

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

CAMILLA SOUSA DA SILVA
IONARA CRISTINA DE OLIVEIRA FERREIRA
PHAMELLA TUANNY TOMAZ BRASIL

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

TERESINA
2023

CAMILLA SOUSA DA SILVA
IONARA CRISTINA DE OLIVEIRA FERREIRA
PHAMELLA TUANNY TOMAZ BRASIL

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de
Alcantara.

TERESINA

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

B823a Brasil, Phamella Tuanny Tomaz.

O assédio moral no ambiente de trabalho. Camilla
Sousa da Silva, Ionara Cristina de Oliveira Ferreira, Phamella
Tuanny Tomaz Brasil – Teresina: UNINOVAFAPI, 2023.

Orientador (a): Profa. Ma Dione Cardoso de Alcantara. UNINOVAFAPI,
2023.

22. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. Assédio. 2. Trabalho. 3. Legislação. I. Título. II. Ferreira, Ionara
Cristina de Oliveira. III Alcantara, Dione Cardoso de.

CDD 174

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

CAMILLA SOUSA DA SILVA
IONARA CRISTINA DE OLIVEIRA FERREIRA
PHAMELLA TUANNY TOMAZ BRASIL

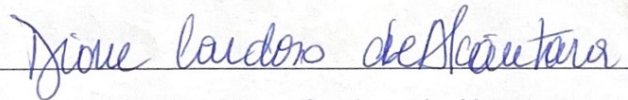
O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário
UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Data de Aprovação

24 / 11 / 2023

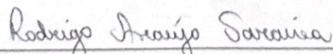
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)



Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Prof. Me. Rodrigo Araújo Saraiva

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer primeiramente a Deus pelo dom da vida, e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

À nossa família, pais e irmãos pelo apoio incondicional, paciência e incentivo constantes. Seus encorajamentos foram o alicerce que nos sustentaram durante os momentos desafiadores.

Aos nossos amigos e colegas de curso, pela troca de conhecimento, discussões enriquecedoras e pelo apoio mútuo ao longo dessa jornada acadêmica.

À nossa orientadora Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara que nos auxiliou neste estudo, tornando possível a construção deste trabalho.

A todos os professores que me orientaram e forneceram orientações valiosas ao longo deste processo. Suas contribuições foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Por fim, agradecemos a todos que, de alguma forma, contribuíram para o sucesso deste projeto. Muito obrigada

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo central a investigação das características do assédio moral praticado no contexto laboral, seus impactos nas vítimas e as responsabilidades relacionadas às condutas dos agressores. A problemática que norteia este estudo está centrada na identificação, prevenção e reparação do assédio moral perpetrado pelo empregador, considerando o arcabouço legal vigente. Ademais, no decorrer da pesquisa são exploradas as diversas formas de assédio moral no ambiente de trabalho, detalhando suas manifestações e características específicas. Outrossim, são analisadas as normativas legais relacionadas ao assédio moral no contexto trabalhista, destacando as leis e regulamentos que visam proteger os trabalhadores contra essa prática prejudicial. É discutido ainda os métodos e meios utilizados para coletar evidências e documentar casos de assédio moral, visando a fortalecer a defesa dos direitos das vítimas e a responsabilização dos agressores, bem como enfatiza-se o papel desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho no que diz respeito à prevenção e combate ao assédio moral, bem como nas ações de apoio e reparação às vítimas, contribuindo para a erradicação dessa prática prejudicial. Por fim, é tratado os impactos do assédio moral nas esferas pessoal e profissional dos trabalhadores, bem como as implicações legais e financeiras para os empregadores e seus representantes. Destarte, espera-se que este estudo contribua para a conscientização e a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos, onde o assédio moral seja efetivamente combatido. Palavras-chave: Assédio. Trabalho. Legislação.

ABSTRACT

The main objective of this study is to investigate the characteristics of moral harassment practiced in the workplace, its impacts on victims and the responsibilities related to the conduct of the aggressors. The problem that guides this study is centered on the identification, prevention and prevention of moral harassment perpetrated by the employer, considering the current legal framework. Furthermore, throughout the research, the various forms of moral harassment in the workplace are explored, detailing their manifestations and specific characteristics. Furthermore, the legal regulations related to moral harassment in the labor context are proven, highlighting the laws and regulations that aim to protect workers against this harmful practice. The methods and means used to collect evidence and document cases of moral harassment are also discussed, involving the strengthening of the defense of victims' rights and the accountability of aggressors, as well as emphasizing the role played by the Public Ministry of Labor and the Ministry of I work with regard to preventing and combating moral harassment, as well as supporting and restoring victims, contributing to the eradication of this harmful practice. Finally, the impacts of moral harassment on workers' personal and professional spheres are addressed, as well as the legal and financial implications for employees and their representatives. Therefore, it is hoped that this study will contribute to raising awareness and promoting healthier and more respectful work environments, where bullying is effectively combatted. Keywords: Harassment. Labor. Legislation.

1 INTRODUÇÃO

O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho corresponde a atos de violência psicológica, oriundos do autoritarismo, que são usados de forma frequente e criam sofrimento e angústias que contaminam a vítima e também toda sua rede de relacionamentos. É a frequente exposição do indivíduo em situações humilhantes e constrangedoras, é uma conduta que traz danos a dignidade, autoestima, estabilidade emocional e integridade do trabalhador, colocando sua saúde física e mental em risco e prejudicando o seu ambiente de trabalho.

