RACE INTERDISCIPLINAR
Revista Científica Eletrônica
ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

ASSÉDIO MORAL

Uma análise do abuso de poder hierárquico do empregador

ANDERSON SILVA DOS SANTOS
Policial Militar, egresso do Curso de Direito da UNIFASC
SAULO NUNES DOS SANTOS
Mestre, Professor da UNIFASC
ANDRÉ LUIZ DUARTE PIMENTEL
Mestre, Professor da UNIFASC
RAQUEL RIBEIRO DE MEDEIROS BALDINI
Doutoranda, Professora da UNIFASC
ORÍGENES ROSENDO DA SILVA NETO
Mestre, Professor da UNIFASC

Resumo: O assédio moral é uma conduta muita comum, todavia não deve ser caracterizado em qualquer situação. No que diz respeito ao assédio moral no trabalho, deve-se realizar a analise de cada conduta em especifico para que assim possa chegar à caracterização do assédio moral ou não. Desse modo o presente artigo tem como objetivo principal o reconhecimento das práticas abusivas nas relações trabalhistas. Diante a breve consideração acerca do tema, o presente artigo terá como intuito responder a seguinte problemática: é possível relacionar o direito diretivo com o assédio moral? A resposta a problemática será apresentada no decorrer deste estudo através da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Indenização. Ambiente laboral. Condutas abusivas.

INTRODUÇÃO

Assim como qualquer outra relação na sociedade, as relações trabalhistas foram alteradas com a evolução histórica, inclusive no que tange a competição humana. Isso porque o empregado teve que se adaptar ao mercado de trabalho de forma mais independente, inovadora, qualificadora e acima de tudo competitiva. Com isso surgiram as práticas coercitivas.

No desenvolver deste estudo será trabalhado como objetivo principal o reconhecimento das práticas abusivas nas relações trabalhistas. Assim de maneira especifica será ampliado o conhecimento do empregado e do empregador acerca do que pode ocasionar o assédio moral, bem como serão apresentadas formas de distinção entre ordem de trabalho e assédio moral hierárquico, por fim a apresentação de como as vítimas de assédio moral podem denunciar as práticas de assédio moral e como serão indenizadas.

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

Diante a breve consideração acerca do tema, o presente artigo terá como intuito responder a seguinte problemática: é possível relacionar o poder diretivo com o assédio moral?

O assédio moral é uma conduta repetitiva a qual provoca pressões e terrorismo psicológico na vítima, ora empregado. Essa conduta ocorre de maneira indireta, em que na maioria dos casos é imperceptível aos olhos da vítima. O empregador utiliza de sua hierarquia para humilhar o empregado, desse modo é possível relacionar a hierarquia trabalhista com o assédio moral nas relações trabalhistas.

O estudo será realizado através da pesquisa bibliográfica, cujo estudo necessita de pesquisas em doutrinas, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e afins, bem como o método de pesquisa documental, visto que a problematização do tema faz jus ao estudo da legislação vigente.

O tema abordado tem sua relevância pessoal apresentando um problema ao qual abrange todos aqueles que são vítimas do assédio moral nas relações trabalhistas. Bem como a relevância acadêmica onde há uma relação entre as disciplinas de direito trabalhista e direitos humanos, matérias de suma importância no tratante ao assédio moral. Também possui relevância cientifica onde há uma busca de métodos que demonstrem ao empegado que algumas situações não fazem parte do poder diretivo. Por fim, mas não menos importante a relevância social do presente tema repousa na possibilidade demonstrar para os leitores o quão o assédio moral é prejudicial psicologicamente para a vítima e que essa conduta pode ser indenizável civilmente.

A pesquisa conta como apoio teórico os seguintes artigos e autores: “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura”, escrito por Andrade e Assis, 2018; “O assédio moral nas relações de trabalho”, escrito por Caixeta, 2003; “Sanção aplicadas ao empregador por abuso de poder e assédio moral na relação de trabalho”, escrito por Costa, 2020; “Assédio Moral: Práticas coercitivas nas relações de trabalho”, escrito por De Mendonça, De Souza, Oliani, 2008; “Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência”, escrito por Nunes, Da Rosa Tolfo, Espinosa, 2018; e outros.

