

LEONARDO BARONE ALMEIDA

Assédio moral no âmbito trabalhista.

Andradina – SP

Junho/2023

LEONARDO BARONE ALMEIDA

Assédio moral no âmbito trabalhista.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, sob orientação da Professora Mestra Larissa Satie Fuzishima Komuro, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Andradina – SP

Junho/2023

Assédio moral no âmbito trabalhista.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB. Defendido e aprovado em ____ de _____ de 2023 pela banca examinadora constituída por:

Prof(a). MSc. _____

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Prof(a). MSc. _____

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Prof(a). MSc. _____

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB

NOTA: () Aprovado () Reprovado

Dedicatória

Venho por meio desta, dedicar este trabalho a Deus, aos meus familiares que nunca deixaram de me apoiar nos momentos que encontrei dificuldades durante a faculdade e o período em preparação do meu trabalho de conclusão de curso, não se podendo ausentar uma dedicatória especial a minha orientadora e também professora Larissa, que foi essencial para que este trabalho fosse executado da melhor maneira possível.

AGRADECIMENTOS

Começo meus agradecimentos a Deus por sempre ter me dado sabedoria e capacidade para conseguir desenvolver da melhor maneira possível este trabalho, agradeço a todos os professores que com seus ensinamentos e sabedoria me pode proporcionar uma experiência incrível e desafiadora, dando ênfase na professora Larissa, que esteve comigo e sempre me apoiou desde que solicitei que fosse minha orientadora neste trabalho e agradeço a todos que em silêncio ou não torceram por mim e para que meu desempenho e sucesso fosse alcançado.

RESUMO

ALMEIDA, LEONARDO BARONE. **Assédio moral no âmbito trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2023.

O presente trabalho, busca trazer informações relevantes e pertinentes sobre o assédio moral no âmbito trabalhista, a fim de que ao ler o mesmo, se possa entender do que se trata o assunto, e o mais importante dentro do contexto, que o leitor passe a ter conhecimento do que é este fenômeno que vem tendo uma importância maior nos últimos tempos. Busca-se trazer informações verídicas e de fontes confiáveis sobre o assunto podendo destacar o que se trata o termo, quais os seus históricos até nos dias atuais, como o mesmo ocorre em nosso dia a dia, qual a importância de tratar destes assuntos nos dias atuais, quais são os impactos causados por esta ilegalidade trabalhista no local de trabalho e na vida pessoal do indivíduo assediado, trazendo consigo também, suposições de enfrentamento e maneiras da qual nos poderíamos nos utilizar para a extinção de tal. Busca-se com este trabalho fazer uma conscientização geral sobre o tema proposto e também, para aqueles que desconhecem a nomenclatura, que saibam do que se trata e como poderão agir ao se depararem com o assédio moral non âmbito trabalhista, seja esta pessoa vítima, testemunha ou até mesmo o agressor.

Palavras-chave: Assedio; Moral; Trabalho; Dignidade; Trabalhador;

ABSTRACT

ALMEIDA, LEONARDO BARONE. **Assédio moral no âmbito trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2023.

The present work seeks to bring relevant and pertinent information about moral harassment in the labor field, so that when reading it, one can understand what the subject is about, and most importantly within the context, that the reader passes on to be aware of what this phenomenon is, which has become more important in recent times. The aim is to bring truthful information and from reliable sources on the subject, highlighting what the term is about, what its history is up to the present day, how it occurs in our day to day life, what is the importance of dealing with these matters these days. what are the impacts caused by this labor illegality in the workplace and in the personal life of the harassed individual, also bringing with it, assumptions of confrontation and ways in which we could use ourselves to extinguish it. The aim of this work is to raise general awareness about the proposed theme and also, for those who are unaware of the nomenclature, who know what it is about and how they can act when faced with moral harassment in the workplace, whether this person is a victim, witness or even the aggressor.

Keyword: Harassment; Moral; Work; Dignity; Worker;

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	9
3	HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E DIREITO COMPARADO.	11
4	CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.	16
5	IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	20
6	O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E O IMPACTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO TRABALHISTA.	24
7	COMO É TRATADO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM OUTROS PAÍSES?.....	27
8	JURISPRUDÊNCIA.....	28
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS.	33
10	REFERÊNCIAS.....	34

1 Introdução

Quando nos referimos ao termo assédio moral no âmbito trabalhista muitos trabalhadores não sabem ou podem até mesmo ter uma perspectiva diferente do que se trata o termo, apesar de a nomenclatura não ser de difícil compreensão e entendimento podem se ter várias dúvidas e contradições sobre o que o termo seja realmente. A princípio o termo assédio moral são ações caracterizadas como formas de importunação, assedio, falta de empatia, desprezo, violência, e outras várias maneiras de se qualificar o termo.

Assim que se explicado as formas de assedio que os trabalhadores podem sofrer e como podem distinguir assedio de outras atividades, os trabalhadores passam a entender o que realmente é o termo assédio moral no âmbito trabalhista. Pretende-se fazer entender, como o assédio moral atua dentro do âmbito trabalhista e como os trabalhadores lidam com esse tipo de ilegalidade dentro do seu local de trabalho, que muitas vezes, o trabalhador por desconhecer seus direitos ou acredita que aquele assédio que ele sofre diariamente e constante dentro da empresa seja comum e não um ato ilegal que ocorre. As empresas por sua vez, muitas delas também possuem uma falsa identificação do que se trata o termo, e por isso, acabam permitindo que seus trabalhadores sejam expostos a esse tipo de situação que ocorre em seu interior, fazendo com que seus trabalhadores sejam prejudicados e convivam com traumas ou sequelas do assédio moral que afeta também a empresa diretamente pois o funcionário em sua maioria das vezes passam a ter problemas que não o permitem trabalhar no mesmo ritmo, sendo assim, passa a ter funcionários com problemas advindos de ataques sofridos dentro do âmbito trabalhista e que não estejam satisfeitos em seus empregos.

A pesquisa busca uma conscientização maior para todos e busca informar empregados e empregadores de seus direitos e deveres quanto ao assédio moral no âmbito trabalhista.