Essa forma de violência tem como objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer de ações diretas como acusações, insultos, gritos e humilhações e de maneira indireta como propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social daquele trabalhador. Essas humilhações constantes interferem e comprometem a identidade, a dignidade e as relações afetivas sociais. Podem causar traumas, incapacidade de trabalhar, danos à saúde, gerando depressões e até mesmo pensamentos suicidas.

Cabe destacar que nem sempre essas condutas abusivas ocorrem de maneira intencional, em alguns casos o agressor nem percebe a conduta que está cometendo, porém, isso não diminui a gravidade e independente de intenções para ser configurado um assédio moral.

Em face da normativa legal indaga-se como se pode identificar, impedir e reparar a prática do assédio moral praticado pelo empregador?

O principal foco deste estudo é destacar os principais reflexos na vida do trabalhador e todas as consequências nas suas habilidades profissionais e interpessoais.

Contudo, objetiva-se apresentar as características envolvidas no assédio moral praticados no ambiente de trabalho, seus impactos para a vítima e as responsabilidades em face das condutas do agressor. Além disso, busca-se discutir as políticas públicas desempenhadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho, verificar as possíveis penalidades jurídicas para os autores dessas ações e manifestar medidas coercitivas para prevenção desse tipo de violência.

O assédio moral afeta de modo direto um dos princípios mais assegurados por nossa lei maior, o princípio da dignidade da pessoa humana, no que se refere a sua relevância negativa no coletivo que por sua vez afeta a vítima individualmente. O assédio moral por muito tempo foi considerado como algo normal, sendo assim, os empregados se acomodaram por muito tempo com uma condição indigna de tratamento. Com isso, o assunto necessita de mais atenção e ser devidamente fragmentado, é um tema com bastante apelo social e observado pela ciência do direito e dos estudos da lei, de indiscutível relevância por ferir direitos importantes, como a saúde da vítima e até mesmo direitos personalíssimos como a imagem.

Esse assunto ainda é bastante desconhecido pelos trabalhadores que não conseguem perceber que passam por situações de assédio, no entanto, é muito discutido doutrinariamente, e por não possuir sua respectiva normatização, gera efeitos na esfera trabalhista, cível e penal.

O desenvolvimento e explanação desse estudo será de auxílio aos pesquisadores e os inúmeros atores que operam no Direito Trabalhista.

A metodologia será desenvolvida pelos métodos dedutivo e histórico. Para Bresser-Pereira (2009), o método dedutivo parte de princípios e teorias gerais para derivar conclusões específicas, buscando uma abordagem mais abstrata e universal. Em contraste, o método histórico se baseia na observação e análise de eventos e contextos específicos ao longo do tempo, enfatizando a singularidade e a complexidade das situações concretas. Essa distinção reflete uma tensão fundamental na pesquisa social, onde a escolha entre métodos muitas vezes depende dos objetivos da investigação e da compreensão da relação entre leis gerais e casos individuais, destacando a importância de considerar tanto a teoria quanto a experiência empírica na análise econômica e social.

Assim, pelo método dedutivo será realizada uma análise dos princípios, da doutrina e da jurisprudência, principalmente quanto aos pontos divergentes, confrontando-os até chegarmos à conclusão pretendida. Pelo método histórico será realizada uma análise do surgimento e evolução do objeto de estudo deste projeto. E será desenvolvido também o método qualitativo, para aprofundar nas questões propostas, para assim, conseguir entender as atitudes, ideias e motivações do tema.

Os resultados serão apresentados em 5 tópicos, a saber: Tipos de assédio moral no trabalho e suas modalidades; Legislação vigente sobre o assédio moral no trabalho; Provas cabíveis do assédio moral no trabalho; políticas públicas

desempenhadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho; e Consequências do assédio moral para o empregado e para o empregador e seus prepostos.

2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS MODALIDADES

Há uma grande curiosidade de como se pode identificar o assédio moral no trabalho. Mesmo sendo uma prática muito recorrente que pode atribuir prejuízos significativos ao indivíduo, ainda sim, há muitas dúvidas sobre aquilo que o indivíduo está vivendo se é caracterizado como assédio moral ou não. Neste sentido, as manifestações podem representar as mais diversas modalidades e assumir os atributos e características que proporciona a sua classificação. Por conseguinte, o presente estudo tem a finalidade de apontar os variados tipos de assédio moral no vínculo de emprego, ressaltando as relevantes características e implicações.

Abordar-se-á em primeiro o tipo de assédio moral no trabalho interpessoal. Esse tipo de assédio contempla situações personalizadas de perseguição no ambiente de trabalho, no qual o alvo é sempre a mesma pessoa ou algumas pessoas escolhidas no grupo.

Em geral, nesses casos é passível a identificação de um agressor, sendo de uma única pessoa ou de um grupo de pessoas em particular sobre um alvo direto, pois a perseguição, característica desse tipo de assédio, é marcada pelo isolamento ou a exclusão sempre dos mesmos, com o intuito de estimular transferências, afastamento dos cargos e até pedido de demissão. Assim, Gosdal; *et al.* (2009) tratam sobre o tema e trazem definições com o objetivo de explicar melhor esses institutos, já que a lei ainda não trouxe essa conceituação.