Estruturado em introdução, materiais e métodos e três capítulos, o presente artigo dividira o desenvolvimento em três capítulos, sendo o primeiro denominado como “O assédio moral como um fenômeno destrutivo das relações de trabalho”, neste será abordado conceitos e comparativos do assédio moral. O segundo capítulo denominado como “Atitudes que não devem ser confundidas com o assédio moral” e aborda sobre condutas que parecem, mas não são configuradas como assédio moral. E por fim o terceiro capítulo, denominado como “Os danos causados pelo assédio moral” que traz o devedor de indenizar a pessoa que pratica o assédio moral.

RACE INTERDISCIPLINAR
Revista Científica Eletrônica
ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente artigo de cunho bibliográfico possui como temática principal a hierarquia como camuflagem do assédio moral nas relações trabalhistas.

Os resultados deste estudo serão apresentados sobre a forma qualitativo, através de estudos realizados em artigos científicos e trabalhos acadêmicos publicados na internet, utilizou-se como ferramenta de pesquisa o Google acadêmico, bem como palavras-chaves como indenização, ambiente laboral, condutas abusivas, com o intuito de obter um direcionamento direto ao tema.

Para a elaboração da pesquisa fez-se necessário estudo e extração de informações de artigos, relacionados ao tema em questão, encontrados por meio das ferramentas de pesquisa já mencionadas anteriormente. Com a multiplicidade de assuntos acerca do tema foi realizada a seleção dos artigos e produção de resenhas para a fundamentação do projeto, notou-se que alguns artigos fogem do tema central, sendo foram utilizados como base os artigos que mais se aproximam da ideia central da pesquisa.

1 O ASSÉDIO MORAL COMO UM FENÔMENO DESTRUTIVO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É fundamental que se saiba diferenciar uma atitude a qual resultou em assédio moral, de uma a qual visava apenas o exercício da função do indivíduo. O assédio moral é forma de violência psicológica que se manifesta na relação entre vítima e algum outro indivíduo, com base na qual existe um propósito de submissão, dominância e humilhação. A prática consiste em usar a autoridade para obter vantagens, aumentar o poder ou o controle pessoal. A característica principal do assédio moral é a repetição de atos que geram danos à vítima. O assédio moral pode ser realizado pelo empregador ou por um ou mais empregados perante um colega de trabalho. A agressão pode ser feita de forma direta ou indireta.

Segundo dispõe Marie France Hirigoyen (2001, p. 65) conceitua como assédio moral:

> 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.

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

Já Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (2004,p.922-930) explica que o termo de assediar:

> Se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NACSCIMENTO, 2004, p. 922-930).

Por fim GUEDES (2003, p. 32) expõe que "assédio moral, na verdade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho".

Na esfera do direito do trabalho, o tema é regulamentado pelo art. 483 da CLT, que dispõe sobre a ação de natureza civil, que visar à reparação de danos decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho. A doutrina e a jurisprudência acabaram por consagrar que o assédio moral deve ser caracterizado como aquela conduta abusiva e intencional que a persegue, que ataca a sua dignidade ou integridade psicológica, que gera um ambiente de trabalho ofensivo ou constrangedor, que afeta negativamente o desempenho de seu trabalho.

Portanto os escritores acima citado tem em comum que a conduta de assediar a pessoa no ambiente de trabalho é uma conduta que afeta o psicológico, degrada o ambiente de trabalho, mas para Hirigoyen (2001, p. 65) a conduta é qualquer uma, já para Nascimento (2004,p.922-930) o ato é repetitivo e se perpetua no tempo, e diferente desses, o literato Novais são condutas propositais advindas da perversidade do ser humano na qual o objetivo é a crueldade para com o outro ser da mesma espécie.

Para ser considerado assédio moral, a conduta deve preencher todos os elementos caracterizadores. Esses elementos são três. Conforme será apresentado adiante.

1.1 Conduta abusiva intencional

Essa categoria de abusividade é considerada uma das mais graves, pois pode gerar sérios danos morais ao trabalhador, além de atingir sua honra e imagem. Como exemplo de abusividade de conduta intencional, tem-se: Atribuição de tarefas sucessivas e consecutivas, com a finalidade de atingir a produtividade desejada; Constante cobrança de resultados de maneira exagerada; Aumento de carga horária sem o devido pagamento; Insistência em cobrar produtividade, mesmo quando o funcionário está doente e Cobrança de produtividade com o propósito de obter uma demissão, em virtude de justa causa.