2 Assédio moral no trabalho.

O termo assédio moral possui vários significados em diferentes países, mas sendo estes significados todos relativamente iguais em seu contexto, onde nos revela que o assédio moral é uma forma de importunação ao próximo, sendo esta de forma repetitiva, desagradável e até mesmo violenta para a pessoa assediada. Em

outras palavras podemos dizer que assédio moral é toda conduta abusiva, praticada ela de forma verbal, física, ou psicológica contra outrem, de modo repetitivo e sistemático, que atinge diretamente a honra, moral ou dignidade da pessoa humana. O assédio moral no trabalho se caracteriza pelos mesmo fatos, e na visão de uma das maiores especialistas no assunto, sendo Marie France Hirigoyen, ela diz:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Diante da visão da renomada Marie France no assunto, fica claro que o assédio moral pode ser visto também, como uma forma de bullying dentro do ambiente de trabalho. Cujas condutas são passíveis de processos, mediante os crimes que a pessoa atacada sofre.

O assédio moral no âmbito trabalhista, mediante os olhos de Margarida Maria Silveira Barreto, pode tornar a empresa, um lugar de humilhação para o empregado, humilhação que começa com tão pouco e pode se estender muito além. Barreto elenca alguns exemplos de tais atitudes como:

Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão subir em mesa e chamar a todos de incompetentes. Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição, rir a distância e em pequeno grupo, conversar baixinho, suspirar e executar gestos ao trabalhador Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima. Mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando ignorar a presença do/a trabalhador/a; desviar da função ou retirar material necessário a execução da tarefa impedindo o trabalho, exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno sem ter sido avisado: Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador: Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em ferias: Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado: Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problemas nervoso: sugere que peça demissão, por sua saúde: Divulgar boatos sobre sua moral (BARRETO. 2001).

Diante destas conceituações podemos constatar que são inúmeras as maneiras em que o assédio moral pode ocorrer dentro do local de trabalho,

maneiras estas que as vezes passam despercebidas por muitos líderes e chefes, mas que podem vir a causar grandes impactos, tanto na vida pessoal do trabalhador quanto profissional. O assédio moral no trabalho pode se esconder em diversos detalhes e proporções.

3 Históricos do assédio moral no trabalho e direito comparado.

O assédio moral, apesar do termo ser novo em nosso ordenamento jurídico, tem raízes muito mais profundas do que possamos imaginar. Desde os tempos antigos em que nossos antepassados eram escravos já se exercia o assédio moral no trabalho, porém, em épocas difíceis como eram não se podiam lutar contra isso. A maneira como os escravos eram tratados, as condições de trabalho em que eram submetidos, todos os seus direitos violados, tudo isso retrata uma grande parte do histórico do assédio moral no trabalho.

É evidente e constatado que o trabalho sempre foi a maneira que as pessoas conseguiam para sobreviver e conquistar o que lhe pretendia, e com o passar dos anos essa pratica não mudou, o que sofreu mutações foram as formas, locais, e maneiras de trabalho. Assim como o mundo, os trabalhos foram evoluindo, se diversificando, oferecendo oportunidades e possibilidades de diferentes tipos de emprego. Quando nos recordamos em nossos tempos de aprendizado, muito se ouvia dizer de nossas professoras que em tempos antigos o trabalho era muito valorizado, mas pouco recompensado, porém, quase não se existias leis para aqueles que prestavam serviços para outrem. Em sua maioria das vezes aqueles que possuíam maior poder aquisitivo, eram os empregadores, e os mais necessitados ofereciam sua mão de obra por muito menos do que mereciam ganhar exercendo aquele trabalho.

Quando falamos no histórico do assédio moral no trabalho não podemos deixar de citar tudo que foi feito em tempos antigos para que chegássemos até nos dias atuais, é claro que nos dias de hoje muitas coisas ainda são passíveis de mudança, mas quando falamos de civilizações antigas como romanas, gregas, egípcias entre outras que viveram, não podemos deixar de citar que os homens sempre procuraram explorar outros homens para se beneficiarem, o que ocorre também hoje, mas, de maneira muito mais disfarçada. O homem vendo o potencial de outros sempre buscava explora-los por praticamente nada em troca, apenas o

necessário para que aqueles trabalhadores não morressem e continuassem trabalhando para ele, não se existiam regras trabalhistas e muito menos leis que pudessem defendê-los, exista apenas a vontade do seu “dono”, que por possuir um poder aquisitivo maior, cuja esta foi construindo explorando os mais necessitados e que não podiam se defender.

Com o tempo, a evolução, as lutas dos trabalhadores e a força de vontade de lutarem por condições melhores tudo isso foi mudando, mas, podemos evidenciar com clareza que há alguns séculos atrás a realidade dos trabalhadores era outra totalmente diferente da que conhecemos hoje em dia. Quando se retrata tudo que se passou para chegarmos nos dias de hoje, se buscar exemplificar como o assédio moral no trabalho atuava em tempos antigos, pretende-se demonstrar que apesar de o tema estar tendo uma visibilidade maior agora, sempre foi presente no setor trabalhador, aparecia de diferentes formas, era praticado por diferentes pessoas, mas ainda assim eram presentes.

No Brasil, o tema em questão começou a ter maior relevância em meados de 1988 quando na nossa constituição federal regente entrou em vigor, desta forma, com a nossa carta magna que protege os direitos humanos assim como os direitos trabalhistas, os operadores de direitos e estudiosos começaram a tratar o tema com relevância, para que os atos de assédio moral no trabalho fossem extintos, porém como podemos presenciar, até nos dias atuais ainda vemos muitos casos de assédio moral no trabalho, não de forma escancarada como era há algum tempo atrás, mas, ainda assim precisamos continuar tratando o tema de forma preocupante, pois está longe de acabar.

Em tempos que não se havia muito o que fazer como nos tempos de escravidão, muitos trabalhadores viviam sobre condições inimagináveis de trabalho além de serem chantageados, agredidos fisicamente e verbalmente, dentre várias outras situações que configuram o assédio moral no trabalho, nos dias atuais os trabalhadores podem combater o assédio moral de forma mais deliberada, podendo desta forma mostrar a importância do combate ao assédio moral e se fazer entender que tudo que já foi vivido por pessoas no passado não aconteça novamente.

Para que os trabalhadores de hoje em dia estejam protegidos de passar o mesmo que os nossos antepassados passaram, a nossa Constituição Federal em

conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), traz em seu interior leis que protegem e regem as relações de trabalho.

Quando somos assediados moralmente em nosso local de trabalho, não fere somente nossos direitos de um trabalho digno, mas, como também, nossa dignidade humana, cuja encontra-se resguardada em nossa constituição, em seu artigo 5º, inciso III. Para qualquer pessoa de bem, a sua dignidade é um dos preceitos mais essenciais que se possa existir, algumas pessoas podem não saber o que significa essa expressão, mas, quando explicado podemos entender que o termo vai muito além.

Para Plácido de Silva:

“dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.”

Alexandre de Moraes conceitua dignidade como:

“Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade”.

