



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

IZAMARA VANESSA SENA SILVA

**A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FUNDAMENTO PARA A
RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

**ARIQUEMES - RO
2024**

IZAMARA VANESSA SENA SILVA

**A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FUNDAMENTO PARA A
RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco J. S. de F.
Consoline.

**ARIQUEMES - RO
2024**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586c Silva, Izamara Vanessa Sena.
A configuração do assédio moral como fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho. / Izamara Vanessa Sena Silva. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2024.
47 f.
Orientador: Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.
Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2024.

1. Assédio Moral. 2. Empregado. 3. Empregador. 4. Rescisão indireta. I. Título. II. Consoline, Francisco J. S. de F.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Isabelle da Silva Souza
CRB 1148/11

IZAMARA VANESSA SENA SILVA

A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FUNDAMENTO PARA A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.

BANCA EXAMINADORA

FRANCISCO
JEVERSON
SANTOS DE FREITA
CONSOLINE

Assinado digitalmente por FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro Universitário Faema - UNIFAEMA, CN=FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE, OU=FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2024.11.29 19:09:57-04'00"
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Assinado digitalmente por: HUDSON CARLOS AVANCINI PERSCH
Razão: Sou Responsável pelo Documento
Localização: UNIFAEMA - Ariquemes/RO
O tempo: 29-11-2024 17:03:38

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

PAULO ROBERTO
MELONI MONTEIRA
BRESSAN

Assinado digitalmente por PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro Universitário Faema - UNIFAEMA, CN=PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN, OU=PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização: Ariquemes/RO
Data: 2024.11.29 16:38:21-04'00"
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

Prof. Me. Paulo R. M. Monteiro, Bressan
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

ARIQUEMES – RO
2024

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de dedicar algumas palavras às pessoas que foram fundamentais em minha trajetória. Primeiramente, à minha companheira, Brunna Pholiana Colla que sempre esteve ao meu lado. Ela não só me incentivou nos momentos difíceis, como também foi a força silenciosa que me manteve firme em minha caminhada. Nos momentos em que pensei em desistir, ela estava lá, acreditando em mim e me ajudando a enxergar que eu era capaz. Sua presença e apoio constante me deram coragem e motivação para seguir em frente. Agradeço também à minha mãe, Solange Maria Sena que me ensinou, desde cedo, lições de força e determinação. Ela é meu exemplo de resiliência, uma mulher que enfrentou dificuldades e desafios com coragem e que sempre soube transformar os obstáculos em aprendizado. Seu amor incondicional e sua sabedoria foram guias em minha vida, e é graças a esses ensinamentos que pude desenvolver a determinação necessária para lutar por meus objetivos. E de maneira especial, dedico este agradecimento à minha filha Anny Helena Sena. Ela, que ainda não tem entendimento das dificuldades, mas que me salvou em momentos em que eu mais precisava. Sua presença me deu um novo propósito, e seu sorriso iluminou meus dias. Ela representa minha esperança e me lembra, todos os dias, da beleza da vida e da importância de ser melhor. E por fim, agradeço profundamente ao meu tio Francisco de Sousa Sena que, mesmo enfrentando o câncer e com a saúde fragilizada, continua demonstrando uma força extraordinária. Ele não desiste de perseguir seu sonho de passar no exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), mostrando que a determinação e o amor pelo conhecimento podem superar as adversidades mais difíceis. Sua persistência e coragem, mesmo em um momento tão delicado, são uma inspiração para mim e para todos ao seu redor. Ele me ensina que, independentemente das circunstâncias, nunca é tarde para lutar por nossos objetivos e que a força de vontade é um dos maiores poderes que temos. A ele, meu respeito, minha admiração e minha gratidão. A todos vocês, minha gratidão eterna. Este momento é tão meu quanto de vocês, pois sem o apoio, o amor e os ensinamentos que recebi, não teria chegado até aqui. Obrigado por estarem sempre ao meu lado e por serem minha fonte de inspiração.

*Assediadores só aprenderão a
respeitar o outro quando sofrerem
as consequências de suas ações
maléficas.*

DVescovi

RESUMO

A rescisão indireta em decorrência do assédio moral dentro do ambiente de trabalho é um tema de grande importância no contexto do direito, refletindo a necessidade crescente de abordar questões relacionadas ao bem-estar e à dignidade dos trabalhadores. O presente estudo teve como objetivo geral analisar a rescisão indireta em casos de assédio moral e como objetivos específicos conceituar o assédio moral; analisar as consequências causadas pelo assédio moral e identificar e conceituar rescisão indireta. O presente estudo justificou-se pela necessidade de compreensão da rescisão indireta como uma alternativa legal para o empregado diante de situações insustentáveis e prejudiciais à sua integridade psicológica e emocional. Como metodologia para este estudo, optou-se por uma pesquisa bibliográfica descritiva com abordagem qualitativa, em que serão abordadas concepções e teorias de autores e pesquisadores voltados para os estudos relacionados ao assédio moral nas relações de trabalho. Concluiu-se que a rescisão indireta nos casos de assédio moral é uma medida jurídica que busca equilibrar as relações trabalhistas, assegurando a proteção do empregado diante de práticas prejudiciais à sua integridade. A efetividade desse recurso depende da análise criteriosa dos elementos legais e da conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e saudável.

Palavras – chave: Assédio Moral; Empregado; Empregador; Rescisão indireta.

ABSTRACT

indirect termination in cases of moral harassment in the workplace is an extremely important topic in the context of labor law, reflecting the growing need to address issues related to the well-being and dignity of workers. The general objective of this study is to analyze indirect termination in cases of moral harassment and as specific objectives to conceptualize moral harassment; analyze the consequences caused by moral harassment and identify and conceptualize indirect termination. The present study is justified by the need to understand indirect termination as a legal alternative for employees faced with unsustainable situations that are harmful to their psychological and emotional integrity. As a methodology for the present study, we opted for a descriptive bibliographical research with a qualitative approach, which will address concepts and theories of authors and researchers focused on studies related to moral harassment in work relationships. It is concluded that Indirect Termination in cases of moral harassment is a legal measure that seeks to balance labor relations, ensuring the protection of employees in the face of practices that are harmful to their integrity. The effectiveness of this resource depends on a careful analysis of the legal elements and awareness of the importance of a respectful and healthy work environment.