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

Para a doutrina subjetivista, basta a existência de um comportamento ofensivo a alguém, não é necessário que haja a intenção de atingir a vítima. Para a doutrina objetivista, o comportamento ofensivo e vexatório precisa ter sido direcionado a alguém, ou seja, a intenção de atingir a vítima deve ser demonstrada. A corrente objetivista, ao contrário do que se pensa, ganhou espaço na doutrina e na jurisprudência, uma vez que, para configuração do assédio moral, precisa haver um elemento subjetivo. Porém, a questão não é tão simples assim.

Guedes (2003, p. 33) se manifesta

> Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que uma colega desperta em outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos.

Diante o exposto pode-se compreender esse primeiro elemento como uma série de atos que, intencionalmente, fazem com que o trabalhador peça a rescisão de seu contrato de trabalho, pois sente que seu ambiente de trabalho está tóxico.

1.2 Conduta repetida e prolongada

De acordo com a doutrina analisada pelo estudioso Guedes (2003, p.27) em um ensaio cientifico do Heinz Leymann em 1884, que traz uma palavra sinônima para definir a agressão psíquica, moral e pessoal na verticalidade entre ascendente e descendente bem como horizontal em um ambiente laboral.

Veja o pensamento de Guedes (2003, p. 27) a respeito a esse tema

> No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio cien- tífico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupa- tional Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é ex- posta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinqüenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

O autor ainda pontua

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

> É fundamental, segundo os especialistas, para que se possa falar de assé- dio moral, o requisito da duração do tempo. A violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo. Segundo os suecos, pioneiros no tratamento deste fenômeno, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez na semana e a perseguição dure pelo menos 6 meses (GUEDES, 2003, p. 34).

No entanto, essa análise é situacional, ou seja, o julgador deve analisar a situação específica em que o trabalhador se encontra. Para melhor esclarecimento, imagine que um motorista foi agredido com um taco de baseball pelo chefe após um erro cometido no exercício de suas funções. Depois de muitos anos de serviço, o trabalhador é demitido sem justa causa. Nesse caso, o tribunal terá que analisar o contexto em que ocorreram as agressões. Se ocorreram em continuidade, como forma de pressão para a melhora do desempenho, ou se fora uma agressão isolada, que não configurou um processo de tortura psicológica.

Nesse contexto, o assédio moral é considerado um crime, ou seja, uma infração penal, que é punido pelos arts. 139, 146, 147 ou 147-A do Código Penal. As penas previstas para esse crime são: detenção, de um a seis meses, ou multa, além da pena correspondente à infração cometida por aqueles que, por ação ou omissão voluntária, concorrerem para a prática do crime, se houver infração penal mais grave. O aludido crime é de ação penal pública incondicionada, ou seja, a autoridade policial deve investigar o crime de assédio moral, mesmo que o ofendido não apresente queixa formal.

Hirigoyen (2002, p. 17), pontua que “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”.

Por fim, pode-se compreender que para que este elemento seja caracterizado é necessário que haja o lapso temporal, ou seja, que a conduta ocorra de forma prolongada e repetida.

1.3 Insultos e ataques ao trabalhador

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 1º, III, proclama que a dignidade da pessoa humana é inviolável. Dessa forma, a dignidade do trabalhador é inerente ao ser humano e não pode ser violada pelo empregador.

O dano moral, segundo o Superior Tribunal de Justiça, é aquela lesão à dignidade, à honra e à reputação do ser humano, que decorre da violação de direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem. No que tange às penalidades impostas ao violador dos direitos constitucionais citados, o art. 5º, inciso X, da Carta Magna, estabelece que há o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de ação ou omissão ilícita do Poder Público, consagrando a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos (art. 37, caput, da CF/88). A violação dos

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

direitos à imagem pode ser configurada em dois tipos, ou seja, o uso indevido e o uso não autorizado.