Podemos constatar que, a dignidade da pessoa humana se faz presente desde o início de nossas vidas, e é um dos preceitos que nos torna o que somos. Quando falamos de dignidade é difícil conceituar de uma maneira só, ainda no pensamento e opiniões de estudiosos temos, André Ramos Tavares que entende por dignidade da pessoa humana:

“A dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. O pleno desenvolvimento da personalidade pressupõe, por sua vez, de um lado, o reconhecimento da total auto disponibilidade, sem interferências ou impedimentos externos, das possíveis atuações próprias

de cada homem; de outro, a autodeterminação (Selbstbestimmung des Menschen) que surge da livre projeção histórica da razão humana, antes que de uma predeterminação dada pela natureza”.

Na visão da estudiosa Ana Paula de Barcellos:

“A dignidade humana pode ser descrita como um fenômeno cuja existência é anterior e externa à ordem jurídica, havendo sido por ela incorporado. De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica”

Com conceituações de estudiosos, operadores do direito, podemos ter uma percepção maior do que seria a dignidade da pessoa humana e porque ela é tão importante em nossas vidas, conseguimos entender o porquê se faz necessário que tenhamos esse direito expresso em nossa carta magna, com essas visões conseguimos entender o quanto merecemos ser respeitados em nosso local de trabalho, seja por nossos superiores, por colegas de trabalho, seja por quem for.

A evolução do trabalho trouxe consigo diversas mudanças e melhorias que hoje podemos desfrutar, mas, muitos antes de nós não.

Quando trazemos à tona tudo que já aconteceu, não se tem intuito de reviver e muito menos demonstrar o quanto se direitos eram violados em tempos antigos, mas, queremos mostrar que o assédio moral vem acontecendo a muito tempo, de algumas maneiras diferentes sim, porém, chegou a hora de acabar com essa ilegalidade dentro das empresas.

Assim como em nosso país, mundo a fora possuem diversas constituições, com diferentes textos, entretanto, muitas leis que se igualam as de nossa carta maior. O termo assédio moral no trabalho, em nosso ordenamento pode ser tratado de diversas formas, variando a gravidade e consequências que serão acarretadas ao agressor.

Apesar de nossa constituição federal ser uma das maiores do mundo, o fato de outros países não terem uma constituição extensa, não caracteriza falta de justiça, como por exemplo a carta maior do Estados Unidos, possuem apenas sete artigos em seu texto total, mas, temos conhecimento que a justiça se faz por

completa e rigorosa, tanto quanto em nosso país com uma constituição inúmeras vezes maior.

Em nosso ordenamento na sua maioria das vezes, os casos de assédio moral podem ser remetidos a danos morais que os assediados sofreram gerando assim um direito a indenização pelo ocorrido, como também em casos de maiores escalas, o agressor pode ser obrigado a pagar despesas medicas pelos traumas causados, arcar com despesas caso a agressão seja física e gere danos físicos ao assediado, arcar com custas de acompanhamento psicológico, e várias outras situações que podem decorrer do assédio moral no trabalho. Não se pode afirmar com clareza a forma que será punido, pois, casos possuem suas particularidades que devem ser analisadas de forma única para que seja aplicada a melhor solução, mas que a justiça sempre prevalecera isso é um fato.

Nos anos de 1891, quando foi ratificada a segunda constituição das 7 que o brasil já ratificou, ela foi inspirada na constituição norte-americana, desta em diante, mudaram-se as constituições porem seguindo um parâmetro, importante ressaltar este detalhe pois assim temos uma visão melhor de que, assim como no brasil os crimes de assédio moral não ficam impunes, podem até ser julgados ou analisados de maneiras diferente, mas mantendo um parâmetro parecido com o vigente em nosso ordenamento nos dias atuais. Percebemos então, que, assim como em nosso país, o assédio moral é tratado e julgado de acordo com a necessidade.

Percebe-se que, assim como em nosso país, no mundo todo existe uma grande preocupação com o assédio e a violência que existe dentro dos setores de trabalho, tão grande essa preocupação que se faz necessário a organização internacional do trabalho criar um tratado a fim de que países do mundo todo passem a aderir este tratado internacional contra o assédio e violência dentro do trabalho.

A convenção 190, dito cujo é o tratado internacional de combate a violência e assédio no trabalho, atualmente é o primeiro tratado a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero e assédio, sendo este de suma importância em todos países para que os trabalhadores consigam trabalhar de forma digna e respeitosa. O respectivo tratado adota em seu texto ampla abrangência, aplicando-se a todas as áreas do trabalho,

sendo elas pública ou privada, portanto, se mostrando ser uma ótima opção para que os países adotem em seu ordenamento, apesar de apenas 6 países terem ratificado o mesmo.

4 Classificação e tipologia do assédio moral no trabalho.

O assédio moral pode ser classificado de duas maneiras diferentes: assédio moral interpessoal e assédio moral institucional.

Quando nos referimos no assedio moral interpessoal, podemos dizer que este é aquele tipo de assedio cujo é praticado de maneira pessoal e individual, afim de prejudicar ou atacar apenas uma pessoa, e até mesmo com intuito de tira-la de seu emprego.

Já o assédio moral institucional é aquele que ocorre dentro de toda empresa, e esta, continua sendo conivente com os atos praticados, e até mesmo quando a própria instiga para que os ataques ocorram, se valendo de práticas que ferem os direitos dos trabalhadores para que estes produzam mais, sendo desta forma praticado o assédio moral institucional até mesmo pela pessoa jurídica e seus administradores.

O assédio moral, além de suas classificações possui três tipologias: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

No que se fala sobre o assédio moral vertical, se é observado que este se constata entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, em outras palavras, entre chefes e subordinados, e ainda dentro da tipologia vertical se distinguem em descendentes e ascendentes.

Quando se trata de assédio moral vertical de maneira descendente, é quando o chefe abusa de seu poder e pratica assédio moral contra seus subordinados para que estes façam além de suas funções ou até mesmo desenvolvam funções que não são de sua obrigação. Já no assédio moral vertical ascendente, ocorre ao contrário, os subordinados sozinhos ou em grupos praticam o assédio moral contra seus chefes.