O principal aspecto que diferencia o assédio moral das agressões pontuais é a frequência e a repetição dos comportamentos hostis. Nas agressões pontuais a conduta ofensiva e humilhante não é repetitiva, nem é processual, podendo inclusive ser uma reação impulsiva diante de determinada situação, como num desentendimento, por exemplo. No assédio moral essas condutas e comportamentos hostis tornam-se repetitivos e sistemáticos, com o objetivo de disciplinar, prejudicar, ou excluir o trabalhador. Usando um recurso de comparação por imagem o assédio moral pode ser representado como um filme, enquanto que as agressões pontuais podem ser representadas como uma foto, com caráter pontual (Gosdal; *et al.* 2009, p.43).

O segundo tipo de assédio moral no trabalho é o organizacional. Este tipo está inserido na lógica da empresa, nos métodos de gestão e nas estratégias que a empresa utiliza para fazer com que se produza mais ou para controlar o trabalhador. Importante destacar que o assédio moral organizacional pode ser determinado para um alvo específico ou para todos os funcionários indistintamente.

Esta forma de assédio está relacionada à políticas motivacionais na empresa que impõe aos trabalhadores metas, na maioria das vezes inatingíveis, a serem atingidas, através de pressão psicológica na realização de atividades, práticas abusivas para o aumento do lucro e constantes cominações para o aumento de resultados. Essa política provoca um malefício ao ambiente do trabalho, tornando-o tóxico e por consequência, gera efeitos negativos à saúde física e psíquica dos trabalhadores, causando estresse mental e diminuição da satisfação com o trabalho (Soboll, 2008).

Já em relação as modalidades no assédio moral do trabalho têm-se quatro tipos. Cabe destacar que o assédio moral pode ser exercido sobre qualquer trabalhador, independentemente do seu grau hierárquico na organização laboral. Estas modalidades são consideradas em razão do agente assediante e podem ser classificadas das seguintes formas: assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e assédio moral misto. (Pamplona; Gunça, 2020)

O assédio moral vertical descendente, é o mais comum, é praticado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima, cometido pelo chefe contra os seus subordinados. Nesse caso, os superiores se aproveitam da sua condição de autoridade para colocar o colaborador em situações constrangedoras ou humilhantes. Sujeitam, neste sentido, uma indução de poder entre o agressor contra a vítima, em razão desta se encontrar em uma condição de submissão, à medida que o agressor se utiliza da sua autoridade hierárquica para cometer atitudes assediadoras sobre o indivíduo.

A vítima, de outro modo, pelo medo de perder o seu emprego e através da própria relação de subordinação, encontra dificuldade de conseguir evitar esta situação.

Dessa forma, isso procede com base na análise das dinâmicas de poder e influência presentes no ambiente de trabalho, bem como na observação das situações de assédio moral que frequentemente ocorrem. Os fatores de submissão jurídica,

indução de poder e sujeição econômica dos empregados são elementos chave que contribuem para a ocorrência desse tipo de assédio (Hirigoyen, 2015).

O assédio moral vertical ascendente é o oposto, é quando o subordinado realiza o assédio moral contra o superior hierárquico, ocorre por exemplo, quando um subordinado pratica ameaças ou intimidações, por motivos pessoais contra alguém de cargo superior ao seu. Mesmo que essa prática não ocorra de maneira frequente, ela também fere a dignidade e a integridade física e mental da vítima, não devendo ser cometida (Hirigoyen, 2015).

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível de hierarquia, é uma pessoa que pratica atos de intimidação contra outra que seja mais vulnerável, como por exemplo o *bullying*. Geralmente, tal prática reside nos atritos interpessoais, causados por razões de caráter pessoal, como dificuldade de comunicação, falta de colaboração, entre outros. Estes comportamentos costumam ser instigados pela competitividade ou rivalidade para conseguir destaque na empresa (Zanetti, 2008).

O assédio moral misto é uma junção do vertical e horizontal, nesse caso, geralmente o indivíduo é assediado por superiores hierárquicos e também por seus colegas de trabalho, tendo em vista que o superior hierárquico pode colaborar, estimular ou incentivar os comportamentos agressivos ou, de outra maneira, nada efetuar para evitar tal conduta. Esse tipo de situação prejudica o ambiente de trabalho tornando-o insuportável, atingindo a dignidade e a integridade do trabalhador. (Zanetti, 2008)

3 LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O Brasil não possui uma lei nacional que discorra de forma específica sobre o assédio moral no trabalho. Todavia, alguns dispositivos legais já existentes podem ser utilizados de forma a reconhecer os direitos de cada trabalhador e a estabelecer a forma como devem ser tratados.

Ademais, o assédio moral no trabalho envolve um padrão de comportamento abusivo, humilhante, ou hostil, direcionado a um ou mais funcionários por colegas de trabalho, superiores ou até mesmo subordinados. Esse tipo de comportamento cria um ambiente de trabalho tóxico e pode ter consequências prejudiciais para a saúde física e mental das vítimas.

Por outro lado, o dano moral refere-se a danos psicológicos ou emocionais causados a uma pessoa em decorrência de ações que violem seus direitos fundamentais e dignidade, geralmente fora do ambiente de trabalho (Santos; *et al.*, 2022).