Pode-se exemplificar está última etapa como os casos de discriminação. Acerca deste exemplo segue o entendimento de Joaquim Gomes (2001, p.19)

> [...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Logo, a discriminação deve ser considerada como sendo uma das mais graves formas de violência contra o ser humano, uma vez que ataca a sua essência, fazendo com que este seja classificado em categorias, diferenciando-o não somente de acordo com a cor da sua pele, mas, também, por meio de sua religião, raça, credo, cor, nacionalidade, origem étnico-racial, ou seja, de acordo com os seus caracteres físicos ou psicológicos, uma vez que, por vezes, esses atributos não são visíveis aos olhos.

Por fim Alexandre de Moraes (2002, p. 77) relembra: “como decidiu o Superior Tribunal de Justiça, sobrevindo, em razão de ato ilícito, perturbações nas relações psíquicas, na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização”.

2 ATITUDES QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é muito complexo e em decorrência disso, em muitos casos, é confundido com outras espécies de conduta. A primeira conduta a ser confundida é o assédio sexual, Peduzzi (2012, p. 1, 2) traz uma diferenciação entre assédio moral e assédio sexual, veja-se:

> O assédio sexual tem como finalidade obter vantagem, mas o objetivo no assédio moral é desestabilizar a pessoa, fragilizando e levando-a a pedir demissão, ou aderir ao PDV, ou requerer aposentadoria ou uma transferência. Então o objetivo é desestabilizar para pôr fim ao vínculo. Isso é a construção, porque ainda não existe a tipificação, mas essas foram as características que a doutrina e a jurisprudência desenvolveram. Foi muito comum o empregado que não queria aderir ao PDV e colocar fim ao contrato, sendo mais fácil desprezá-lo do que lhe dizer que havia perdido o emprego. Ou seja, se a pessoa não é instruída, ela diz, deixa para lá, até que se canse e peça para ir embora, arrume outro emprego. Isso ocorre muito, um representante qualquer, principalmente em grandes organizações.

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

O assédio moral é a constatação de conduta de natureza moral, geralmente em ambiente de trabalho, a qual caracteriza o abuso de autoridade. Já para que ocorra o assédio sexual a pessoa que seja assediada sexualmente deve ser tocada, abraçada, beijada ou ter sua roupa removida contra a sua vontade ou sem o seu consentimento.

Posteriormente, o estresse no trabalho. A falta de tempo, a carência de pessoal, a axiação constante, os conflitos internos, a rotina monótona, a cobrança excessiva, a responsabilidade sobreposta são alguns dos fatores que podem provocar o estresse nas organizações. Para as pessoas físicas e jurídicas, o estresse representa uma perda considerável de energia, tornando-se um fator altamente danoso ao desempenho profissional. Muitos profissionais deixam de ter uma qualidade de vida satisfatória, inclusive adoecem como consequência do estresse.

Logo, uma das principais características do estresse no trabalho é sua capacidade de gerar um desequilíbrio psicológico, que pode desencadear doenças do foro físico e psicológico. Como visto anteriormente, o assédio moral é um grande responsável por esse desequilíbrio, sendo considerado por especialistas como a principal causa do estresse psicológico nos trabalhadores. Além disso, é importante considerar que o desequilíbrio psicológico gerado pelo estresse pode, inclusive, desencadear o fim do vínculo empregatício, uma vez que o trabalhador passa a não ter mais condições de exercer a função para a qual foi contratado.

Soma-se ao exposto o conflito no ambiente laboral. Guedes (2003, p. 35) fundamenta que esta conduta

> (...) foi sempre visto pelos seus aspectos negativos. Moldada pela disciplina militar que herdou do exército, a fábrica (e ainda hoje, a moderna organização produtiva) prima por evitar o conflito. Temido, o conflito é afugentado, abrindo espaço para a hipocrisia. Estamos de acordo com Domenico De Masi, que, apoiado em Half Darendorf, afirma que o conflito no interior de uma empresa não é um fator negativo, mas positivo, o conflito impulsiona, escancara as adversidades, dando oportunidade para todos se posicionarem. O conflito, quando bem administrado, favorece a criatividade e a mudança em sentido positivo. Ao contrário, o culto de relações pouco transparentes, ambíguas, dissimuladas, pode favorecer o desenvolvimento do assédio moral.

