras vítimas e colegas de trabalho e informa-los sobre as práticas lesivas que ocorrem na empresa, registrar todo e qualquer desvio de função que venha prejudicar sua situação de reabilitação funcional, informar ao Recursos Humanos quanto as situações ocorridas.

O assédio moral é uma prática violenta e perversa que se caracteriza por ataques perversos de forma repetitiva continuamente que visa agredir, destruindo a autoestima da vítima, “o trabalhador”.

Os motivos que vêm acometendo muitos trabalhadores tanto da indústria quanto do comércio brasileiro a se afastar tanto por doença quanto acidente de trabalho são as práticas de atividades laborais repetitivas e constantes nos pátios e ambiente de trabalho corporativo como bancos, escritórios de contabilidade, call center's, frigoríficos dentre outros, onde os trabalhadores tem uma carga horária diferenciada com pouco tempo de descanso para recuperar-se fisicamente de uma rotina maçante em que leva os músculos e tendões ao desgaste rotineiro diariamente, considerando que são poucas as instituições, empresas e órgãos públicos que se praticam a ginástica laboral no ambiente de trabalho.

Vale salientar que os trabalhadores que retornam de um período de afastamento prolongado são as maiores vítimas, pois são constantemente rotulados como procrastinadores e desidiosos. E os representantes das empresas não se importam em saber quais os motivos que levam o trabalhador a exercer seu ofício de forma menos produtiva. Diante do exposto, evidencia-se a complexidade quanto ao assédio moral, pois colide com a vida, os princípios fundamentais da dignidade humana.

Cabe ao Ministério Público denunciar e fiscalizar, e ao Poder Judiciário a aplicação das normas vigentes, que foi melhorada com respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil. Espera-se, que haja mudanças em relação das empresas junto a seus funcionários e que este trabalho sirva de conscientização da população frente ao fenômeno do Assédio Moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho, deu início a investigações difundidas por Heinz Leymann, um pesquisador em Psicologia do Trabalho, que fez publicações científicas nas décadas de 70 e 80, sendo o pioneiro na esfera neuropsíquica, conceituando estudos de pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho.

Insta informar que somente em meados dos anos de 80, o assédio moral começou a ter relevância jurídica no Brasil, porém, e somente no início dos anos 2000, a médica Margarida Barreto em sua tese de mestrado abordou a prática do assédio moral nos ambientes corporativos no brasileiro e os efeitos psicológicos que causam aos trabalhadores, vale ressaltar que a referida medica é citada no parecer do Projeto de Lei nº 4.742/01. Com isso, o assédio moral passou a ter relevância jurídica buscando inclusive ser inserido no código penal obtendo a defesa da personalidade

como direito fundamental buscando ainda mais coibir a violência psicológica do assédio moral sofrida pelo trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO. Norma Martins Melo de. **Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental**. Disponível em:

http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/NORMA.MARTINSMonog_Meio_Ambiente_do_Trab_e_Dignidade_Pess._Humana.pdf Acesso em 15 out. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978- NR 04, NR 05, NR 06, NR 09, NR 13. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.

BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: //. Acesso em 30 de nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Representação no Brasil da OPAS/OMS. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde.

Brasília: Editora MS, 2001. Disponível em: http://www.zeneto.com.br/admin/informes/cartilha_ler_dort.pdf Acesso em 23 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal Interpretada**. CLT. 11º ed. Editora Manole. São Paulo, 2020.

BRASIL. **Constituição Federal Interpretada**. CLT. Lei nº 8.036/1990. 11º ed. Editora Manole. São Paulo, 2020.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Manual de saúde do trabalhador. Plano diretor. Brasília, 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. (Ministro Pereira, João Batista Brito). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral** - Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> - Acesso em: 21 de nov. de 2020.

CASAROTTO R. A.; MENDES, L. F. Queixas, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em trabalhadores de cozinhas industriais. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 2003, v. 28, n.107-108, p.119-126. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_209_242_27715.pdf Acesso em 23 fev. 2021.

GODOY. CLAUDIO Luís Bueno. Código civil comentado: doutrina e jurisprudência. Ed 14º. Editora Manole. São Paulo, 2020.

FERREIRA. Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

FERREIRA. Taís. VI Seminário sobre Assédio Moral e Saúde do Trabalhador. **Assédio moral e Saúde do Trabalhador debatidos no Sintect**. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/21761/panorama-historico-do-assedimoral-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 10/05/2019.

FERREIRA. Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Campinas: Russel Editores, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/41392/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em 23 fev. 2021.

FIORELLI. José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos

Júlio Olivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo, 2007.

GOES. Renato da Costa. BARROS, Rodolfo. PAMPLONA Filho, A Destinação do Assédio Moral nas Figuras Afins. LEXMAGISTER EDITORA S.A, 2020. Disponível em: <https://www.lexmagister.com.br>. Acesso em: 04/05/2020

HIRIGOYEN. Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Original: Le harcèlement moral. Tradução de Maria Helena Küher 4ª ed. Rio de Janeiro, 2002.

HIRIGOYEN. Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEYMANN. H. *Når Livet Slår Till*. Stockholm: Natur & Kultur, 1989.

Mobbing: la persécution au travail. Paris: Éditions du Seuil, 1996.

The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MARTINS. Adalberto. **CLT**: interpretada. 11º ed. Editora Manole. São Paulo, 2020.

MELO. Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no brasil e mundo. Disponível em: <http://revistas.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Diuliana%20Sousa%20Leandro.pdf> f Acesso em 23 fev. 2021.

MONTEIRO Antônio Lopes, Laerte; BERTAGNI Roberto Fleury de Souza. - **Acidente do Trabalho e Doenças Ocupacionais** -. 9ª ed. Ed. Saraiva Educacional: São Paulo, 2019.

O.I.T. Organização Internacional do Trabalho. Convenção Geral da Organização Internacional do Trabalho Genebra 1981 nº 155. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em 30 fev. 2020

O.I.T. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre Violência e Assédio** nº **190**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_737676/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 nov. 2020.

RIBEIRO, Gustavo. **Outras globalizações: cosmopolíticas pós-imperialistas**. Editora da universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SAAB-RO. **Cadastro de denúncia de casos de assédio moral**. Porto Velho, 22 junho de 2020. Disponível em: <https://bancariosro.com.br/denuncia-de-assedio/>. Acesso em: 22/06/2020.

SEEB-RO. **Sindicado dos Trabalhadores do Estado de Rondônia**. Porto Velho, 2020.

SOBOLL, Lis Andréa. **Assédio moral organizacional - Uma análise da organização do trabalho**. 1ª ed. Casa do psicólogo, São Paulo, 2008.

SOARES, Ângelo. **As origens do conceito de assédio moral no trabalho**. Rev. bras. Saúde ocup. vol.37 no.126, São Paulo Jul/Dec. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200009 Acesso em: 23 fev. 2021.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Saúde dos Bancários - Uma análise da organização do trabalho**. 1ª ed. Ed. Gráfica Atitude Ltda, São Paulo, 2011.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti et al. **Programa de reabilitação profissional para trabalhadores com incapacidades por LER/DORT**: relato de experiência do Cerest-Piracicaba, SP. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000100011&script=sci_abstract&lng=pt Acesso em: 23 fev. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acessado em 16/11/2020