A base para a tutela de todos estes direitos é a Constituição, visto que ela é a lei fundamental e suprema do Estado e nela está presente direitos, garantias e deveres dos cidadãos (Moraes, 2022).

De início, a Constituição Federal de 1988 já menciona um dos princípios fundamentais mais importante que é a proteção à dignidade da pessoa humana, o qual pode ser descrito, de modo geral, como um valor intrínseco em que a titularidade de direitos independe de atribuições por qualquer ordem jurídica, pois sua existência é anterior e externa ao ordenamento (Barcellos, 2022).

Evidencia-se por meio deste princípio a importância de prezar por um ambiente de trabalho respeitoso, igualitário e que estimule o bem-estar físico e mental do empregado, uma vez que isto é uma garantia fundamental do indivíduo por ele ser humano.

A Carta Magna determina, ainda, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, garantindo desse modo a proteção aos direitos da personalidade de cada indivíduo (Brasil, 1988). Mostra-se mais uma vez o seguimento de vedação a existência de ambientes laborais que fecundem práticas corrosivas à saúde de seus funcionários, pois estes como já mencionado são detentores destas garantias pelo simples fato de existirem.

Ainda explorando o texto constitucional, em seu artigo 7º é trazido um rol de direitos inerentes aos trabalhadores sejam eles urbanos ou rurais com o intuito de ampará-los legalmente evitando abusos por parte do empregador, como a proibição de despedidas arbitrárias e proibição de diferenças salariais por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Entrando na seara infraconstitucional existem mais artigos protetivos que caminham nessa mesma direção. O artigo 468 e 469 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do princípio da proteção do trabalhador veda a alteração unilateral ou prejudicial a este, pois para que haja modificação é necessário haver a anuência do empregado. Percebe-se, por exemplo, que é ilícito o empregador transferir seu funcionário sem o seu consentimento e ainda com a intenção de causá-

lo algum malefício para que ocorra o pedido de demissão, uma vez que se pode caracterizar como assédio moral.

O artigo 483 da CLT apresenta algumas condutas que devem ser vedadas, pois caso sejam praticadas também poderão, em algumas situações, se enquadrarem como assédio moral, tais como: exigir dos funcionários serviços que sejam superiores as suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou que não estejam no contrato; tratamento com rigor excessivo; submeter os funcionários a perigo manifesto de mal considerado; descumprimento das obrigações do contrato por parte do empregador; praticar atos lesivos da honra e boa fama dos funcionários e de sua família; reduzir o trabalho com o fim de afetar sensivelmente a importância dos salários. Nesses casos o funcionário pode pleitear a devida indenização, visto que foi exposto a situações que afrontam seus direitos (Brasil, 1943).

De forma mais específica, os Acordos e a Convenções podem trazer em seu texto formas mais detalhadas que venham a impedir a prática deste tipo assédio, gerando maior segurança para o trabalhador e em contrapartida coagindo o empregador ou seu preposto de praticar condutas como ignorar a sua presença, tratá-lo de forma grosseira e aos gritos, estabelecer tarefas que o constanja ou que sejam impossíveis de serem feitas, pois caso sejam desrespeitadas poderão os responsáveis serem punidos com multas e pagamento de tratamento médico.

No entanto, mesmo com esse arcabouço de normas que já beneficiam e protegem os trabalhadores de forma mais genéricas, no Congresso Nacional estão tramitando alguns projetos de lei dispendo sobre esta temática de maneira específica a destacar, o Projeto de Lei nº 4.742/2001, o qual busca-se introduzir o artigo 146-A no Código Penal que versa a respeito deste tipo de violência, da seguinte forma:

Artigo 146 – A: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena: Pena – Detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. Artigo 2º.

Este projeto de lei, de iniciativa do Ex-Deputado Federal Marcos de Jesus do partido PL, apesar de ser um avanço no combate deste mal, pode ser visto como de pouca eficácia, visto que o atual cenário carcerário brasileiro, infelizmente, não é dos melhores, e, privar alguém que praticou o assédio moral no trabalho de sua liberdade como forma de reeducar não é tão efetivo.

Por outro lado, medidas como a prevista na Lei nº 11.948/2009 que impõe a vedação de empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para empresas condenadas pela prática de assédio moral é bem mais eficaz, uma vez que tendendo evitar tais punições as empresas irão fiscalizar e buscar dirimir a ocorrência dessas práticas em seu ambiente de trabalho.

Além dos Projetos de Lei em tramite no Congresso Nacional, no âmbito estadual e municipal já existem Leis próprias sobre o assunto, o que ratifica o interesse em pôr fim a esta violência. Destacando-se no plano estadual, o Estado do Rio de Janeiro por ser o primeiro a possuir uma lei específica sobre o assunto, a Lei Estadual nº 3.921/2002, contra o assédio moral no trabalho e, por sua vez, São Paulo se sobressai com relação aos demais estados por possuir um maior número de municípios gozando de leis específicas com relação ao combate ao assédio moral no trabalho, por exemplo, Lei Contra Assédio Moral de Guarulhos; Lei Contra Assédio Moral de Campinas; e Lei Contra Assédio Moral de São Paulo.