Ademais, não será considerado assédio moral o mero desentendimento no ambiente laboral. Existem ainda entendimentos jurisprudências os quais apontam que não a direito de indenização em casos de desentendimentos, veja-se

> ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO. A existência de simples desentendimento ou discussão entre empregado e empregador, que gera ofensas mútuas, não pode dar causa ao pagamento de indenização por dano ou assédio moral. Compete ao julgador investigar se, de fato, ocorreu o dano alegado e se ele atingiu, através de atos sucessivos, a honra, a imagem ou a vida privada do ofendido, sob pena de fomentar a chamada “indústria do dano moral na Justiça do Trabalho”, por meio de proposituras de reclamações, consideradas verdadeiras aventuras judiciais, nas quais se visa, em verdade, encobrir sob o manto da compensação pelo dano sofrido, o nítido propósito da parte de enriquecer-se ilicitamente (BRASIL, 2006).

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

Nesse mesmo sentido, tem-se ainda a gestão por injúria, nesse caso Hirigoyen (2002, p. 28) explica que "é o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito".

Nesses casos o que ocorre é que o gestor responsável é despreparado e ao buscar resultados satisfatórios não consegue ser eficiente.

Apesar desta conduta não ser caracterizada como assédio moral, ela não está excluída de receber as devidas indenizações. Menezes (2002, p. 13) ressalta que "o estímulo que deve ser dado à presença do Ministério Público e das entidades sindicais através da ação civil pública e da tutela coletiva em substituição processual, sempre que presente o interesse coletivo ou individual homogêneo".

Outra conduta que se confunde bastante com o assédio moral são as más condições de trabalho. Todo trabalhador merece um local digno para laborar. Isso contribui para que as atividades sejam realizadas de maneira mais eficiente, ou seja, se o funcionário tem equipamentos para trabalhar, tem segurança, tem um lugar propício, ele vai desenvolver suas funções como o esperado, caso contrário as metas serão entregues fora do esperado pela empresa.

A constituição em seu art. 225 dispõe que "todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações" (BRASIL, 1988).

As más condições de trabalho, apenas configuram-se como assédio moral, se for feito com uma pessoa em especifica, ou seja, se o alvo for um funcionário o qual o objetivo é desmerece-lo. Pode-se citar o exemplo de Edward (2005, p. 108)

> A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro (Maria Aparecida Berci Luiz, 50 anos, ex-gerente de uma empresa).

Ainda nesse sentido os Tribunais de Justiça têm entendido que

> ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. Se a prova oral revela que o desligamento das luzes e do ar-condicionado atingia a todos os empregados, pois tinham como objetivo a redução de gastos, não resta caracterizado o assédio moral alegado pelo empregado. (BRASIL, 2009)

Desse modo, apesar de configurar o assédio moral, no que diz respeito as más condições de trabalho, é necessário analisar cada caso.

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

As imposições profissionais e o poder disciplinar também são confundidas com o assédio moral, todavia Hirigoyen (2022, p. 34-35) pontua que

> O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferência e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo o trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

Não há muito o que se falar no que diz respeito a essa confusão. Mesmo que muitas pessoas não possuam o conhecimento adequado para distinguir as atitudes, é necessário compreender que nem toda ordem de trabalho é um assédio moral. As pessoas devem saber distinguir o pessoal do profissional e com isso evitar interferências psicológicas de casos que não existem.

Por fim, existe a síndrome de burnout, como de conhecimento de muitos essa síndrome é resultado de esgotamento, de desgaste físico e mental. Dessa forma, mesmo que desencadeie o assédio moral, não há como confundi-la.

3 OS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL

Enriquez (1991; 1993; 2006), Castariadis (1990; 1996) e Dejours (1998) explicam quais são as causas do mal-estar da sociedade nos dias de hoje:

> A progressiva corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos; a emergência da importância do indivíduo e a exacerbação do individualismo; a negação da existência e do reconhecimento do que é diferente e não consensual; a instrumentalização do indivíduo e a sua mutação de ser humano para um número ou uma coisa possível e ser vendida e descartada; e a elevação do sentimento de impotência e de exclusão daqueles que não desempenham uma função produtiva ou tenham um emprego.

