

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS- UNIGOIÁS
PRÓ-REITORIA DE ENSINO PRESENCIAL- PROEP
SUPERVISÃO DA ÁREA DE PESQUISA CIENTÍFICA- SAPC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA SILVA
ORIENTADORA: Ma. EVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA
JUNHO/2022

WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA SILVA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário Goiás – UNIGOIÁS como pré-requisito para
a obtenção do título de bacharel.

Professora Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo.

GOIÂNIA
JUNHO/2022

WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA SILVA

ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho final de curso apresentando e julgado como requisito para a obtenção do grau de bacharelado no curso de Direito do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS no dia 01/06/2022.

Professora Ma. Évelyn Cintra Araújo

Orientadora

Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS

Professor Ms Luiz Carlos de Pádua Bailão

Examinador

Centro Universitário de Goiás - UNIGOIÁS

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS A RESPEITO DO ASSÉDIO	07
2 A LENTA VALORIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO HUMANO	11
2.1 CONCEITO DE TRABALHO	11
2.2 FUNDAMENTOS	11
2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CTL	12
3 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	13
3.1 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS DANOS MORAIS CAUSADOS	13
3.2 A QUESTÃO DA HIERARQUIA E COMO PODE AFETAR NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	15
3.3 POSSÍVEIS DANOS PSICOLÓGICOS AO ASSEDIADO E A DIFICULDADE EM REINTEGRA-LOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	
REFERÊNCIAS	

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA SILVA¹

RESUMO

O objetivo geral do presente trabalho é analisar o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Acompanhando os avanços alcançados com a instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Discutir também sobre o conceito de trabalho características, divisões hierárquicas e natureza jurídica com o intuito de mostrar que existem normas em prol daqueles que apesar da sua hipossuficiência, são o motor que faz gerar toda a energia e a economia de uma empresa, os funcionários de uma empresa são umas das chaves mais importantes para que os negócios tenham um bom andamento, então a valorização do seu trabalho e uma peça muito importante no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Subordinação. Hierarquia. Reintegração. Danos morais. Valorização.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa demonstrar o assédio moral nas relações trabalhistas e o trabalho e sua lenta valorização, seus fundamentos e marcos histórico, sua definição e relações de emprego no direito do trabalho. Mostrar como foi a criação de leis que protegem os trabalhadores nesse quesito, e como elas são de suma importância para que haja um bom funcionamento dentro do ambiente de trabalho, fazendo com que seja um ambiente tranquilo para se trabalhar, e que não acarrete nenhum problema entre empregador e empregado.

A pesquisa também mostra que o nascimento do direito do trabalho foi em meio ao cenário da Revolução Industrial, com crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É um produto da reação da classe trabalhadora que no século XIX se opôs ao uso ilimitado do trabalho humano. Entre 1949 e 1964, o mercado interno se expandiu e o número de funcionários conseqüentemente também pois a produção industrial no Brasil triplicou.

A sistematização e integração da lei em um texto único (CLT) integra trabalhadores dentro dos limites dos direitos mínimos e fundamentais para a dignidade da pessoa humana.

O assédio moral no ambiente de trabalho por sua vez, se torna um crime previsto na CLT, ganhando um destaque em artigos que prevê que algumas maneiras de assédio moral são causas justificantes que autorizam o trabalhador a sair do emprego por meio de rescisão indireta do contrato por exemplo.

Na reforma trabalhista houve uma mudança em relação aos valores de indenização por danos morais causados ao empregado com disposto no art. 223-G § 1º que diz;

¹ Acadêmica do 9º período do curso de Direito no Centro Universitário de Goiás - UNIGoiás

Art. 223-G § 1º – Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.²

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em um ambiente que não respeite sua dignidade, dito isso vale salientar que o trabalhador que por sua vez veio a sofrer ou esteja sofrendo ofensa moral decorrente de assédio ou discriminação pode deixar a empresa e deve receber todos os direitos rescisórios como se tivesse sido dispensado sem justa causa, o art. a seguir diz;

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Contudo, podemos ver que na CLT existem várias maneiras que resguardam o trabalhador em relação ao assédio moral sofrido, e que a criação dessas leis resguarda os trabalhadores em questões diversas, e no meio delas o assédio moral.