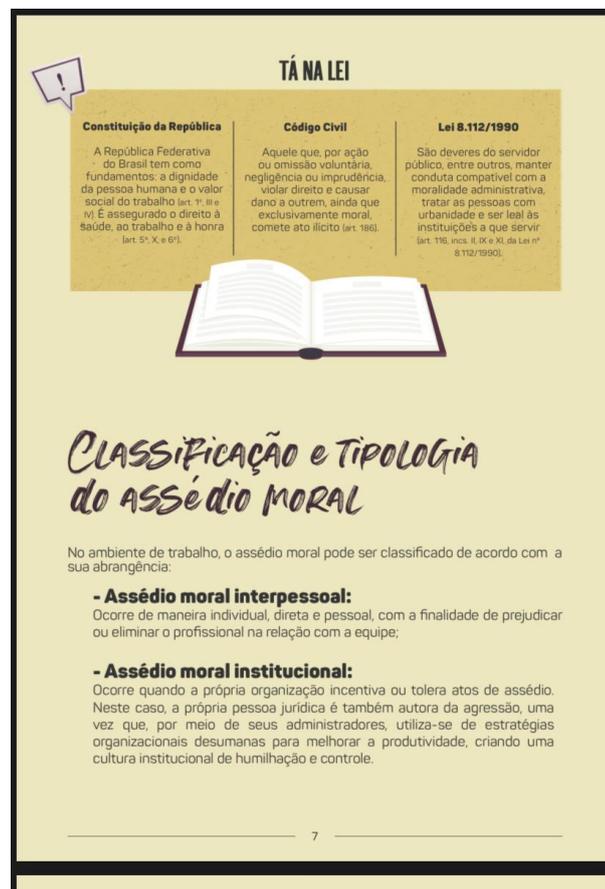
No mais, quando falamos sobre o assédio moral horizontal, falamos sobre aquele tipo de assedio que ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico dentro

da empresa de trabalho, sejam estes, chefes com chefes, ou subordinados com subordinados.

E sobre a última tipologia do assédio moral, que se denomina misto, constatamos que é o assédio moral misto, é aquele que é praticado por nível hierárquico igual e diferente, ou seja, ocorre ataques de chefes e companheiros de trabalho ao mesmo tempo, muitas vezes um ataque instigando a outros por consequência.

Segue abaixo páginas da cartilha do TST que exemplifica os termos descritos a priori, nas figuras 1,2,3 e 4:

Figura 1 - pagina 7 da cartilha do TST



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176%20>

Figura 2 - pagina 8 da cartilha do TST

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

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

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

8

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176%20>

Figura 3 - Pagina 9 da cartilha do TST



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176%20>

Figura 4 - pagina 10 da cartilha do TST



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+se+xual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176%20>

5 Impactos e consequências do assédio moral no âmbito trabalhista.

Da mesma forma que acontecimentos do dia a dia refletem de alguma forma em nossa vida, o assédio moral também reflete de alguma maneira em nosso ambiente de trabalho, muitas das vezes de forma negativa, pois a situação em que a pessoa assediada foi submetida é desconfortante e importuna. Deste modo o trabalhador que sofre algum tipo de assedio independente da maneira que foi cometido, terá refletido na sua vida e também no seu trabalho o descontentamento.

O ambiente de trabalho do empregado a priori, sempre vai ser visto como algo que deva ser de boa convivência, local de respeito, para que todos consigam exercer suas funções de maneira qualificada, sem nenhum tipo de interrupção ou problema, visto que, para se ter um bom desenvolvimento e trazer resultado a empresa quer presta serviços, é necessário um bom ambiente de trabalho. Mas em determinadas situações que ocorrem, como exemplo o assédio moral no âmbito trabalhista toda essa visão se distorce, pois, o empregado assediado, de alguma

forma sempre vai demonstrar uma insatisfação ou incomodo, sendo assim, estando seus empregadores de maneira direta ou indireta por meio de seus supervisores, obrigados a controlar e supervisionar o ambiente trabalhista para que, não ocorra ações e importunações que resultem em um empregado satisfeito ou com problemas maiores no ambiente de trabalho.

Mesmo sabendo que em uma empresa e difícil se controlar tudo, todo o tempo, os empregadores precisam estar atentos aos sinais que seus empregados passam no cotidiano dentro do trabalho. Na maioria das vezes o assédio moral é realizado de forma sutil e disfarçada, já com o intuito de permanecer escondido, pois o assediador tem consciência que o ato praticado viola, não só os direitos trabalhistas como os da pessoa, que, na maioria das vezes por medo ou por não possuir outra maneira de sustento acaba se submetendo a coisas que não deveria para não perder o emprego, mas, há uma grande problemática nessas situações, pois, com o decorrer do tempo e mediante os assédios sofridos o assediado pode vir a desenvolver problemas muito maiores e sérios, sendo mais difíceis de serem resolvidos.

O assédio moral pode decorrer de diversas maneiras sendo elas mais simples a mais severas, decorrendo de brincadeiras até agressões físicas ou verbais. O assédio pode ser feito com: assediar, esconder ferramentas de trabalho, espalhar boatos, chamar atenção em público, distorcer informações, sujar ambiente de trabalho de propósito, chantagear, ameaçar, agredir verbalmente ou fisicamente, dentre várias outras situações que possam afetar diretamente o agredido.

Segundo a visão de Regina Célia Pezzuto Rufino:

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente, provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.

Assim como retrata a doutora em direito Regina Rufino, o assédio moral no trabalho não só afeta a vítima em seu ambiente de trabalho, mas, também em sua vida social e familiar. A vítima pode desenvolver diversos problemas psicológicos,

cujos irão interferir em seu convívio e trabalho profissional, bem como, em seu âmbito familiar, podendo estes problemas derivados do assédio moral, acarretar em doenças como: ansiedade, depressão, estresse, raiva, dentre várias outras doenças, que afetam diretamente no trabalho.

Da mesma maneira que Regina Rufino alerta, a psiquiatra Marie France alerta:

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

Mediante a visão de pessoas que entendem e dominam o assunto como as citadas a cima, podemos perceber que o assédio moral é um assunto que precisa ser tratado com muita atenção dentro das empresas e âmbito de trabalho dos empregados, visando que o local de trabalho que frequentam não seja transformado em um lugar cujo os mesmos passem por situações desagradáveis e não seja um local de pressão psicológica ou medo, pois, o empregado que trabalha com uma boa gestão, companheiros de equipe e uma saúde mental estabilizada, tende a dar mais lucros para a empresa que presta seus serviços e ficam satisfeitos com seu trabalho.

Que o assédio moral no trabalho causa vários problemas para o empregado isso é fato, mas não é só o empregado assediado que é afetado em situações como esta. Apesar de a empresa ser a responsabilizadora da maior parte do assédio que o funcionário recebe, ela também é responsável por inibir esse tipo de situação dentro do seu âmbito. Não só a empresa pode ser assediadora, bem como os próprios empregados podem praticar o assédio moral com outrem, porém, a prática de políticas e métodos ao combate de assédio moral e de total responsabilidade da empresa.