Keywords: Indirect termination; Employee; Employer; Moral Harassment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 JUSTIFICATIVA	12
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Geral	12
1.2.2 Específicos	12
1.3 HIPÓTESES	13
1.4 METODOLOGIA	13
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL.....	15
2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	17
2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	18
2.3.1 Vertical Descendente	19
2.3.2 Vertical Ascendente	19
2.3.3 Horizontal	20
2.3.4 Misto	21
2.4 O AMBIENTE DE TRABALHO COMO O LUGAR DO ASSÉDIO	21
2.4.1 Características do assédio moral no trabalho	22
2.5 DANOS MORAIS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL	26
2.5.1 Consequências para o empregado assediado	26
2.5.2 Consequências para o empregador	27
2.5.3 Danos morais	29
2.5.4 Manifestações físicas e psicológicas nas vítimas	29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	33
3.1 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS.....	33
3.1.1 Da coleta de dados	33
3.1.2 Da análise dos dados	33
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	34
4.1 MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	34
4.1.1 Os princípios administrativos e o assédio moral	37
4.1.2 Jurisprudências dos tribunais trabalhistas	39
4.2 A RESCISÃO INDIRETA MOTIVADA POR ASSÉDIO MORAL	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43

1 INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é pertinente a um fenômeno tão antigo quanto a própria formulação de relação de emprego, tendo em vista a própria condição laboral, onde a correlação de forças se mede de forma desigual, de um lado o trabalhador que nada mais tem a não ser sua força de trabalho e na outra ponta os donos dos meios de produção, gerando o que MARX no Manifesto Comunista¹, preconiza como luta de classes, porém uma luta desigual, uma vez que os elementos equalizadores da contenda nem sempre são justos e precisos, os aparatos legais além de lentos e ineficazes, tem como fator de entrave a desinformação e o medo dos trabalhadores na hora da reivindicação e denúncia contra seus opressores.

A alienação e a capacidade de exploração e assédio moral ganha força na relação entre capital e trabalho, diante da necessidade do obreiro de se auto sustentar e gerir sua subsistência e de sua família, diante da superioridade de condições e da ciência por parte dos superiores de que o trabalhador depende financeiramente do emprego, e amparado por uma certeza de que o mercado sempre é resumido e desproporcional entre a oferta de emprego e a demanda, o chefe, patrão tem a certeza do não revide e a subserviência dos seus subordinados, e que a desumanização causada pelo opressor a seus oprimidos ficará impune diante da necessidade do obreiro permanecer no emprego, alimentando, contudo o monstruoso psicoterror promovido pelo agressor causando irreparáveis transtornos psicológicos na vida do assediado.

Ter uma colocação no mercado de trabalho é uma necessidade básica, sinônimo de dignidade e certeza de manutenção do obreiro e de sua família de maneira honesta, almejando inclusive ascensão social e *status quo*, sendo assim é um ato necessário e fundamental para a maioria das pessoas que vivem em sociedade.

Contudo, tal necessidade de sobrevivência tem uma consequência observada na prática, a relação servil entre o patrão e o empregado cria uma correlação de força desigual num cabo de guerra entre servo e senhor, sendo, portanto a subordinação a prerrogativa que o empregador possui, devido a relação de emprego, de estabelecer, quando entende ser merecido, respeitando em tese os limites legais e em contratos próprios, as atividades realizados pelo empregado, definindo o trabalho a ser

¹ O "Manifesto Comunista", escrito por Karl Marx e Friedrich Engels em 1848, é um dos textos mais influentes da história política e social.

realizado, delimitando sua forma, local e duração, além da conferência da qualidade do serviço.

Diante deste contexto surge a seguinte questão norteadora: como ocorre a rescisão indireta em casos de assédio moral?

1.1 JUSTIFICATIVA

É fundamental analisar os aspectos legais que sustentam a rescisão indireta em casos de assédio moral, identificando os dispositivos legais relevantes e a jurisprudência associada. A rescisão indireta, quando relacionada ao assédio moral no ambiente de trabalho, torna-se um tema de grande relevância no contexto do direito laboral, refletindo a crescente necessidade de abordar questões ligadas ao bem-estar e à dignidade dos trabalhadores.

O assédio moral, que se manifesta por meio de condutas vexatórias, humilhantes e desrespeitosas no ambiente profissional, constitui uma grave violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Portanto, este estudo se justifica pela necessidade de compreender a rescisão indireta como uma alternativa legal para o empregado que enfrenta situações insustentáveis e prejudiciais à sua integridade psicológica e emocional. Em um contexto em que as relações de trabalho são essenciais para o desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal, o assédio moral se destaca como um fenômeno que compromete não apenas o desempenho individual do trabalhador, mas também a dinâmica e o clima organizacional como um todo.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Examinar o processo de rescisão indireta em situações de assédio moral.

1.2.2 Específicos

- Definir o conceito de assédio moral;
- Avaliar as consequências decorrentes do assédio moral;

- Identificar e explicar o conceito de rescisão indireta.

1.3 HIPÓTESES

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por comportamentos abusivos e repetitivos que têm como objetivo desestabilizar emocionalmente o trabalhador. Essas condutas podem incluir humilhações, críticas constantes, isolamento e outras formas de desrespeito.

A rescisão indireta do contrato de trabalho está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece as situações em que o empregado pode considerar o contrato rescindido por culpa do empregador. O inciso "d" desse artigo menciona que o empregado pode rescindir o contrato quando o empregador "praticar ato lesivo da honra e da boa fama" do trabalhador.