O que mais chama a atenção nas leis e regulamentos citados no texto é a falta de uma legislação específica em nível nacional que trate de forma direta e abrangente do assédio moral no trabalho. Isso revela uma lacuna importante na proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o país, uma vez que o assédio moral é um problema sério que afeta muitos indivíduos em seus ambientes de trabalho.

Por fim, destaca-se como uma ideia para a implementação de medidas em nível nacional seria a criação de uma legislação específica que definisse claramente o que constitui assédio moral no trabalho, estabelecendo penalidades para os empregadores ou indivíduos que o praticassem e criassem procedimentos para que as vítimas pudessem denunciar e buscar reparação de forma eficaz.

Além disso, promover a conscientização e a formação de profissionais de recursos humanos e gestores sobre o tema do assédio moral seria fundamental para prevenir e combater esse tipo de violência no ambiente de trabalho. A cooperação entre os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, juntamente com a sociedade civil e os órgãos de fiscalização do trabalho, poderia ser um passo importante na construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso e seguro para todos os trabalhadores brasileiros.

4 PROVAS CABÍVEIS PARA A COMPROVAÇÃO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

As provas cabíveis do assédio moral no trabalho desempenham um papel crucial na identificação e combate a essa prática prejudicial. Portanto, é fundamental contar com meios eficazes para documentar e comprovar essas situações.

Para Pierin (2017) a comprovação judicial da ocorrência do assédio moral é uma questão de extrema relevância no âmbito do processo do trabalho. Isso se deve à dificuldade enfrentada pelas vítimas para demonstrar a existência desse tipo de conduta, uma vez que, na maioria das situações, o assédio ocorre de maneira discreta ou disfarçada. Dessa forma, é atribuída uma tarefa desafiadora ao trabalhador, que deve apresentar evidências sólidas e irrefutáveis para estabelecer que foi vítima de assédio moral.

Uma das provas mais importantes é a documentação. Isso envolve manter registros detalhados de incidentes, como datas, horários, locais, pessoas envolvidas, testemunhas, descrições dos comportamentos abusivos e qualquer comunicação relacionada ao assédio, como e-mails, mensagens de texto ou anotações pessoais. Essa documentação pode ajudar a construir um histórico claro e sólido dos incidentes, fortalecendo a posição da vítima (Fraga; *et al.* 2017).

Além disso, Fraga; *et al.* (2017) também esclarecem que é importante haver testemunhas. Quando colegas de trabalho, subordinados ou superiores presenciam o assédio, podem fornecer depoimentos que corroboram as alegações da vítima. Deste modo, é necessário encorajar as testemunhas a relatarem o que viram ou ouviram de maneira imparcial e precisa.

Outra forma de prova é a análise do ambiente de trabalho. Isso inclui investigar a cultura da empresa, as políticas de recursos humanos e os históricos de comportamento de agressores em potencial. Uma atmosfera de tolerância ao assédio pode ser um indicativo importante (Jesus; Silva, 2015).

Finalmente, quando todas as outras medidas falham, recorrer a meios legais podem ser necessários. Um advogado especializado em direito do trabalho pode ajudar a reunir provas e orientar o processo de denúncia junto às autoridades competentes.

Um exemplo notável é o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) que, em determinado caso, foi considerado um valor de indenização por danos morais em um caso de assédio moral no ambiente de trabalho. O acórdão regional (a decisão proferida pelo tribunal de origem) constatou que o preposto (representante da

empresa) tratou os empregados, incluindo o reclamante, de forma grosseira e rude, chegando a gritar e xingar o reclamante. Isso resultou na maculação da honra objetiva e subjetiva do empregado.

PROCESSO Nº TST-RR-2133500-54.2005.5.09.0010

No caso dos autos, a teor do acórdão regional, restou comprovado que o preposto da reclamada “despendia um tratamento grosseiro e rude aos empregados, inclusive o reclamante”, e que, “ao gritar e xingar o reclamante, sem dúvida, maculou, a sua honra, objetiva e subjetiva”. E, nesse contexto a Corte de origem manteve a indenização por danos morais, fixada na sentença em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Ao tratar do valor arbitrado pelo juiz de primeiro grau, o e. TRT ponderou que “a fixação do valor da indenização por danos morais é tarefa delicada que envolve múltiplos aspectos do contrato de trabalho. Por um lado, há que se ter em conta que a reparação não deve constituir-se em um mero instrumento de enriquecimento do reclamante, mas uma substituição de valores que, ainda que nunca possa recompor o dano sofrido, indique que a sociedade e o Estado são solidários com a sua perspectiva emocional, afetiva e moral. De outra parte, cabe ao juiz fixar reparação razoável e não meramente simbólica, compatível com os fins moralizadores visados pelo ordenamento jurídico, em especial com a finalidade de evitar a repetição de eventos semelhantes”. Asseverou ainda que aquele Colegiado “tem levado em consideração, na fixação do valor, o porte econômico do empregador, de sorte que a reparação tenha finalidade verdadeiramente educativa, induzindo-o a mudar seu comportamento, além da gravidade e a extensão do dano sofrido pelo trabalhador”. 2. Com base nas premissas constantes do acórdão, conclui-se que a gravidade do fato e a quantia arbitrada a título de compensação não guardam uma relação de notória desproporcionalidade que possa ensejar, nesta fase recursal, a majoração do quantum, razão pela qual reputa-se incólume o art. 5º, V e X, da Lei Maior. Aplicação da Súmula 296/TST.