Além disso, fornecer conhecimento global sobre direitos trabalhistas para todas as partes interessadas, principalmente empregados e empregadores e outro ponto relevante que a CLT trás. Mostra também que a cada momento, o Direito Trabalho adaptar-se à realidade econômica e social da época sem esquecer a intenção original dos trabalhadores que devem ser protegidos.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS A RESPEITO DO ASSÉDIO

Existe uma amplitude quando se fala a palavra assédio, são várias as definições dadas ao termo e existem muitos tipos diferentes de assédio e maneiras diferentes de praticar

Brasil. Artigo 223-G § 1º – Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

tal ato, O psiquiatra Meloy (apud Garrido, 2002: 16) conceitua que “O assédio compreende diferentes comportamentos de perseguição ao longo do tempo; esta perseguição é vivida pela vítima como uma ameaça, e é potencialmente perigosa”.

Para Cohen (apud COLETA e MIRANDA, 2002) o termo “assédio moral” (no ambiente de trabalho) surgiu em setembro de 1998, quando a psicanalista e vitimologista francesa Hirigoyen lançou, na França, um livro publicado, em 2000, no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. Nesse livro, a autora explora e define esta forma de assédio como:

toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Na visão de Margarida Barreto, o assédio moral é formado por comportamentos agressivos que visam desmoralizar e desestabilizar o emocional da vítima fazendo com que o ambiente de trabalho se torne hostil em sua convivência.

Apesar das definições o assédio moral no local de trabalho se configura abuso de autoridade de forma constante.

A violência psicológica como também é chamada o assédio moral ocorre de uma forma abusiva, com comportamentos, atos, gestos ou palavras que constrangem e humilham a pessoa, podendo causar perda do emprego, baixo rendimento, gerando doenças e/ou problemas psíquicos graves, além de tornar o ambiente intolerável (HIRIGOYEN, 2002, apud FERREIRA, MENDES, CALGARO e BLANCH, 2006).

Vale salientar que apesar dos fatos isolados não parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão (HIRIGOYEN, 2002 p.17).

Segundo Hirigoyen (2002, p.76), “o assédio moral existe em toda a parte”, e apesar de não ser um assunto novo (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2002b apud SCANFONE e TEODOSIO, 2004), é uma questão delicada e pouco discutida (PRZELOMSKI, 2002; BARRETO 2000 apud SCANFONE e TEODOSIO, 2004).

O conceito de assédio moral no trabalho juridicamente falando, e bem difícil de se dizer, mas existem definições que de uma maneira secundaria configuram em um conceito, no Código Civil por exemplo:

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

Outro exemplo também é dado pela Constituição Federal em seu artigo que fala sobre a dignidade da pessoa humana e o seu valor como trabalhador:

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º)

Existem alguns tipos de assédios que podem ser vistos no local de trabalho, a perseguição moral pode ser vertical e horizontal.

Hirigoyen fez uma pesquisa onde usou 186 indivíduos para pugnar a origem do assédio, que mostrou o seguinte resultado;

ORIGEM DO ASSÉDIO	%
Hierarquia	58
Diversas pessoas (incluindo colegas)	29
Colegas	12
Subordinado	1
TOTAL	100

Fonte: HIRIGOYEN, Marie -France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 111.

Voltando ao assunto dos tipos de assédio, o assédio vertical é um dos tipos mais comuns de se acontecer no ambiente de trabalho, ele trata-se de um assédio que parte para o lado da hierarquia que existe neste meio, e comum em todo ambiente de trabalho que haja sempre alguém acima, um superior que também tem um superior e assim suscetivelmente até que se chegue ao topo dessa hierarquia.