Para pleitear a rescisão indireta, o empregado deve reunir provas do assédio moral, como e-mails, mensagens, depoimentos de testemunhas e qualquer outro documento que comprove as condutas abusivas. Caso a rescisão indireta seja reconhecida, o trabalhador tem direito a receber as verbas rescisórias, que incluem saldo de salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional e, se aplicável, a multa de 40% sobre o FGTS.

Portanto, a rescisão indireta em casos de assédio moral é um direito do trabalhador, visando proteger sua dignidade e saúde mental. É fundamental que o empregado esteja ciente de seus direitos e busque orientação jurídica para assegurar que suas reivindicações sejam apresentadas de forma adequada.

1.4 METODOLOGIA

Esta pesquisa adota o **método indutivo**, partindo de observações específicas e casos particulares para desenvolver generalizações mais amplas. O estudo tem como foco compreender e analisar a configuração do assédio moral como fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho com base na abordagem qualitativa, caracterizada pela interpretação dos fenômenos sociais. A pesquisa foi realizada com o uso de técnicas bibliográficas e documentais, classificando-se como de natureza exploratória. Nesse sentido, foi realizado um

levantamento bibliográfico de livros, artigos científicos, legislações e documentos que abordam o tema em questão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

Nas lições de Darcanc (2005, p. 25) o assédio moral traduz-se numa forma de ameaça social, capaz de existir e se estabelecer em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que seja baseada em desigualdade e autoritarismo. Para a autora, esse é o motivo pelo qual se pode afirmar que tal fenômeno existe desde os primórdios da civilização humana. Assim, o assédio moral é tão antigo quanto o próprio instituto do trabalho, entretanto, a sua discussão se faz relativamente nova, principalmente no que diz respeito à ótica da Justiça Laboral.

Segundo Heloani (2005, online), o fenômeno do assédio moral sempre existiu nas relações de trabalho, desde o período do Brasil Colônia, quando índios e negros foram submetidos a assédios e humilhações por colonizadores que se julgavam superiores e se valiam dessa superioridade fictícia para obrigar-lhes a aceitar a sua visão de mundo, religião, cultura e costumes.

Nos séculos XVIII e XIX, diante do contexto de início da Revolução Industrial e com a mecanização do trabalho humano em importantes setores da economia, constatou-se a super exploração da mão de obra, período no qual vieram à tona movimentos sociais que originaram o Direito do Trabalho, os quais tinham como centro da proteção laboral a própria vida e saúde do trabalhador, principalmente no que se referia à limitação da jornada de trabalho, à observância da idade mínima para o trabalho, à proteção contra o trabalho insalubre e perigoso e à fixação de uma retribuição mínima pelo labor (Heloani, 2005, online).

Na segunda metade do Século XX, o Direito do Trabalho se amoldou a um novo perfil, no qual ganhou extrema força a expressão “flexibilização”, que estimulou contratos de trabalho precários, jornadas flexíveis e remuneração por produção. A tutela laboral, nesse período, buscou direcionar a proteção contra os abusos de ordem social e de natureza econômica, preocupando-se em amparar o trabalhador com direitos que lhe garantissem um patamar mínimo de dignidade econômica e condições de vida digna (Fonseca, 2007, p. 34).

Já no final do Século XX, percebeu-se que a proteção à saúde física e à dignidade econômica do trabalhador não era suficiente, e se fez imperiosa a necessidade de se efetivar uma proteção à saúde mental do trabalhador, passível de

sofrer abusos, em virtude da própria natureza subordinante da relação de trabalho (Fonseca, 2007, p.34).

Nesse sentido, a partir da década de 80, precisamente no ano de 1984, com os estudos apontados pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, em pesquisa que analisou o ambiente de trabalho, envolvendo profissionais de diversas áreas, descobriu-se a forte manifestação de um comportamento violento, denominado mobbing ou psicoterror, no qual a vítima era submetida a um processo de ataques organizados aos seus direitos, que causavam grande desgaste psicológico e findavam por excluí-la do ambiente de trabalho (Felker, 2010).

Em 1988, o combate ao assédio moral ganhou impulso com a promulgação da Constituição Federal, que, embora não mencione explicitamente o tema, ampara-o por meio de diversos princípios e direitos fundamentais voltados à proteção da dignidade da pessoa humana e à garantia de um ambiente de trabalho saudável. A seguir, apresento uma análise histórica de como a CF ampara o assédio moral:

No início da década de 1990, o conceito de assédio moral começou a ser discutido no Brasil, influenciado por estudos e legislações de outros países, especialmente na Europa. Nesse período, surgiram relatos e denúncias sobre práticas abusivas no ambiente de trabalho, o que levou organizações de trabalhadores e movimentos sociais a lutarem por melhores condições laborais e pela proteção contra o assédio moral, promovendo campanhas de conscientização.

A partir dos anos 2000, o tema começou a ser abordado em decisões judiciais, com tribunais reconhecendo o assédio moral como uma violação dos direitos dos trabalhadores. Que como observado, embora não houvesse uma legislação específica sobre o assunto, algumas normas e leis tratavam do tema de forma indireta.

Portanto, diante do aumento da conscientização sobre a importância do bem-estar no ambiente de trabalho e da necessidade de combater práticas abusivas, como o assédio moral, foi sancionada a Lei 14.457/2022, em 21 de setembro de 2022. Essa lei é um marco importante no tratamento do assédio moral no ambiente de trabalho, definindo-o como a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma reiterada.

A lei estabelece que o empregador é responsável por prevenir e combater o assédio moral, devendo adotar medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável. Assim, a Lei 14.457/2022 representa um avanço significativo na proteção

dos direitos dos trabalhadores, proporcionando um mecanismo legal eficaz para o combate ao assédio moral.