Recurso de revista integralmente não conhecido.

Outrossim, foi reconhecido que a determinação do valor de indenização por danos morais é uma tarefa delicada, que envolve vários aspectos do contrato de trabalho. Por um lado, a reparação não deve servir apenas para enriquecimento do reclamante, mas sim como uma forma de substituição de valores que, embora não possam reparar completamente o dano, sinalizem o apoio da sociedade e do Estado à perspectiva emocional, afetiva e moral do trabalhador. Por outro lado, o juiz deve determinar uma reparação que seja razoável e não meramente simbólica, alinhada com os objetivos de moralização do sistema jurídico e especialmente com o propósito de evitar a repetição de eventos semelhantes no futuro.

O TRT também considerou a gravidade do fato, o porte econômico do empregador e a necessidade de que a reparação tenha um caráter educativo para induzir a empresa a mudar seu comportamento.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS DESEMPENHADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DO TRABALHO

As políticas públicas desempenhadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Ministério do Trabalho (MT) têm um papel fundamental na promoção dos direitos dos trabalhadores e na melhoria das condições de trabalho no Brasil. Cada um desses órgãos tem responsabilidades específicas e tem uma obrigação complementar na construção de um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

De acordo com Gouvêa (2015), o Ministério Público do Trabalho é uma instituição independente, vinculada ao Ministério Público da União, que atua como fiscal da lei e defensor dos direitos difusos e individuais homogêneos dos trabalhadores. Ademais, este atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, incluindo a prevenção e combate ao assédio moral.

Para isso, o Ministério Público do Trabalho realiza investigações, ações judiciais e acordos com empregadores, buscando reparar danos causados às vítimas de assédio e, ao mesmo tempo, promovendo a conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável.

Além disso, por meio de políticas públicas, como a publicação da cartilha intitulada “Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas”, o MPT busca atingir toda a população e principalmente os empregadores e os trabalhadores com o intuito de conscientizá-los sobre quais atitudes são tidas como assédio moral no trabalho, quais públicos são mais atingidos, quais as consequências para quem pratica esse tipo de violência e o que deve ser feito para se evitar essas situações.

Assim, o Ministério Público do Trabalho é legalmente habilitado a ingressar com ação civil pública com o propósito de defender os interesses coletivos quando ocorre a violação dos direitos sociais assegurados pela Constituição. Para tanto, Villela (2015) afirma que:

Na prática judiciária é comum referir às atividades do Ministério Público como órgão interveniente através da expressão “atuação custos legis”, ou seja, na condição de fiscal da lei. (...) E este interesse público primário pode decorrer da natureza da lide e/ou da qualidade da parte. Quando o processo veicula demanda de índole coletiva, cuja pretensão vise à tutela de uma macro-lesão, com repercussão social; ou ainda, que vislumbre violação de direitos individuais indisponíveis (como: assédio moral, assédio sexual, revista íntima, trabalho escravo, entre outros), de caráter fundamental, o interesse público primário justificador da intervenção ministerial encontra fundamento na natureza da lide (Villela, 2015, p. 3).

Sobretudo, trata-se de um dispositivo legal em destaque que visa garantir a intervenção em casos de assédio moral no trabalho e outras violações de direitos

fundamentais, assegurando a defesa dos interesses públicos primários relacionados a essas questões sensíveis.

Por sua vez, o Ministério do Trabalho é responsável pela regulamentação e fiscalização das condições de trabalho no país, visto que busca estabelecer normas e regulamentos que visam à prevenção do assédio moral, garantindo que as empresas cumpram as leis trabalhistas. Além disso, promove a conscientização e a educação no ambiente de trabalho, capacitando os trabalhadores e empregadores para identificar e prevenir o assédio (Fonseca, 2007).

Ambas as instituições podem colaborar eficazmente na luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho por meio de diversas estratégias. Uma das abordagens consiste em promover campanhas de conscientização conjuntas, educando trabalhadores e empregadores sobre o assédio moral, seus impactos e a importância de denunciá-lo. Por meio de material informativo, vídeos e seminários, essas campanhas buscam sensibilizar as partes envolvidas. Além disso, ambos os órgãos podem estabelecer protocolos de atuação conjunta, delineando papéis e procedimentos para o tratamento de denúncias, o que torna a resposta mais eficiente (Fonseca, 2007).

No entanto, é importante destacar que a conscientização e a prevenção do assédio moral não devem ser responsabilidades exclusivas do MPT e do Ministério do Trabalho. Empresas, sindicatos e a sociedade como um todo também devem promover ambientes de trabalho saudáveis e na eliminação do assédio moral.

A colaboração entre todas essas partes é imprescindível para criar um ambiente de trabalho onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO E PARA O EMPREGADOR E SEUS PREPOSTOS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que gera consequências graves tanto para os empregados quanto para os empregadores e seus prepostos. As implicações para as vítimas são variadas e podem afetar significativamente suas vidas.

Para os empregados que sofrem assédio moral, as consequências na saúde podem ser devastadoras. Segundo Barros (2013) o assédio moral no ambiente de

trabalho pode criar condições propícias para o desenvolvimento de transtornos psicopatológicos, manifestações psicossomáticas e alterações comportamentais, com implicações em esferas que abrangem o indivíduo, a organização e a sociedade como um todo.