Nesse assédio cometido por alguém que esteja acima de você pode ocorrer por exemplo, seu superior que em público e em voz alta fala que caso você não cumpra sua meta assim como os seus demais colegas você será rebaixado de cargo e prejudicado, pois, você não teria a mesma competência dos demais. Essa situação pode ser constrangedora para o indivíduo pelo fato de ele se sentir inferior e menos capaz e também pelo fato de ele poder ser prejudicado financeiramente por ter sido rebaixado de cargo.

Configura-se também assédio moral, o horizontal que ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112, 113 e 114). Em empresas que cultivam a competitividade esse tipo de assédio se torna mais comum, quando um dos colegas

consegue bater suas metas por exemplo, e acaba a desdenhar do que ainda não cumpriu suas metas com um ar de superioridade.

Muito foi dito sobre o que se configura assédio moral no ambiente de trabalho, existem várias suposições em doutrinas e em lei que servem como conceitos, mas também vale salientar o que não se configura assédio moral no trabalho.

Alguns exemplos do que não se configura o assédio moral no trabalho vem de uma cartilha publicada pelo TST- Tribunal Superior do Trabalho.



O que NÃO é?

- **Exigências profissionais**
Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- **Aumento do volume de trabalho**
Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**
Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- **Más condições de trabalho**
A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



Uma ferramenta que é muito utilizada em grandes empresas como o ponto eletrônico que foi citado na cartilha do TST, essa ferramenta permite que se tenha o controle de entrada

e saída dos funcionários para que todos cumpram seus horários corretamente, e isso não pode ser visto como assédio moral, pois, e uma maneira de ter controle.

As exigências profissionais onde se exige que o trabalho seja feito de maneira eficaz estimulando que o trabalhador cumpra suas metas não pode ser considerado assédio moral.

É obvio que quando falamos de um ambiente de trabalho com hierarquia esse tipo de exigência será feita aos demais funcionários que estão supostamente a baixo do chefe hierárquico.

O aumento do volume de trabalho também não pode ser considerado assédio, pois, a demanda dentro do local de trabalho pode aumentar e diminuir diversas vezes ao longo do tempo.

Para que seja considerado como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período de prolongado.

2 A LENTA VALORIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO HUMANO

2.1 CONCEITO DE TRABALHO

Cesarino Junior, (1980, p.52-54), assim conceitua o Direito do Trabalho destacando o papel do empregado: “É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica”.

Segundo Cunha (1986, p.779) Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento tortura. O termo trabalho tem origem do latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou carga que pesava sobre os animais.

Para Vólia Bomfim (2010, p.3) “no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva.

Sendo hoje, o trabalho visto como energia física e intelectual que o homem emprega com objetivos produtivos, faz-se necessário, para fazer valer esse esforço, um vínculo capaz de selar o compromisso entre aqueles totalmente destituídos de riquezas, o empregado, e o empregador. É o chamado vínculo de emprego.

2.2 FUNDAMENTOS

O direito trabalhista surgiu no cenário da Revolução Industrial, por volta de 1970, aonde houve um aumento considerável da exploração desumana do trabalhador. A Revolução

Industrial e vista como divisor de águas quando se fala em relações trabalhistas, pois o trabalho humano que já era desvalorizado devido as, mas condições de trabalho e ao pouco retorno financeiro recebido pelos trabalhadores depois de longas jornadas e trabalho manual, eles foram trocados por máquinas e descartados como se não tivessem valor algum.

O trabalho no decorrer do tempo sempre foi feito pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se, e a troca do ser humano por máquinas gerou revolta entre os trabalhadores, a situação era agravada quando se via a total ausência de normas de proteção ao trabalhador o que gerava a superexploração pelos empregadores.

A Revolução Industrial é a causa principal do surgimento do Direito do Trabalho, que veio com a função de proteger o trabalhador e o próprio sistema produtivo, trazendo equilíbrio à relação capital-trabalho.