2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Manipulação perversa, terrorismo psicológico, bullying, mobbing, são algumas dos vários termos utilizados para caracterizar o que chamamos de: assédio moral. Esse fenômeno não é recente, existe desde os primórdios da civilização e sempre foi notado nas relações humanas. Porém, embora que não seja um episódio recente, tem estado em evidencia em diversas áreas do conhecimento humano, tais como: sociologia, medicina do trabalho e mais recentemente no direito (Menezes, 2016).

O assédio moral é considerado na atualidade por diversos autores um evento do contexto laboral, como enfatiza a autora Freitas (2016) que o assédio moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, bem antes de ser analisado nesse ambiente de trabalho, ele já era observado nos campos da biologia e nos campos estudantis.

Barreto e Heloani (2015) define que o assédio moral é um comportamento agressor e intencional para com a vítima, sendo praticado de forma premeditada e dissimulada, com atitudes que visam desqualificar e fragilizar a vítima, no intuito de neutralizá-la em formas de poder.

Hirigoyen salienta que o assédio moral inicialmente parecer ser algo inofensivo, porém, na continuidade das práticas dissimuladas, as vítimas vão se constrangido e tornando-se fragilizadas mediante o agressor, e o que aparentemente era uma brincadeira de mau gosto sentida pela a vítima, passar a representar uma ofensa e humilhação cometida de maneira proposital e desumana perante o outro (Hirigoyen, 2017).

O fenômeno assédio moral é definido por Barreto como a exposição dos trabalhadores a situações de extremo constrangimento, de forma repetida e prolongada durante a jornada de trabalho, na intenção de desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho, obrigando-lhe a desistir do emprego (Barreto, Heloni, 2015).

O assédio moral sob a visão de Guedes é retratado da seguinte maneira: “No trabalho, o desprezo pelo outro constitui um pressuposto para o assédio moral. O terror psicológico é o projeto de destruição individualizada da pessoa no ambiente de

trabalho, que guarda estreita proximidade com o genocídio”. A autora enfatiza que o terror psicológico pode existir hierarquicamente na organização de trabalho, ocorrendo verticalmente e horizontalmente entre superiores e subordinados como também, entre os próprios colegas de mesmo grau hierárquico, com práticas que hostilizam e degradam gradualmente o recinto do trabalho, provocando danos a integridade física, psíquica e moral das vítimas (Guedes, 2015).

Freitas, por meio de suas pesquisas em relação ao tema assédio moral, adverte que esse evento acarreta diversos problemas a saúde do trabalhador, entre eles os que possuem características de transtornos psicológicos, podendo variar sua duração conforme a gravidade da situação, deixando serias consequências no decorrer dos anos. A autora aponta que os danos do assédio moral atingem não somente a vítima, mas a todos aqueles que estão a sua volta, isto inclui, amigos, família, trabalho, sendo visto, portanto, como um evento social. A autora destaca ainda que os indivíduos que cometem as práticas do assédio agem conscientemente quando diz que “a perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos” (Freitas, 2016, p. 13).

Ainda com Freitas (2016), o assédio moral se inicia frequentemente pelo excesso de um poder, seja ele qual for seguindo-se por um sofrimento físico ou mental sentido pela a vítima, gerando a perda da autoestima, podendo até mesmo ocasionar o assédio sexual.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Episódios de assédio moral podem existir no âmbito organizacional não apenas em níveis hierárquicos isolados, mas na organização como um todo. O assédio moral pode ser compreendido como um risco potencialmente presente em toda relação laboral, sem distinção de cargo ou ocupação. Embora muitas vezes invisível, esse fenômeno pode acarretar graves consequências para a vítima e para a organização de trabalho, tornando as atividades no trabalho deficientes e hostis (Guedes, 2015).

Neste sentido, Marques (2019, p. 36) ressalta que: “efetivamente, o assédio moral não deve ser entendido como um fenômeno isolado, episódico, pontual e

acidental, mas como o resultado de várias tendências que afetam o núcleo da organização do trabalho”.

Assim, o assédio moral se apresenta conforme as palavras de Zanetti (2018) de forma “individual ou coletiva, vertical ou horizontal, ascendente ou descendente”, podendo envolver tanto homens como mulheres na mesma proporção.

Thomé (2010) enfatiza que a vítima do assédio pode ser qualquer um, seja um trabalhador ou o grupo inteiro de um setor, da mesma forma que aquele que comete esta prática pode ser um único indivíduo, a exemplo do chefe ou colaborador, bem como a empresa e todos os demais colegas, o que evidencia que o assédio moral pode ser descendente (o superior hierárquico atingindo o inferior), ascendente, misto ou horizontal (não havendo uma relação de poder entre eles).

2.3.1 Vertical Descendente

O assédio moral vertical descendente trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder, através de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, mina a esfera psicológica do trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados, para manter sua posição hierárquica (Marques, 2019)

Araujo (2019), por sua vez, pontua que assédio moral vertical descendente é o mais frequente tipo e ocorre por parte de um indivíduo que possui maior nível hierárquico na organização, que se comporta de forma imparcial, sem preocupação se a vítima é um subordinado. Por quem é praticado o terror psicológico é o que caracteriza essa tipologia de assédio.

2.3.2 Vertical Ascendente

O assédio vertical ascendente acontece quando um ou vários subalternos ficam contra outra pessoa que tenha poder hierárquico. Geralmente isso acontece porque o assediador confronta escolhas de seu responsável ou até mesmo por reflexo da forma que o patrão se comporta, seja por aspereza, isenção ou atitudes autoritária (Filho; Santos, 2020)

Como exemplo para a motivação desse tipo de assédio, tem-se a fusão de empresas, onde os subordinados passam a ser dependentes de um patrão que no

quadro de funcionários da organização anterior não fazia parte e que passa a ter atitudes opressivas com foco em implantar no grupo a competitividade (Castro, 2014)

Nessa perspectiva, Caniato e Lima (2008, p. 187) enfatizam que:

O sofrimento causado pelas pressões no trabalho gera estratégias defensivas que podem ser construídas e empregadas pelos trabalhadores de forma individual ou coletiva, sem que o sofrimento seja descaracterizado: fenômeno intrínseco vivenciado subjetivamente e de forma singular.