Apesar da escassez de informações disponíveis sobre essa conexão, a Organização Mundial da Saúde (OMS) identificou que em 2016 houve um registro de 75 mil trabalhadores que solicitaram licença por motivos de saúde, devido a sintomas de depressão atribuídos ao assédio moral no ambiente de trabalho. Esse dado coaduna com a observação de que muitas vítimas enfrentam uma série de desafios relacionados à saúde mental, incluindo distúrbios de ansiedade, depressão, síndrome de estresse pós-traumático e outros problemas.

Esses problemas podem resultar em consideráveis despesas com tratamento médico e aquisição de medicamentos, proporcionando assim uma base sólida para a busca de reparação tanto em danos morais quanto materiais em ações judiciais. Além disso, o assédio moral pode ser considerado uma doença ocupacional¹, o que obriga o empregador a arcar com os custos relacionados à saúde do empregado (Freitas, 2001).

¹ Também conhecida como doença relacionada ao trabalho, é uma condição de saúde que é causada ou agravada pelas condições e atividades no ambiente de trabalho de uma pessoa.

Portanto, o trabalhador sujeito ao assédio moral pode experimentar impactos significativos em sua saúde, incluindo:

Psicopatológico: Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiper-reatividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes. Psicossomático: Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia (Barros, 2013, p.30).

Outra consequência do assédio moral para o empregado é a perda de oportunidades de promoção e aumento de salário. O ambiente tóxico no trabalho pode minar a confiança e a autoestima da vítima, o que a impede de alcançar seu pleno potencial profissional (Soares; Andrade, 2012).

Para os empregadores e seus prepostos, o assédio moral também acarreta sérias implicações. O empregador pode ser responsabilizado civil e criminalmente por

permitir ou negligenciar a prática de assédio em seu ambiente de trabalho. Isso pode resultar em penalidades significativas, incluindo multas e indenizações substanciais.

Os prepostos, aqueles que agem em nome do empregador, também podem ser dispensados por justa causa, caso se envolvam em práticas de assédio moral. A jurisprudência brasileira, representada pela Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF), estabelece que o empregador pode ser responsabilizado pelo assédio causado por seus prepostos (Camino, 2004).

É relevante destacar que o assédio moral no contexto de trabalho também acarreta prejuízos para o empregador, ocasionando, conforme apontado por Silva (2012, p. 58):

Absenteísmo, queda da produtividade da rotatividade da mão de obra, maculando a imagem da empresa e comprometimento a atividade empresarial, além da possibilidade patrimonial em condenações por danos morais e matérias por força dos atos de seus empregadores e prepostos.

A redução da eficiência no ambiente de trabalho causada pelo assédio moral é evidente e representa um ônus considerável para a empresa. A vítima que suporta essa forma injusta de agressão e decide permanecer no emprego passa a exercer suas responsabilidades com ansiedade e insegurança, o que resulta em uma diminuição da produtividade. Nesse contexto, a baixa produtividade não afeta apenas a vítima, mas também o empregador.

Deste modo, devido a todos os prejuízos e repercussões que o assédio moral pode causar na vida da vítima, tem havido um crescente esforço para buscar na justiça a proteção contra essa forma injusta de agressão. Neste contexto, será abordada a maneira como o combate ao assédio moral é conduzido no Brasil.

Arenas (2013) destaca que o assédio moral no trabalho pode resultar em sanções significativas para o empregador, como a proibição de acesso a empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Isso pode prejudicar a imagem e a sustentabilidade financeira da empresa.

Destarte, considera-se que o assédio moral no trabalho tem consequências graves e amplas, afetando a saúde e o bem-estar dos empregados, prejudicando suas oportunidades profissionais, e impondo responsabilidades legais e financeiras substanciais aos empregadores e seus prepostos.

Portanto, é fundamental que empregadores adotem políticas rigorosas de prevenção e combate ao assédio moral e que os empregados conheçam seus direitos

e saibam como buscar proteção e reparação em caso de serem vítimas dessa prática prejudicial.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo possibilitou alcançar os objetivos propostos e traçar um panorama abrangente sobre essa problemática que afeta a vida de muitos trabalhadores e o funcionamento das organizações. Ademais, a pesquisa apresentou as características do assédio moral no ambiente de trabalho, evidenciando que se trata de um comportamento abusivo, humilhante ou hostil direcionado a um ou mais funcionários, que pode resultar em consequências devastadoras para a vítima.

Constatou-se que os impactos do assédio moral na vida das vítimas vão além do ambiente profissional, abrangendo também o campo da saúde física e mental. Os prejuízos à saúde podem ser profundos, incluindo distúrbios psicológicos como a ansiedade, a depressão e o estresse pós-traumático. Além disso, o estudo ressaltou a importância de se reconhecer o assédio moral como uma doença ocupacional, permitindo às vítimas pleitear danos morais e materiais e, assim, buscar reparação pelos gastos com tratamento e medicamentos.