De uma visão mais ampla, sabemos que todo funcionário que está com o corpo e mente saudável trabalha e tem um rendimento maior dentro de seu âmbito trabalhista, porém, quando o mesmo está sofrendo ou possui traumas ou sequelas

de assédio moral, este deixa de ser a mesma pessoa e conseqüentemente sua produtividade é menor, não só é afetado em sua produtividade, mas, também em sua relação pessoa com seus colegas de trabalho e superiores, ficando insatisfeito e retraído.

Quando falamos em responsabilidade da empresa em combater esse tipo de situação, não queremos que os próprios funcionários se eximam deste dever, pois, assim como a empresa pode evitar essas situações, os próprios empregados também podem, de forma consciente ajudando seu parceiro de trabalho, mas ainda assim a maior responsável é a empresa, visto que, quando o empregado procura seus direitos trabalhistas ele deve entrar com ação na justiça do trabalho contra a empresa, e no referido caso, a empresa que será processada e julgada, pois tem o dever de manter seus funcionários com uma boa saúde mental e física e resguardar seus direitos fundamentais, podendo ser condenada. No que tange as conseqüências que podem ser trazidas até a empresa, tem-se um leque muito grande de opções e sanções que a empresa pode ser submetida, como por exemplos: multas, condenações, investigação dentro do âmbito de trabalho da mesma por esta permitir que crimes aconteçam ali dentro, e vários outros fatores.

Além de o assédio moral ferir normas trabalhistas, contudo, fere princípios da dignidade da pessoa humana, que estão previstos no artigo 1º, inciso III, da constituição de 1988. Por isso, a preservação do bem-estar do trabalhador é essencial e de direito do mesmo.

Os trabalhadores muitas vezes desconhecem seus direitos e ao passar por determinadas situações, não procuram seus direitos, talvez por medo ou apenas por desacreditar ser possível reparar os danos sofridos, mas, assim como a empresa pode ser obrigada a reparar o empregado em danos morais, também pode ser responsabilizada a custear tratamentos psicológicos e psiquiátricos. Quando se trata de empregados que praticam os atos e a empresa cumprindo seu papel pune o assediador, o empregado pode ser demitido, advertido, e sofrer sanções, medidas estas que devem ser tomadas para que não se deixe perdurar o assédio moral dentro do âmbito trabalhista. Normalmente os agressores que praticam o assédio moral no trabalho são pessoa: narcisistas, medrosas, mentirosas.

Segundo Hirigoyen, os agressores:

Apresentam total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Tudo lhes é devido. Criticam todo mundo, mas não admitem o menor questionamento ou a menor censura. Diante deste mundo tão poderoso a vítima está forçosamente em um mundo cheio de falhas. Mostrar as dos outros é uma maneira de não ver 7 as próprias falhas, de defender-se contra uma angústia de cunho psicótico (HIRIGOYEN, 2011, p. 144).

O fato dos agressores tentarem anular as vítimas para que elas pensem que estão erradas em determinadas situações e assim se culparem por algo que não foi sua culpa é comum, pois, eles se utilizam disto para fazerem das vítimas reféns do seu assédio. No ver de Hirigoyen as vítimas:

A vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2002, p. 69).

O assédio moral no trabalho, pode ser comparado com o bullying que muitos jovens sofrem nas escolas, porém, como foi acentuado neste artigo sobre as falas de Rufino, é imprescindível que este mal seja combatido para que possamos evitar que pessoas sofrendo esses tipos de ataque não se levem ao suicídio. Assédio moral no trabalho é sério e precisa ser tratado de forma severa com consequências adequadas para os praticantes dos atos.

6 O enfrentamento do assédio moral e o impacto das políticas públicas no âmbito trabalhista.

Nos dias atuais se tem uma facilidade maior e enfrentar problemas decorridos no trabalho sem medo de perder seu emprego, como é o caso do assédio moral, muitos se questionam se deveriam enfrentar seus chefes e superiores ou até mesmo companheiros de trabalho da mesma hierarquia quando estão diante do assédio moral dentro do trabalho, mas, existe também uma boa parte que por inúmeros motivos não procuram seus direitos. Muito há o que se discutir nos motivos que levam pessoas a ficarem submetidas a esses tipos de situações mesmo sabendo que é errado, mas, tendo uma visão ampla da sociedade atual em que vivemos podemos perceber e constatar que o desemprego apesar de ter tido uma baixa no último ano de 2022, segundo o IBGE, ainda assim, assusta os trabalhadores que possuem família que vivem seu sustento.

Um dos maiores fatores que contribuem para a aceitação de determinadas situações nos setores trabalhadores hoje em dia é o desemprego, por medo que suas famílias não possuam o necessário para a sobrevivência, já que nos dias atuais os preços de produtos básicos para o ser humano estão sempre em aumento. Grande parte dos trabalhadores tem medo de perder seus empregos e são ameaçados constantemente por seus empregadores que serão demitidos, sendo assim, os mesmos se veem em uma situação desesperadora e acabam aceitando, diversas situações inadequadas, pelo fato de precisarem do salário para sobreviver, e vendo como está a situação do desemprego, sentem medo de serem demitidos e entrarem para as estatísticas dos desempregados no Brasil.

As políticas públicas sem exceção são contribuintes para que o empregado que sofre ataques na empresa se cale por medo. Os estados, municípios e a federação, não cumprem com papel que a nossa constituição prevê para todos, deixando desta forma, os cidadãos reféns desses tipos de violências que sofrem todos os dias em busca de algo melhor para si e para sua família. Não basta apenas que os trabalhadores tenham seus direitos garantidos na constituição, eles precisam que o governo e o judiciário cumpram com o que prometem, e possam ajudá-los a ter uma vida digna e sem mais pressão ou subordinação indevida para que possam viver bem no país.