Não é possível aduzir que o assédio moral é uma inovação do dia a dia laboral. Acredita-se que essa conduta teve inicio juntamente com o trabalho e ocorre nas relações entre pessoas que possuem pensamentos e atitudes divergentes. A única certeza que se tem é que o assédio moral é resultado de condutas e comportamentos ofensivos o que causa na vitima opressão e acuação.

Neste capítulo não é cabível tratar a conceituação de assédio moral, pois já fora trabalhado em momento anterior, todavia, uma diferença importante a ser comentada diz respeito a diferença entre dano moral e assédio moral. O dano moral significa danos causados a uma pessoa, em

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

decorrência de um ato ilícito. O dano moral é ocorrência de uma lesão muito intensa na psique, que acarreta sofrimento e perturbação para quem o sofre. A vítima de danos morais pode ter que arcar com despesas médicas e/ou psicológicas para tratamento do dano. A vítima de um dano moral pode pleitear uma indenização por danos morais. A indenização por danos morais tem como objetivo reparar o dano sofrido, por meio de uma compensação financeira, a fim de minimizar o sofrimento causado. A quantia a ser paga deve ser suficiente para suprir a dor e o sofrimento da vítima pelo ato ilícito cometido.

Já o assédio moral é um tipo de violência psicológica que acontece no ambiente de trabalho. Ele se caracteriza pelo fato de uma pessoa ser hostilizada pelos colegas de trabalho ou por seus superiores, o que resulta em danos emocionais e psicológicos. Feijó (2011) explica que apesar de possuírem conceitos diferentes, em algumas situações pode ocorrer um encontro entre os dois.

Como o assédio moral é um dano ele necessita de reparação, esse dever estende-se ainda até a materialidade. O primeiro ponto é no caso das vítimas que não mais laboram na empresa, caso reste demonstrada a doença de trabalho a empresa tem que restitui-la ao quadro de funcionários, realizando o pagamento mensal devido enquanto o afastamento durar.

Ademais, se o dano resultante ocasionar uma incapacidade parcial ou total a empresa também deve realizar o pagamento de uma pensão mensal vitalícia. Esse pagamento é feito porque a capacidade laborativa da vitima foi reduzida. A pensão pode ser paga independente de ter um benefício previdenciário pago.

Como existe um dano a empresa não pode ficar imune, isso porque atualmente a realidade social valoriza o ser humano como vida e não como objeto. Nesse sentido, os Tribunais de Justiça nacionais trazem entendimentos acerca da indenização por assédio moral.

> INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Comprovado que o trabalhador é exposto sistematicamente, pelo empregador ou seus prepostos, a situações humilhantes ou constrangedoras, durante a jornada de trabalho, que despertam sentimento de menosprezo e desvalorização, é devida a reparação por assédio moral. (BRASIL, 2020).

> AGRAVO DE INSTRUMENTO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZADO Diante dos fatos consignados no acórdão recorrido em relação à prova produzida nos autos, resta evidente que o reclamante comprovou as alegações de que foi vítima de assédio moral. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL,2013).

> 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

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

> 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. (BRASIL,2014)

> RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. RAZOABILIDADE 1. Tipificado o assédio moral decorrente de insultos e xingamentos constantes de que era vítima a empregada, na fixação do valor da indenização por dano moral cumpre tomar em conta não apenas os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal, mas também que a compensação devida cumpre um importante papel pedagógico, destinada a desencorajar a reiteração no cometimento da mesma infração. 2. Inaceitável o arbitramento de um valor irrisório (dois mil reais) a título de indenização por dano moral decorrente de afronta sistemática à honra e à dignidade da pessoa humana. Não se pode banalizar o conceito de assédio moral e, notadamente, malbaratar valores personalíssimos preciosos à convivência social, tutelados pelo ordenamento jurídico. 3. Manifestamente ínfimo o valor arbitrado, impulsiona-se o recurso de revista ao conhecimento, por violação do art. 944 do Código Civil. 4. Recurso de revista da Reclamante conhecido e provido para arbitrar em R$ 8.000,00 (oito mil reais) o valor da indenização por assédio moral. (BRASIL,2016).

A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental previsto na Magna Carta e tem força pétrea, sendo imprescritível e irrenunciável. Desse modo é justificável que os tribunais de justiça do Brasil se preocupem com essa conduta e estipulem uma reparação para essa conduta ilícita, pois a mesma viola os direitos básicos de uma pessoa.