Por sua vez, Zanetti (2018, p. 68) reforça que o assédio ascendente pode surgir na organização quando os subordinados: “se opõem a indicação deste responsável” para mudança de chefia, mas também pelo fato de o superior usar de prepotência, arrogância, ou adotar uma posição de indiferença em relação aos subordinados.

2.3.3 Horizontal

O assédio horizontal nas relações laborais é evidenciado a partir da agressão de um colega em relação a outro, sendo ambos do mesmo nível hierárquico, ressaltando que podem existir também no coletivo em relação a um único colega (Filho; Santos, 2020).

Nesta interpretação, segundo Facure (2015, p.1), disputa e rivalidade no ambiente de trabalho são provenientes da concorrência de mercado, causando um ambiente laboral hostil entre trabalhadores que, para se manterem no emprego, obrigam-se não só a demonstrar habilidade técnica, bem como, um “forte espírito competitivo e de agressividade” tem que existir. Esse comportamento muitas vezes conduz a atos abusivos e humilhantes entre colegas de trabalho, favorecendo o desrespeito e hostilizando o ambiente de trabalho.

Nessa esfera de concorrência entre os colegas de mesmo nível hierárquico, é concebida a ideia da necessidade imediata de desempenho e resultados satisfatórios, para que a organização note que ele é bom sendo assim, reconhecido por seus talentos. Em face desse quadro de elevação, é provável que seu colega de trabalho seja visto como opositor, convertendo-o em vítima de seu orgulho, hostilizando-o em caso de fracasso e conseqüentemente propagando um clima organizacional fomentado pelo assédio moral.

2.3.4 Misto

O assédio misto acontece através de situações nas quais um assédio horizontal constante pode também incluir o assédio vertical descendente, conforme resultado da omissão do superior hierárquico ou da chefia. São episódios em que o funcionário se encontra numa posição de bode expiatório tanto de um colega, como de um superior hierárquico, tornando-se responsável por toda a situação (Rodrigues, 2013).

Apesar de ser mais comum o assédio moral vertical descendente, entre o superior hierárquico e o trabalhador, também são frequentes o assédio horizontal, entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico; e o ascendente, entre o trabalhador e o superior hierárquico. O misto ainda tem pouca ocorrência.

Por fim, o assédio moral acontece sob a percepção do assediado, isto é, o assediador, geralmente, não tem a consciência que está praticando esse tipo de ação contra o colega, mesmo que este esteja se sentindo assediado. Daí a importância de as organizações ficarem atentas a essas ocorrências, atuando para evitar o agravamento de conflitos que podem comprometer a qualidade de vida no trabalho de seus empregados (Moraes; Pinto; Câmara, 2015).

2.4 O AMBIENTE DE TRABALHO COMO O LUGAR DO ASSÉDIO

Nas palavras de Freitas et al. (2008), o assédio moral no recinto laboral está relacionado com a humilhação, desvalorização, perseguição, atitudes abusivas e desrespeitosas, cometidas intencionalmente e com frequente repetição, contra um grupo ou indivíduo isoladamente, na intenção de diminuir ou constranger, pôr em situações adversas que visam desqualificar e desmerecer, chegando até mesmo a causar o desequilíbrio psicológico. A autora aponta que o assédio moral pode ser visto como uma adversidade organizacional pelo motivo das organizações serem palcos onde essas atuações ocorrem, seja por omissão ou por promover condições que encorajam tais práticas.

Hirigoyen (2017) defende que o assédio moral é reconhecido como fator destruidor do ambiente de trabalho, gerando não somente redução na produtividade como induzindo os colaboradores ao absentismo.

Nas palavras de Paiva (2009) o assédio moral ou violência moral no recinto do ambiente laboral é entendido por qualquer tipo de gesto, ação ou palavra, ocorrido

com frequência, contra a autoestima de um colaborador, promovendo danos, tanto físico como mentais, através de intimidações que acabam afetando o ambiente de trabalho.

Nas palavras de Pamplona Filho e Santos (2020, p. 52), o dano moral: “é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente”.

A medida do teor destrutivo de tal prática pode ser aquilatada quando são considerados os componentes que formam o assédio moral no trabalho: danos morais, violência psicológica, causas repetitivas, maus tratos que constroem o trabalhador (Thomé; Schwarz, 2018), minando as relações de trabalho.

2.4.1 Características do assédio moral no trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prevaricação instituída das condições de trabalho, em que são marcadas por atos desfavoráveis dos superiores em relação ao subordinado, instalando uma prática desumana que produz prejuízos físicos e emocionais para o trabalhador (Barreto; Heloani, 2015).

O assédio moral refere-se a práticas de humilhações, perseguições e intimidações nos locais de trabalho, práticas estas, integrantes de um processo de hostilidade psicológica que pode até mesmo por em risco a vida da vítima. As atitudes como a degradação intencional das condições de trabalho, o afastamento e negação de comunicação, violação contra a dignidade e o uso da violência verbal, física ou sexual, compõem os meios pelos quais o agressor prejudica as vítimas do assédio moral (Hirigoyen, 2017).

De acordo com Hirigoyen (2017), as atitudes que caracterizam o assédio dentro do recinto do trabalho são totalmente capazes de prejudicar e ferir a personalidade e dignidade de um indivíduo, no início podem até parecerem inofensivas, porém com o passar do tempo, se essas práticas se tornarem propositalmente repetitivas e sistemáticas, podem acarretar diversos problemas na vida do assediado, levando ao descontrole de suas atitudes. Os comportamentos abusivos e sem consideração tais como gestos, atos, palavras que possam prejudicar um indivíduo, tem como consequência transtornos físicos e psíquicos da mesma forma que prejudica a organização de trabalho.