Diante da constituição em seu referido artigo 5º, caput, está descrito:

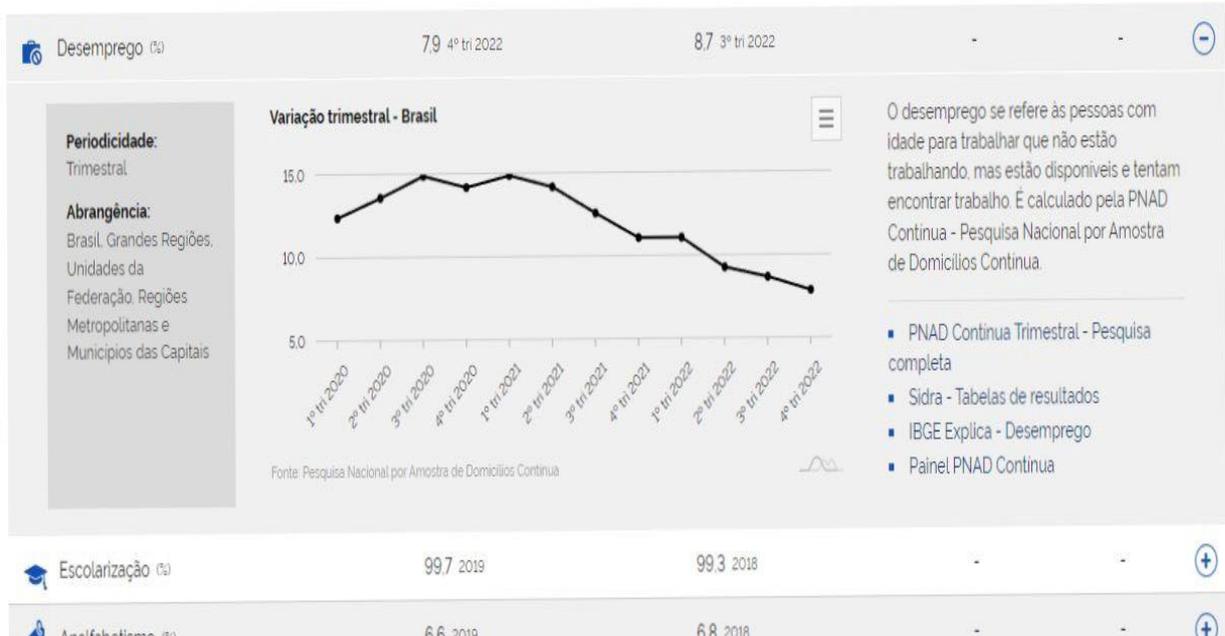
“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.”

E em continuidade, no referido artigo 5º inciso III da constituição federal está expresso: “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; ” Desta forma podemos observar que temos muitos direitos resguardados pela nossa carta magna, porém, que muitos deles continuam sendo feridos dia a pós dia, suprimindo nossos direitos de cidadãos de bem, que lutam por um país melhor.

Felizmente a taxa de desemprego em nosso país teve uma queda desde o ano de 2020 até o último trimestre de 2022, sendo considerável, visto que, estava

em crescente a muito tempo, não só preocupando como assombrando todos brasileiros, taxas essas divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Como retrata a figura 5 abaixo:

Figura 5 - recorte de incidências do IBGE.



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

Obviamente os números nos mostram uma significativa boa, que pode ser um novo começo para os brasileiros não possam medo de reivindicar seus direitos por medo do desemprego mais ainda há muito no que se trabalhar para garantirmos que todos nossos direitos sejam respeitados.

Fielmente, acredita-se que boa parte dos empregados estão sujeitos a esse tipo de situações pelo que foi descrito acima, porém, entretanto, todavia, não podemos nos aprender somente neste parâmetro, pois apesar deste ser apenas um bom começo para que pessoas qualificadas e que estão em busca de uma melhora de vida não sofra mais abusos como o assédio moral no trabalho, tem vários outros motivos que contribuem para o aceite desde tipo de situação. Características do próprio assédio moral são questões que pressionam o indivíduo atacado a aceitar essas situações, como: chantagens, abuso de poder, coerção da vítima, etc. Por isso, a atenção das empresas se faz tão necessária e indispensável para

determinado assunto, políticas internas e soluções pensadas pelas empresas são as bases para cessar com essa ilegalidade dentro do setor trabalhador brasileiro.

Ao se deparar com o problema a sua frente o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), sentiu-se na necessidade fazer uma conscientização sobre tal ilegalidade, lançando cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual, pois, tiveram a sensibilização e consciência que esta é uma ilegalidade recorrente diante de nossa classe de trabalhadores, cartilha está disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176> .

Haja vista, percebe-se que o problema precisa ser solucionado e que gera preocupação não só diante daqueles que vivem em situação de assédio moral, mas também diante daqueles que já sofreram ou possuem algum tipo de trauma ou sequelas decorridas desta ilegalidade.

7 Como é tratado o assédio moral no trabalho em outros países?

Assim como em nosso país, mundo a fora possuem diversas constituições, com diferentes textos, entretanto, muitas leis que se igualam as de nossa carta maior. O termo assédio moral no trabalho, em nosso ordenamento pode ser tratado de diversas formas, variando a gravidade e consequências que serão acarretadas ao agressor.

Apesar de nossa constituição federal ser uma das maiores do mundo, o fato de outros países não terem uma constituição extensa, não caracteriza falta de justiça, como por exemplo a carta maior do Estados Unidos, possuem apenas sete artigos em seu texto total, mas, temos conhecimento que a justiça se faz por completa e rigorosa, tanto quanto em nosso país com uma constituição inúmeras vezes maior.

Em nosso ordenamento na sua maioria das vezes, os casos de assédio moral podem ser remetidos a danos morais que os assediados sofreram gerando assim um direito a indenização pelo ocorrido, como também em casos de maiores escalas, o agressor pode ser obrigado a pagar despesas medicas pelos traumas causados, arcar com despesas caso a agressão seja física e gere danos físicos ao assediado,

arcar com custas de acompanhamento psicológico, e várias outras situações que podem decorrer do assédio moral no trabalho. Não se pode afirmar com clareza a forma que será punido, pois, casos possuem suas particularidades que devem ser analisadas de forma única para que seja aplicada a melhor solução, mas que a justiça sempre prevalecera isso é um fato.

Nos anos de 1891, quando foi ratificada a segunda constituição das 7 que o Brasil já ratificou, ela foi inspirada na constituição norte-americana, desta em diante, mudaram-se as constituições porém seguindo um parâmetro, importante ressaltar este detalhe pois assim temos uma visão melhor de que, assim como no Brasil os crimes de assédio moral não ficam impunes, podem até ser julgados ou analisados de maneiras diferentes, mas mantendo um parâmetro parecido com o vigente em nosso ordenamento nos dias atuais. Percebemos então, que, assim como em nosso país, o assédio moral é tratado e julgado de acordo com a necessidade.

Percebe-se que, assim como em nosso país, no mundo todo existe uma grande preocupação com o assédio e a violência que existe dentro dos setores de trabalho, tão grande essa preocupação que se faz necessário a organização internacional do trabalho criar um tratado a fim de que países do mundo todo passem a aderir este tratado internacional contra o assédio e violência dentro do trabalho.