4 DAS ATUAÇÕES FISCALIZADORAS DOS ORGÃOS E ENTES DA JUSTIÇA

Para os autores (MARTINES; e CARVALHO JÚNIOR, 2022, p. 11 - 13), em seu livro Assédio Moral Trabalhista, Sub título: Ações Coletivas e Processo Estrutural, os mecanismos institucionais de fiscalização da justiça no âmbito trabalhista é mínima pois remete a legislação Civil, e essa dispõe somente de indenização não tendo uma punição mais rígida. Já o código penal não dispõe de dispositivos aplicáveis conduta de assédio moral dispondo somente de casos de injuria, ameaça, difamação e trabalhos escravos, tais tipificações dificilmente seriam aplicadas pois é de conhecimento dos gestores que trariam grandes consequências para sua empresa .

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

Por esse motivo os gestores ou o próprio dono da empresa bem como os sócios continuam a utilizar-se do direito diretivo para aplicação de atos acediosos para com seu colaborador trazendo assim que anão existência concreta de fiscalização por parte de órgão externos. Cabendo ainda que para que aja pelo menos a aplicabilidade de indenização cabe a pessoa de requerer seus direitos perante ao judiciário mediante advogado, e tal processo se torna muito burocrático e com custas processuais elevadas pois quem solicita acaba sendo pessoas de hipossuficiência financeira para dar continuidade até o transito em julgado, visto que do outro lado da lide tem uma pessoa com um acesso maior a maior aos recursos jurídicos tendo em vista o apoio jurídico da própria empresa.

Devido a esse motivo faz-se necessário a reconstrução dos mecanismos institucionais de fiscalização das relações de trabalho, garantindo assim o gozo de direitos fundamentais inerente a sociedade trabalhista, com isso evita a degradação do meio ambiente bem como impede o comprometimento da saúde e a segurança dos trabalhadores.

O enfrentamento das práticas de assédio moral por parte do Ministério Público Trabalhista tem como escopo no âmbito de sua jurisdição instaurar inquéritos civis, celebração de acordos (Termos de Ajustamento de Conduta),e a exerce as funções de mediador e árbitro. Além disso atua no mapeamento de grandes empresas em setores com grande índice de adoecimento, patologia, taxas de rotatividade excessiva, entre outros.

A atuação do Sindicato é de suma importância pois atua como porta-voz do trabalhador além de ser um vetor da progressividade social e os que mais exigem demandas dos cumprimentos no que tange a deveres patronais.

Com a reforma trabalhista de 2017 os sindicatos sofreram com crise de identidade advinda da terceirização onde se teve a divisão interna na organização empresarial em tinha uma parte de profissionais terceirizados que detinha poucos direitos e outra contratados com maior direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral é um tipo de comportamento negativo que leva à degradação do ambiente de trabalho e à perda da qualidade de vida do trabalhador. O assédio moral pode se manifestar em diversas formas, como por exemplo, a pressão por resultados, a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, o descaso com os funcionários, a supervalorização de um funcionário em

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

detrimento de outro, dentre outros. O assédio moral está presente em vários ambientes de trabalho e pode gerar diversos problemas para os funcionários, como a diminuição da produtividade, o estresse, a ansiedade, a depressão, dentre outros. Para evitar o assédio moral no ambiente de trabalho, é importante que a empresa crie um ambiente de respeito e de valorização dos funcionários.

Neste artigo fora demonstrado que em algumas situações o assédio moral é confundido com poder diretivo que emana várias ordens, todavia é necessário analisar a situação em especifico para que assim haja a configuração deste dano. Ademais fora exemplificado quais situações são consideradas assédio moral.

Nesta pesquisa também foram apresentados alguns entendimentos jurisprudências os quais confirmam que o magistrado brasileiro compreende que o assédio moral é um dano ao direito fundamental do ser humano e carece de reparo.

A saúde física e mental é importante para a boa qualidade de vida. A pessoa deve ter uma boa alimentação, praticar atividades físicas, ter um bom descanso e evitar o estresse para manter a saúde física e mental. Dessa forma são mecanismos humanos que necessitam de preservação e ainda merecem toda punição ao agressor.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 de ou-tubro de 1988. **Diário Oficial da União.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10/08/2022.