Neste sentido, diz a Dra. Vólia Bonfim (2010, p. 4):

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho ocorrido em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo.

(...)

2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT

A consolidação das leis na (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna, com o aumento interno da demanda de trabalho o número de assalariados se multiplicou devido à grande produção das indústrias.

Esse aumento proporcionou um conhecimento maior das leis trabalhistas, com a implementação das normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica Rerum Novarum e convenções da OIT. Mesmo sem alterações algumas normas foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical, já outras foram modificadas e adaptadas e colocadas dentro do código,

e algumas foram cridas como normas inovadoras e necessárias para o bom funcionamento da CLT.

Com o passar dos anos muitas mudanças foram feitas e todas com o mesmo propósito de valorar aquele que assegura a produção, e com isso deu-se a valorização do trabalho humano, o trabalho sempre foi praticado pelo homem principalmente com o intuito da sobrevivência, e com isso o trabalho subordinado, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência para aqueles que são totalmente carecidos de riquezas.

Com o desenvolvimento da chamada questão social pela Igreja Católica, iniciada pelo Papa Leão XIII, por meio da encíclica Rerum Novarum, anunciou-se o estabelecimento de direitos e obrigações tanto do empregador, quanto do empregado, além da necessidade de se estabelecer a concórdia e não a luta de classes e com a elaboração do Tratado de Versalhes, o trabalho humano passou a ser mais protegido e valorizado (ENCÍCLICA RERUM NOVARUM, 2011, on line).

Assim, o objetivo central do Estado é estabelecer a paz universal, baseado na justiça social. Uma das razões pelas quais a justiça social existe é proteger o trabalho justo, humano e digno e garantir que todos gozem dos direitos já garantidos pela Magna Carta.

Nos acordos para proteger e valorizar o trabalho humano Tratados, acordos e declarações podem ser vistos como desvendando a existência comum do trabalho como mercadoria ou item comercial, estabelecendo Representação e associação de trabalhadores e seus empregadores. Dessa forma, esses organismos surgem como forma de conservação, valorizando o trabalho E fortalecer a relação entre empregados e empregadores.

3 ASSÉDIO MORAL NO ORDAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

3.1 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS DANOS MORAIS CAUSADOS

Segundo a Lei nº 12.250/06, “É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

São vários os autores, entre eles, Enriquez (1991; 1993; 2006), Castariadis (1990; 1996), Dejours (1998), dentre outros, que apontam os elementos que constituem o mal-estar das sociedades atuais:

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.

O assédio não é algo novo no cotidiano de trabalho, ele é quase tão antigo quanto o próprio trabalho, ele advém de uma relação entre duas ou mais pessoas que pesam diferente, agem diferente e com certeza de pessoas totalmente diferentes em relação a sua vivência. O fato é que o assédio vem de atitudes e comportamentos agressivos fazendo com que a vítima se sinta oprimida e acuada constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização

Assédio é o ato que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, online).

A humilhação repetitiva e de longa duração na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. De acordo com Barros (2006):

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal estar na globalização’”, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

Existem diferenças entre dano moral e assédio moral, e importante que se saiba a diferença pois, o assédio moral causa uma dor e sofrimento comprovados a vítima enquanto que o dano moral não tem necessidade destas provas. No dano moral o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiros enquanto no assédio moral não existe esta necessidade.

O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração (FEIJÓ, 2011, online).

O empregado, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral. É inegável que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF), logo, a sua reparação

é questão de justiça (art. 186, CC). E a responsabilidade do empregado que prove o dano moral apresentando provas plausíveis que justifiquem o assédio sofrido.

Contudo, é possível afirmar que o assédio moral é uma categoria ou espécie de dano moral que, devido a sua forma de expressão, e frequência, apresenta singularidade. O dano moral é gênero. Dispositivo previsto na Constituição Federal e o Código Civil do Brasil. A indenização por dano moral é assegurada em decorrência da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça caminha na mesma direção. Assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito.