Trombetta (2005) saliente que o assédio moral se caracteriza por palavras agressivas, comportamentos ou gestos violentos que se segue de forma contínua por longo período de tempo (mais de três meses). O fenômeno nasce dissimuladamente com atos supostamente inofensivos, porém, com a continuação dos atos, surge no âmbito laboral as manifestações de perversidade nas organizações de trabalho.

Nesse contexto, é possível perceber que se estabelece uma relação entre dominante / dominado, na qual o agressor se impõe perante a vítima de forma autoritária, minando sua própria identidade. No assédio moral no ambiente laboral, as atitudes perversas se apresentam de maneira dissimulada e progressiva, pois, vão aumentando gradativamente até tomarem conta da vida da vítima de forma pessoal e social (Hirigoyen, 2017).

Por vezes, esta forma assumida pelo abuso do poder é estrategicamente sistematizada, na forma dissimulada da ternura ou do bem-querer. Neste caso, a vítima não tem discernimento do jogo de violência no qual se acha envolvido, pois a agressão não se apresenta em conflito aberto, erodindo vagarosamente a condição de vida no trabalho (Barreto, 2000, p. 218).

Deste modo, conforme Barreto e Heloani (2015), o assédio moral configura-se como tortura psicológica, ocorrida direta ou indiretamente por meio de atos negativos. Seu intento é a reincidência sistemática dos atos que menosprezam, constroem e desmoralizam a vítima, revelando um conflito entre superior e subordinado. A violência e terror psicológico se iniciam com uma postura intolerante, racista ou discriminatória que posteriormente se converte em perseguição, afastamento, rejeição a comunicação, excesso ou esvaziamento de responsabilidades, juntamente com extremo sofrimento (Barreto; Heloani, 2015).

De acordo com Menezes (2016, p. 191) o assédio moral no trabalho vem embutido de atitudes tais como:

Comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação. ("Foi só uma brincadeira", "não é nada disso, você entendeu mal", "a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas", "isso é paranóia sua", "ela é louca", "não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível", são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

Conforme Barreto e Heloani (2015) a tipificação das condutas acima descritas evidencia o mecanismo de funcionamento perverso do fenômeno assédio moral no recinto laboral.

2.4.1.1 Agressor e vítima

A natureza perversa, segundo Hirigoyen (2017), é percebida no sujeito com personalidade mal estruturada, trabalhando de forma a impossibilitar o seu subordinado de raciocinar, perceber-se e conduzir-se.

Nessa perspectiva, Guedes (2015, p. 2) corrobora que, o sujeito perverso aplica várias práticas ofensivas, tais como “muxoxos, dar de ombros, olhar de desprezo - avançando para a recusa da comunicação”. Neste sentido, a neutralidade do perverso dificulta que a vítima tome por direito uma explicação para tal comportamento. Manifestando-se de outro modo, o perverso pode menosprezar e criticar negativamente a atividade laboral da vítima, proferindo reprovações em relação ao ponto de vista do trabalhador, tratado com desdém.

Segundo Barreto e Heloani (2015), os agressores desfrutam traços “narcisistas e destrutivos”, estão continuamente incertos em relação a sua capacidade profissional podendo apresentar por diversas vezes uma personalidade desconfiada para com todos a sua volta. Este apresenta uma enorme dificuldade em permitir críticas, e suspeita maldosamente de atitudes alheias. Além disso, o autor salienta que os agressores são ambiciosos e invejosos e que buscam aproveitar-se das realizações dos outros.

Hirigoyen (2017, p. 144) conceitua a respeito do perfil dos agressores da seguinte forma:

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 as próprias falhas, de defender-se contra uma angústia de cunho psicótico.

O autor reforça que a perversidade com que o agressor comete os atos estão envolvidos de “frieza, calculismo e inteligência” motivada por ações organizacionais que contribuem com a ocorrência, desprovida muitas vezes de valores éticos fundamentais. Esse processo o autor classifica de “extermínio psíquico” voltado e intencionado a quem ocultamente o agressor inveja (Barreto; Heloani, 2015, p. 5).

A pesquisadora Barreto e Heloani (2015) realizou uma pesquisa com diversos trabalhadores em que foi possível verificar a partir dos relatos, variados perfis atribuídos aos agressores que praticam o assédio moral para com seus subordinados,

sendo eles:

O sujeito agressor que comete assédio moral no entendimento de Guedes (2015) é aquele que promove críticas ao comportamento profissional do indivíduo, com menção injusta a respeito da qualificação técnica, competências ou talento profissional. O ataque não é dirigido à vítima somente em sua vida profissional, mas estende-se a sua vida pessoal por meio de brincadeiras impróprias, intimidações, disseminação de calúnias, suscitando mexericos e fofocas no ambiente laboral. Com essa situação, a desmotivação generalizada envolve a vítima e a mesma passa a viver se perguntando o motivo para tão grave ocorrência, visto que não possui nenhum fundamento que justifique tais atitudes (Guedes, 2015, p. 2).

Normalmente a vítima que sofre o assédio moral possui um caráter íntegro, são pessoas com personalidade transparente e conduta sincera. Justamente por não se deixarem seduzir pela manobra de controle do agressor essas pessoas passam a ser perseguidas e agredidas (Barreto; Heloani, 2015).

Conforme Aguiar (2005) as vítimas do assédio moral no trabalho são pessoas diferentes, ou as que se destacam, seja por sua competência, princípios ou valores. Também aquelas que atingem um desempenho abaixo do esperado, pessoas protegidas por questões trabalhistas, mulheres grávidas, ou as que se encontram fragilizadas durante o período de licenças de saúde.

Hirigoyen (2017) diverge da afirmativa de Aguiar (2005), quando este coloca que cada um pode encontrar-se exposto a ser uma vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, porém, o que torna um exposto e outro não, são elementos profissionais que despertam ameaça para aqueles dispostos à agressão.