A convenção 190, dito cujo é o tratado internacional de combate a violência e assédio no trabalho, atualmente é o primeiro tratado a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero e assédio, sendo este de suma importância em todos os países para que os trabalhadores consigam trabalhar de forma digna e respeitosa. O respectivo tratado adota em seu texto ampla abrangência, aplicando-se a todas as áreas do trabalho, sendo elas pública ou privada, portanto, se mostrando ser uma ótima opção para que os países adotem em seu ordenamento, apesar de apenas 6 países terem ratificado o mesmo.

8 Jurisprudências.

Diante de tantos casos que possuem em nosso ordenamento ao se tratar do assédio moral no trabalho, nos deparamos com inúmeras jurisprudências que em sua maioria das vezes estão favoráveis aos empregados que requerem na justiça

seu direito de um trabalho digno e sem assédio, para que ele desenvolva seu trabalho laboral de maneira tranquila e eficaz, logo a baixo veremos alguns exemplos de jurisprudências mostradas de maneiras sucintas através de suas ementas, e um ponto de vista sobre a qual se remeter, para entendermos como são tratados esses casos diante da justiça do trabalho brasileira.

Abaixo, segue ementa de jurisprudência:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho.

(TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019)

Conforme se observa o texto de tal ementa jurisprudencial, podemos constatar que nela se caracteriza a qualificação do que é o ato de assédio moral juntamente deste, a decisão que se faz favorável a parte autora, que, ao reclamar seus direitos violados pelo assédio moral no trabalho, obteve sentença confirmativa de conduta inadequada de seu superior, se fazendo desta forma, caracterizar-se o assédio moral no trabalho. Também se evidencia, mediante análise da ementa, que seu superior em caso a vista, cometeu o assédio moral vertical, dito cujo uma tipologia do assédio moral, aquele que é praticado pelos superiores dos trabalhadores, sendo este, nos devidos termos da lei, condenado a obrigação de indenizar a vítima moralmente, pelo assédio sofrido dentro do âmbito trabalhista.

Em outro exemplo de jurisprudência por meio de sua ementa vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. SITUAÇÃO VEXATÓRIA E CONSTRANGEDORA NO AMBIENTE DE TRABALHO. LESÃO À HONRA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PRESENÇA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. DEFERIMENTO DO PEDIDO. REFORMA DO JULGADO. De pronto, atente-se que a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em Contrato, ou pela inobservância de um preceito normativo, a ensejar a responsabilização de reparar um dano moral ou patrimonial e que a regra geral é a da responsabilidade subjetiva, cabendo ao Autor a comprovação de suas alegações. Registre-se, também, que o assédio moral no trabalho ocorre justamente quando alguém é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, com o fito de desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos, podendo resultar até em pedido de demissão, em face do dano psicológico causado ao assediado. QUANTUM INDENIZATÓRIO DO DANO MORAL. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. ARBITRAMENTO. In casu, levando-se em conta a situação delineada, e considerando-se a situação econômica da Empresa, o caráter punitivo e pedagógico da condenação, e, ainda, o objetivo de minimizar o sofrimento causado ao Obreiro, desde que não é possível excluí-lo, bem ainda observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, é de se arbitrar a condenação no pagamento de indenização por dano moral o importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em atendimento aos parâmetros dantes destacados. Recurso Ordinário a que se dá provimento.

(TRT-20 00005248520125200004, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 23/05/2014)

Ao analisarmos a ementa do julgado trabalhista conseguimos entender pelas informações expostas no texto que assim como a anterior se trata de um assédio moral vertical, mas, que foram cometidos de maneiras diferentes, tendo em vista que na presente ementa, relata que o autor da ação foi vítima de situação vexatória e constrangedora em seu ambiente de trabalho, cuja ação, se enquadra em assédio moral trabalhista, pois, o empregado foi humilhado diante de mais pessoas além de sofrer o assédio moral. Assim como, na maioria dos casos, o assédio moral é caracterizado e agressor pode vir a receber diversas sanções, porém a mais comum dentre elas é a condenação em pagamento de indenização por danos morais, cuja será, avaliada em cada caso de maneira parcial e proporcional, podendo esta ser uma grande multa, ou não. No referido julgado vemos que o réu deverá pagar uma indenização no valor de trinta mil reais, pelos danos morais

causados a vítima de assédio moral, quantia esta que foi julgada proporcional ao fato cometido pelo agressor.

Os casos de assédio moral no trabalho, como já citado neste trabalho, podem ser derivados de diversas situações e cometidos de diversas maneiras e por diversas pessoas. Não podemos deixar de enfatizar que sim, existe um parâmetro entre as pessoas que são assediadas e as pessoas assediadoras, muitas das vezes os agredidos possuem as mesmas características, assim como, os agressores também se parecem, mas isso não descaracteriza pessoas foras destes padrões cometerem assedio ou serem assediados.

Em mais uma ementa jurisprudencial vemos:

QUANTUM. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NÃO EXCESSIVO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. As reclamadas foram condenadas ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista que ficou demonstrado, por meio de prova testemunhal, que a reclamante sofreu assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação ao montante da indenização majorado pelo Regional em 100 vezes o último salário da reclamante (R\$ 60.800,00), não merece reforma a decisão. Ressalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser arbitrado não é mensurável monetariamente de forma objetiva ou previamente tarifada, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o quantum, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Assim, considerando os valores de indenização comumente arbitrados nesta Corte superior, não se revela desproporcional a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INEXISTÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. É incabível o deferimento de honorários advocatícios à parte não assistida por seu sindicato, consoante o disposto no item I da Súmula nº 219 do TST, in verbis: "Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família". Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 22634420115150109, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

Adiante vejamos uma última ementa jurisprudencial:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação. Intactos, assim, os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00. A quantia estabelecida como indenizatória guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada, considerando o seu grande porte. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DEFERIMENTO COM BASE APENAS NA SUCUMBÊNCIA. Em se tratando de lide decorrente da relação de trabalho, não há possibilidade de se deferir os honorários advocatícios, com base unicamente no art. 133 da Constituição Federal, sendo necessário o preenchimento dos requisitos da Lei nº 5.584/70, c/c a Súmula 219, I/TST. No caso dos autos, não há assistência pelo sindicato representativo da categoria da reclamante, motivo pelo qual são indevidos os honorários. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 16270920115040231, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014)

Como já citado diversas vezes neste trabalho, sabemos que o assédio moral pode ser cometido de diversas maneiras, sendo elas como constrangimento, abuso de poder, pressão psicológica dentre outras. O intuito de trazer diversas ementas jurisprudências é se fazer entender que o assédio ocorre de diversas maneiras e com diversas pessoas, tendo uma grande variedade de exemplos e casos na justiça sobre tal. No último exemplo jurisprudencial podemos constatar que assim como na maioria dos casos, a indenização por danos morais é a sanção mais utilizado perante o nosso ordenamento judiciário, mas, vemos também um exemplo de pressão psicológica que muitas empresas que trabalham sobre os sistemas de vendas e metas impõem sobre seus subordinados, deixando-os desta forma de maneira desconfortável e com seus psicológicos abalados. O caso nos retrata, um assédio moral por meio de pressão psicológica e ameaça de dispensa da empresa caso não alcance a meta desejada, ações essas que são configuradas como assédio moral dentro do âmbito trabalhista.