BRASIL. Decreto - lei nº 5.452, de 1de maio de 1943. Brasília, 8 de agosto de 1943 e retificado pelo decreto lei nº 9.797,de 1946.Diario Oficial Eletronico. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 08/11/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4. Recurso Ordinário Trabalhista 22.2017.5.04.0204 nº PROCESSO nº 0021878-22.2017.5.04.0204. RENAN LEMOS, JBS AVES LTDA. , JBS S/A, SEARA ALIMENTOS LTDA, UNIÃO FEDERAL (AGU) PERITO: VANDERLEI ZANON. JBS AVES LTDA. TERCEIRO INTERESSADO: UNIÃO FEDERAL (AGU). Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO. Porto Alegre, RS, 05 de julho de 2020. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, 05 jul. 2020. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-110900-55.2007.5.05.0191. PIRELLI PNEUS S.A.. MÁRIO CÉZAR DE OLIVEIRA CARVALHO. Relator: Joao Pedro Silvestrin. Brasília, DF, 21 de agosto de

2013. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 23 ago. 2013. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST - RR: 16270920115040231. PIRELLI PNEUS LTDA. SILVANO DA SILVA PIÚCO. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 26 de março de 2014. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 28 mar. 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST - RR: 1299702012509016. MARIA DE FÁTIMA DA SILVA. SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIÃO. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 01 de junho de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 10 jun. 2016. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 10 ago. 2022.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 13, n. 23, p. 90-98, 2003.

COSTA, Fabiana. Sanção aplicadas ao empregador por abuso de poder e assédio moral na relação de trabalho. **Direito-Tubarão**, 2020.

DE MENDONÇA, Gisele Galatti; DE SOUZA, Natalia Pívaro; OLIANI, Simone Martin. **Assédio Moral: Práticas coercitivas nas relações de trabalho**. 2008.

DO NASCIMENTO, Cleber Mendes; DE LIMA, Kewri Rebeschini. Assédio moral no ambiente de trabalho. **TCC-Direito**, 2021.

EDWARD, José. **Assédio Moral**: O lado sombrio do trabalho. Revista Veja, Editora Abril, ano 38, n. 28, 104-108, verão, jul. 2005.

FEIJÓ, Carmem. Assédio moral na Justiça do Trabalho. **TST-Tribunal Superior do Trabalho: Assessoria de Comunicação Social. Disponível em:< http://www. assediomoral. org/IMG/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral. pdf>. Acesso em**, v. 10, 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003a.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Trad. Maria Helen Huh-ner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MARTINES, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de Carvalho. **Assédio Moral Trabalhista** Ações Coletivas e Processo Estrutural. São Paulo: Editora Saraiva Jur, 2022, pag.11,12,13. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/. Acesso em: 09/11/2022.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 2, p. 205-219, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga et al. A distinção do assédio moral de figuras afins. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 14, n. 104, p. 581-607, 2013.

PEDUZZI, Cristina. **Assédio sexual e Assédio moral**. Secretaria de Comunicação So-cial do Tribunal Superior do Trabalho, 04 nov.2012. Entrevista concedida a Lourdes Cortes. Acesso

ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022

em: 06 nov. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexu-al-e-assedio-moral?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5>. Acesso em: 10/08/2022.

RIBEIRO, Geisiane Aparecida; DOS SANTOS, Jeferson Lopes; DUTRA, Júlio Afonso Alves. Uma análise teórica sobre assédio moral e abuso de poder nas relações de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 11372-11390, 2021.

RISSI, Vanessa et al. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 339-352, 2016.

SILVA, WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2022.

SILVA, WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2022.

SPACK, Rodolfo Rigon. **O assédio moral organizacional à luz da psicodinâmica do trabalho.** 2013.

STADLER, Denise de Fátima et al. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** 2007.

VASCONCELLOS, Gisiane Cristina Correia**. Assédio moral: considerações acerca do abuso do poder diretivo do empregador**.

RACE INTERDISCIPLINAR
Revista Científica Eletrônica
ISSN 2674 - 7154 VOL.02/2022