Guedes (2015) faz referência ao perfil das vítimas do assédio moral de forma diferenciada aquela dos autores acima citados. Por exemplo, o sujeito visto como “camarada”, isto é, aquele que se relaciona positivamente com as demais pessoas, poderia com isso vir a despertar inveja. O “introvertido”, seria aquele que, por apresentar dificuldades de relacionamento, pode vir a ser interpretado como arrogante. E por fim, o “prisioneiro”, é aquele sentimental que não conseguiria livrar-se do terror psicológico.

Barreto e Heloani (2015) declara que, geralmente a vítima marcada é afastada do grupo sem esclarecimentos, achando-se exposta, hostilizada, ridicularizada, desmerecida, desvalorizada diante do grupo.

A ocorrência inicial do assédio moral no local de trabalho, de forma micro,

dissimulada e progressiva, não estimula as vítimas a formalizarem qualquer denúncia, necessitando de tempo para reagir. A vítima geralmente se coloca em um estado de inferioridade mediante as agressões sofridas e somente com a continuação dos fatos, ela costuma reagir ou desestimular-se a continuar suas atividades (Freitas, 2016).

Para Freitas (2016), condutas como: recusar a comunicação direta, desqualificar, desacreditar, isolar, vexar, constranger, empurrar o outro a cometer uma falta e assediar sexualmente, são cometidas no intuito de impedir que a vítima reaja e se defenda da situação de horror em que vive.

2.5 DANOS MORAIS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma das causas que podem gerar o dano moral. A vítima, ao ser submetida a situações de humilhação e desrespeito, pode ter sua saúde mental e emocional comprometida, resultando em danos que podem ser reparados judicialmente. Assim, o assédio moral pode ocasionar síndromes, que se não forem tratadas podem se acentuar, prejudicando a vida da vítima. As principais a serem destacadas são a Síndrome de Burnout, Síndrome de Stress Pós-Traumático e a Síndrome de Estocolmo (Marques, 2019).

2.5.1 Consequências para o empregado assediado

No âmbito individual, é a vida psicossocial do assediado que é acometida pela perseguição. Assédio moral acarreta grandes prejuízos à personalidade, à identidade e à autoestima do indivíduo, provocando desequilíbrios que reduzem seu desempenho profissional, o induzem a erros e põem em risco, além do seu emprego, sua vida.

Para Freire (2008) o assédio moral afeta a vida da vítima em vários aspectos. Essa situação consequentemente reflete no âmbito profissional: o subordinado passa a ter baixo rendimento e se sente desmotivado na prática de suas atividades.

Devido ao assédio moral, as vítimas passam a ser inexplicavelmente isoladas de seu grupo. Elas são hostilizadas, menosprezadas e perdem a credibilidade diante dos demais empregados. Com o intuito de escapar de semelhantes perseguições, alguns colegas de trabalho frequentemente passam a adotar a postura do assediador, agravando a condição de fragilidade do assediado. Essa odisseia de humilhações,

longa e repetitiva, persiste em minar sua dignidade e comprometer seus vínculos sociais, culminando em sérios prejuízos a sua saúde, devido ao elevado nível de estresse que envolve a situação.

A definição de saúde, conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS) é dada pelo completo bem-estar biológico, psicológico e social, e não apenas pela ausência de enfermidade. A OMS também considera como violência no trabalho qualquer situação em que o trabalhador é agredido física, psicológica ou moralmente em circunstâncias inerentes ao trabalho, implicando em risco para a sua segurança, bem-estar ou saúde.

A doutora Margarida Barreto (2002) vai ainda mais além ao afirmar que o mobbing pode transpor as barreiras da insalubridade, podendo levar o assediado ao óbito devido à pressão psicológica sofrida

Percebe-se que os efeitos do são devastadores e podem se manifestar de diversas formas nas vítimas desta prática, destacam-se como principais consequências danosas do assédio moral:

a) Danos à saúde psíquica decorrente de grande tensão psicológica, medo e angústia. Há uma intensa desarmonia entre sentimentos de emoções.

b) Prejuízo no convívio familiar e social. O próprio assediado cria um ambiente tenso, dentro e fora do ambiente de trabalho, e por diversas vezes utiliza o álcool ou outras drogas como fuga, afligindo a família com os reflexos assédio.

c) Diminuição da autoestima pessoal e profissional, pois como o agressor atinge principalmente a autoestima do assediado, este fica inseguro quanto à sua competência e sente-se desacreditado, dificultando assim qualquer reação ou até mesmo uma recolocação no mercado de trabalho.

d) Aumento e queda de produtividade são, respectivamente, reações de um trabalhador com medo e insatisfeito. A insatisfação com seu ambiente de trabalho devido à perseguição ocasiona uma queda da produtividade do trabalhador. Por sua vez, o medo da demissão faz com que o empregado se submeta a jornadas excessivas.

2.5.2 Consequências para o empregador

Embora muitas vezes o assediador seja o próprio empregador, para uma análise mais particular das consequências do assédio moral que acometem o

contratante, faz-se necessário que a empresa ou o próprio empresário materialize essa figura.

No âmbito organizacional, ou seja, no que se refere à empresa, são inúmeros os efeitos nefastos das humilhações. O afastamento de colaboradores por doenças e acidentes de trabalho, a elevação do absenteísmo, a rotatividade excessiva de pessoal, a quebra de maquinário devido à desconcentração ou descaso, a queda de produtividade em face do moral do grupo e da qualidade do clima de trabalho, contrariedades pertinentes a questões judiciais e o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos perante a impunidade são alguns prejuízos decorrentes do assédio moral.