3.2 A QUESTÃO DA HIERARQUIA E COMO PODE AFETAR AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A exposição do trabalhador nas situações humilhantes e constrangedoras, repetida e prolongadamente, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego, é o chamado assédio moral. Conforme Vieira (2007, p.88):

A questão da hierarquia dentro de um ambiente de trabalho pode vir a acarretar em problemas relacionados ao assédio moral, onde um superior hierárquico que está acima de todos acham que pode inferioriza-los, humilhar seus subordinados e que isso não trata nenhuma consequência devido ao fato de ele estar no topo do comando, e isso pode gerar um desequilíbrio de poder no ambiente de trabalho.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos outros. Estes, por medo de perder o emprego e por vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

O impacto psicológico que pode ser causado na vítima é fortíssimo, pois se tratando da ocorrência de um assedio, o indivíduo ficada com seu psicológico abalado, trazendo

diversos problemas para ele, não só no ambiente de trabalho, mais também na sua vida social fora dali.

3.3 POSSÍVEIS DANOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS AO ASSEDIADO E A DIFICULDADE EM REINTEGRA-LO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os danos psicológicos causados ao assediado podem ser grandes, e sua reintegração no ambiente de trabalho novamente pode ser árduo e difícil no que tange ao seu psicológico e o que pode ter vindo a acontecer depois de todo dano sofrido.

Depressão e transtorno de estresse pós-traumático são os principais problemas encontrados em pessoas que sofreram assédio moral (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2004)

O assédio moral pode ocasionar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, tais como: depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas (Freitas, 2001).

Para que haja uma reintegração do indivíduo no meio trabalhista novamente, o mal teria que ser cortado pela raiz para que não volte a acontecer novamente o assédio moral por parte de nenhum dos colegas, no caso se o assédio tiver sido cometido por um superior hierárquico, as devidas medidas contra o mesmo devem ser tomadas. O mesmo vale para assedio cometido entre colegas de trabalho, devendo que ter consequências severas para que não volte a ocorrer.

CONCLUSÃO

Conforme demonstrado no decorrer deste artigo científico, o assédio moral é uma realidade que empresas de grande e pequeno porte devem levar em conta para que possam se adaptar, principalmente no relacionamento entre os funcionários, pois com certeza serão afetados pelo assédio moral que ocorre. responsável entre eles.

Mesmo que não saibam, são responsáveis pelo que constitui o dano causado à vítima porque “deveriam” saber tudo o que acontece dentro de seu órgão ou área de responsabilidade. Os funcionários também devem levar o bullying a sério, pois os empregadores geralmente confundem poder de direção e ação disciplinar com abuso de poder, e os funcionários não são obrigados a tolerar situações além de suas obrigações.

Mas infelizmente os empregados não sabem que estão sendo vítimas de Assédio Moral, normalmente pensam que faz parte de sua atividade tolerar situações humilhantes.

Concluindo vale ressaltar que após a Emenda Constitucional 45 de 2004, os casos de dano moral advindos das relações de trabalho se tornaram de plena responsabilidade da Justiça do Trabalho. Contudo, todos os casos de reparação aos danos sofridos pelo Assédio Moral, na esfera material e na esfera moral certamente serão apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 17 set. 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. 2015. p. 53.

BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Impetus, 2010

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. Disponível em: Acesso em: 29 out. 2004.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. Disponível em: Acesso em: 12 jan. 2011.
https://www.vatican.va/content/leo,xiii/pt/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

FEIJÓ, C. **Assédio moral na justiça do trabalho tribunal superior do trabalho: Assessoria de comunicação social**. Disponível em: . Acesso em: 12 jan. 2011.

Freitas, M. E. (2001). **Assédio moral e assédio sexual**: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2),8-19.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 14 jan. 2012.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores* (n. 4). Ginebra: OMS

RESENDE, Patrícia Resende. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo**. Thais Gomes e Patrícia Resende.tst.jus.br

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007