Foi identificado ainda as diversas formas de assédio moral que podem ocorrer no ambiente de trabalho, destacando que a exigência de serviços superiores às forças do empregado, tratamento com rigor excessivo e atos lesivos à honra e à boa fama são exemplos de condutas que podem configurar essa violência. Além disso, o estudo discutiu as políticas públicas desempenhadas pelo Ministério Público do Trabalho, que desempenha um papel crucial na fiscalização, na prevenção e na punição de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Em relação às possíveis penalidades jurídicas para os autores de assédio moral, observa-se que os empregadores e seus prepostos podem ser responsabilizados civil e criminalmente, sujeitos a multas e indenizações substanciais. O estudo também destacou a sanção do BNDES, que proíbe o acesso a empréstimos para empresas condenadas por práticas de assédio moral. Por fim, as medidas coercitivas para a prevenção desse tipo de violência foram discutidas, enfatizando a importância da adoção de políticas de prevenção e conscientização no ambiente de trabalho.

Destarte, este estudo ressaltou a necessidade de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e igualitário. O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa que exige uma abordagem multidisciplinar e a cooperação entre empregadores, empregados, entidades sindicais e órgãos públicos. A prevenção e o combate ao assédio moral são fundamentais para proteger os direitos dos trabalhadores, promover a equidade e construir locais de trabalho mais humanos e justos. Portanto, este estudo reforça a importância de se continuar a conscientização e a luta contra essa forma de violência no ambiente de trabalho, visando um futuro onde todos possam exercer suas atividades laborais com dignidade e respeito.

REFERÊNCIAS

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário**: implicações psicossociais. 2013.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.

BARCELLOS, Ana Paula. **Curso de direito constitucional**. 4. Ed. Imprensa: Rio de Janeiro, Forense, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 483 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgado em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei nº 4.742, de 2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

BRASIL. **Lei nº 11.948, de 2009**. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Diário Oficial da União, 16/06/2009, Seção 1.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Os dois métodos e o núcleo duro da teoria econômica. **Revista de Economia Política**. v. 29, n. 2. p. 163-190, abr./jun. 2009.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

FRAGA, C.E.S; *et al.* As provas cabíveis para a demonstração do assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Fórum trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, ano 6, n. 27, p. 9-24, out./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194575>. Acesso em: 21 out. 2023.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n. 2, p. 8-19. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/>. Acesso em 26 out. 2023.

GOUVÊA, Matheus Fagundes Matos Pereira de. Ministério Público do Trabalho: organizações e principais funções institucionais. **Rev. Jus Navigandi**, Teresina, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37929/ministerio-publico-do-trabalho-organizacoes-e-principais-funcoes-institucionais>. Acesso em: 22 out. 2023.

GOSDAL, T.C.; *et al.* **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. 1. Ed, Editora: Ltr, 2009.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JESUS, R.P; SILVA, M.V. A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho. **Rev. Direito Net**, v.1, n.1, 2017. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8995/A-eficacia-dos-meios-de-provas-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 25 out. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional I**. - 38. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.

PIERIN, Juliana Resun. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo**. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf. Acesso em: 24 out. 2023.

RIO DE JANEIRO, **Lei Estadual nº 3.921**. Artigo 4, de 23 de Agosto de 2002.

SANTOS, C.P. *et al.* **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão De Curso (Monografia em Recursos Humanos), Centro Paula Souza, São Paulo-SP, 2022. 54f.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Leud, 2012.

SOARES, A.; ANDRADE, J.O. Assédio moral no trabalho. **Rev. Brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjbkdKHrvHsKKYNv4DhQM/#>. Acesso em: 27 out. 2023.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho – Conclusão, Anexo e Bibliografia**. Florianópolis: Portal Jurídico Investidura, 2008.

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

**Termo de Autorização para Publicação Eletrônica de Teses, Dissertações e
Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Centro
Universitário UNINOVAFAPI**

1. Identificação do Material Bibliográfico:

☐ Tese
☐ Dissertação
☐ Monografia
☒ TCC Artigo

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação:
Bacharelado em Direito
Programa de pós-graduação:
Título:
O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.
Data da Defesa: 24/11/2023

3. Identificação da Autoria:

Autores:
Camilla Sousa da Silva
Ionara Cristina de Oliveira Ferreira
Phamella Tuanny Tomaz Brasil
Orientadora:
Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara
Coorientador:
Membros da Banca:
Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Prof. Me. Rodrigo Araújo Saraiva

AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA

Autorizo ao Centro Universitário UNINOVAFAPI disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da publicação supracitada, de minha autoria, em seu repositório, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Centro Universitário a partir desta data. Ainda por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido trabalho científico, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio.

Teresina (PI), 24 de novembro de 2023.

Camilla Souza da Silva

Assinatura do Autor

Jonara Cristina de Oliveira Ferreira

Assinatura do Autor

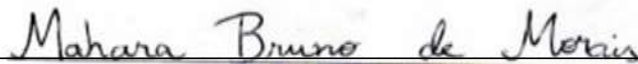
PHANIELA GUANY TONZ BRASIL

Assinatura do Autor

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Mahara Bruno de Moraes, graduado (a) em Letras pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **“O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”**, das alunas Camilla Sousa da Silva, Ionara Cristina de Oliveira Ferreira e Phamella Tuanny Tomaz Brasil. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 08 de outubro de 2023.



Mahara Bruno de Moraes

Cpf: 064.638.143-18