Se faz necessário ressaltar que, os operadores do direito, sempre agem com fulcro em nossas leis, direitos e deveres, para que nenhuma das partes saiam prejudicadas de uma ação trabalhista. Nos referidos casos, mas não em todos, podemos ver que as empresas sempre procuram recorrer das decisões, afim de

reverterem a situação, mas, observamos também, que em todos estes citados neste trabalho, ao recorrerem sobre as decisões, lhes é dado provimento negativo, tendo os reclamantes conseguem de fato provar que está sendo assediado em seu trabalho, seja por empregadores, companheiros de trabalhos e ademais.

Isso apenas nos confirma que, os casos de assédio moral no âmbito trabalhista em nosso país, são necessariamente inúmeros e crescem a cada dia, mesmo possuindo diversos mecanismos para acabar com tal ilegalidade existente.

9 Considerações finais.

Após a discussão de tudo que foi descrito a cima podemos então entender que o assédio moral no âmbito trabalhista, são atitudes inadequadas, repetitivas e que passam a atingir a moral do trabalhador, sendo este colocado em uma situação de ilegalidade trabalhista que não deveria existir dentro do seu local de trabalho. O intuito maior do presente trabalho se dá em fazer entender que a nossa moral e dignidade são indispensáveis e necessariamente de suma importância para nossa vida pessoal tanto quanto a vida social, perante a sociedade em que vivemos.

Não obstante a gravidade do assédio moral no trabalho, tenta-se encontrar maneiras que possamos ajudar aqueles que sofrem, mas, também, procuramos maneiras que façam com que os empregadores e seus subordinados não precisem passar por esse tipo de situação dentro da empresa. Aqueles que sofrem sempre são os que mais precisam de atenção e requerem um pouco mais de cuidado, porém, a falta de informação da empresa e de seus empregados permitem que esse tipo de ilegalidade ocorra em seu interior.

O assédio moral no trabalho, advém de muito tempo dentro do nosso setor trabalhista, esta preocupação não surgiu nos últimos tempos, como exemplificado neste trabalho, desde civilizações muito antigas o assédio moral ocorre, mas, estamos em uma sociedade que hoje vive totalmente livre e que pode lutar pelos direitos de trabalhar em um local digno, sem que não haja nenhuma importunação indevida, por isto este tema em questão está tendo uma grande alta de preocupação nos últimos anos.

Portanto, tende-se como finalidade, que todos possam ter acesso a informação e saber quais são seus direitos e deveres, para que assim não sejam expostos em um local de trabalho que existam ilegalidades, que podem a vir a trazer problemas psicológicos, físicos, comportamentais dentre vários outros que os assédios morais no âmbito trabalhista podem causar. Espera-se que empresas possuam pessoas capacitadas e profissionais para lidar com seus colaboradores, para que os colaboradores possam ter uma maior tranquilidade ao trabalhar sabendo que seus direitos fundamentais não sejam violados dentro do seu âmbito trabalhista.

Por fim, requer que entendam que o assédio moral é crime e pessoas que sofrem este ato ilícito não devem se calar, precisam estar cientes que a justiça trabalhista, assim como nosso ordenamento jurídico, sempre estará à disposição para aqueles que quiserem reclamar seus direitos perante ela.

10 Referências.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2019.

BARRETO, Margarida Maria Silveira (Org.). **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!** [S.1]: Abelhawebe, 2001. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/>. Acesso em: 06/04/2023

BOBROF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, Ética e Sofrimento no Trabalho**. Rev. bioét. (Impr.). 2013; 21 (2): 251-8.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 19 de novembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Recurso de Revista, RR 1627-09.2011.5.04.0231. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 26/03/2014. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/121818859> Acesso em: 06/04/2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2º Turma). Recurso de Revista, RR 2263-44.2011.5.15.0109. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 25/02/2015. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/172149082> Acesso em: 06/04/2023.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho – Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Revista eletrônica de março de 2013. Disponível em:

https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilha1_2.pdf
Acesso em: 19 de novembro de 2022.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0010031-49.2015.5.0022. Relator: Fabio Allegretti Cooper. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895> Acesso em: 07/04/2023

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. **Crime de Assédio Moral no Trabalho**. Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS | v. 19 | n. 38 | Jul./Dez. 2017. Disponível em:

https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/38/artigos/artigo03.pdf Acesso em: 19 de novembro de 2022.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCES, Cristiane. **Assédio Moral no Trabalho: Implicações Individuais, Organizacionais e Sociais**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. v. 9, n. 1, Florianópolis junho de 2009. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100005 Acesso em: 19 de novembro de 2022.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v.

4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044 Acesso em: 19 de novembro de 2022.

GILTELMAN, Suely Ester. **Assédio Moral**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, julho de 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral> Acesso em: 19 de novembro de 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 05/04/2023.

LIMA, Kewri Rebeschini de; NASCIMENTO, Cleber Mendes do. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/1074-3229-1-PB.pdf> Acesso em: 19 de novembro de 2022.

LISBÔA, Anderson. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974708572814.pdf> Acesso em: 19 de novembro de 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 33ª ed. São Paulo. Atlas, 2017.

PEREIRA, Aline Ribeiro. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Ordenamento Jurídico**. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/> Acesso em: 08/04/2023.

PONTES, Flávia de Fátima Moraes. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Dificuldade Probatória do Ofendido**. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55684/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-dificuldade-probatria-do-ofendido> Acesso em: 08/04/2023.

RIBEIRO, Luisa. **Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67795/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana> Acesso em: 08/04/2023.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0000524-85.2012.5.20.0004. Relator: Josenildo dos Santos Carvalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895> Acesso em: 07/04/2023.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 18º ed. São Paulo. Saraiva, 2020.

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176%20>. Acesso em: 08/04/2023.