Além desses infortúnios, há os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação por contágio e o enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional por parte dos trabalhadores. A empresa passa a ser cada vez menos atrativa para os talentos do mercado e o valor de sua marca é paulatinamente corroído em virtude da exposição negativa do nome da organização. Rufino discorre claramente sobre o assunto e explica:

A perda do empregado assediado também atinge negativamente a empresa, a qual sempre perde com a alta rotatividade de mão de obra, sobretudo nos casos de funcionários altamente qualificados, onde a empresa pode demorar, consideravelmente, para alcançar o êxito na substituição, podendo despender gastos com a qualificação do novo empregado, o qual precisará ser substituído de forma imediata, em razão dos efeitos da globalização. (Rufino, 2016, p. 91-92)

Temos ainda a justaposição de efeitos monetários diretos, como o custo do absenteísmo, da rotatividade de mão de obra e da queda na produtividade. O custo do absentismo é referente à ausência do empregado perseguido ao posto de trabalho, que para escapar de seu agressor, utiliza-se dos mais variados subterfúgios possíveis. Todavia, quando o trabalhador, apesar das ofensas, não se ausenta do seu local de trabalho, torna-se visível o declínio na produtividade. A rotatividade de pessoal também constitui um sério problema para a empresa, pois não é fácil substituir de imediato um funcionário e a situação se torna muito mais complexa quando envolve um empregado especializado. Além da busca por novos colaboradores, a organização terá que custear as rescisões de contrato de trabalho e o treinamento da nova mão de obra.

Quanto à responsabilidade patrimonial relacionada ao assédio, seja ele moral ou sexual, o ordenamento jurídico versa sobre a responsabilidade do empregador pelos seus atos, independentemente de ter ou não prejuízo a vítima.

2.5.3 Danos morais

O dano moral decorrente de assédio moral é um tema relevante no âmbito do Direito, especialmente nas relações de trabalho. Assim, os direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal incluem o respeito à dignidade da pessoa humana e à intimidade, conforme disposto no art. 5º, incisos III, V e X, além do art. 6º, que trata do direito à saúde mental. O dano moral é caracterizado pela ofensa ou violação dos bens de ordem moral de um indivíduo, abrangendo aspectos como liberdade, honra, saúde (mental ou física) e imagem.

É importante destacar que, ao se referir a intimidade, vida privada e honra na legislação, a ênfase recai sobre a vida pessoal do indivíduo, que é de sua exclusiva responsabilidade. Assim, a ele é garantido o direito de decidir se deseja ou não tornar públicas suas informações ou experiências.

A possibilidade de reparação por danos morais surge quando o indivíduo se sente lesado em sua privacidade, especialmente quando suas informações ou eventos pessoais são divulgados por terceiros sem seu consentimento.

O Código Civil (CC), em seu art. 932, inciso III, estabelece que o empregador é responsável pela reparação civil por atos de seus empregados, quando estes agem no exercício de suas funções ou em razão delas. Além disso, o art. 927 do mesmo código determina que aquele que comete um ato ilícito (conforme os arts. 186 e 187 do CC) deve repará-lo, independentemente de culpa, nos casos previstos em lei ou quando a atividade normalmente exercida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem

Assim, a vítima de assédio moral tem o direito de buscar reparação por danos morais.

2.5.4 Manifestações físicas e psicológicas nas vítimas

O corpo reage muito rápido aos acontecimentos externos, principalmente quando se trata de uma agressão psicológica. Dessa forma, identifica-se com mais

facilidade quando algo não está saudável, antes mesmo de reconhecer mentalmente. Essas reações do corpo são os distúrbios psicossomáticos, que acontecem com a variação repentina de peso, dermatose, crise de hipertensão, distúrbios endocrinológicos e digestivos, cefaleia, redução da libido, entre diversos outros. Quando o psicológico interpreta o motivo dessas reações que o corpo apresentou, pode desencadear em distúrbios mentais, causando uma troca mútua entre físico e psíquico (Marques, 2019)

O estresse é um estado do organismo quando sujeito a um esforço e uma tensão. Após uma condição estressante, o corpo passa por reações químicas ordinárias que comandam o organismo para lidar com a circunstância. Entretanto, quando os episódios estressantes são contínuos, os prejuízos acontecem para o trabalhador, pois o organismo começa a padecer com as constantes reações químicas, sem tempo para eliminar essas substâncias e para ter o descanso e recuperação emocional necessário (Marques, 2019)).

Muitos assediados passam a ter depressão no decorrer de uma agressão traumática recorrente. A pessoa se afasta de si mesma, com isso apresenta sintomas como insegurança, isolamento das relações interpessoais, insônia, falta de apetite e a falta de vontade de realizar atividades que antes geravam bem estar. A depressão precisa ser tratada com muita atenção, devido ao elevado risco de suicídio (Ferreira, 2017).

Assim, aqueles que são acometidos pelo assédio moral não conseguem compreender a situação na qual estão envolvidos. Esta falta de entendimento se deve ao fato de o agressor não lhes dar nenhuma satisfação, até mesmo porque não há nenhuma justificativa plausível para suas atitudes. Para a vítima o trabalho deixa de ser gratificante e passa a ser nada mais que uma sequência de ofensas e humilhações, uma jornada que findará com a sua desvinculação da organização em que labuta.

Os insultos e o abuso de poder dos chefes para com seus subordinados ou entre colegas de trabalho constituem uma relação desequilibrada entre os envolvidos, uma conjuntura que proporciona o aparecimento de enfermidades, tanto físicas como mentais.

Para a compreensão dos fatores de risco e do desenvolvimento do burnout é necessário que sejam avaliadas as interações entre quatro fatores: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade. É importante destacar que os conceitos e

definições para a síndrome de burnout ainda estão em desenvolvimento, mas os estudiosos, de forma geral, concordam que este fenômeno interfere nos níveis institucional, social e pessoal.

2.5.4.1 A Síndrome de Burnout

O termo burnout significa combustão total. Ele faz parte do vocabulário informal de países de língua inglesa e é comum ser empregado para simbolizar um estado de esgotamento completo da energia individual devido ao trabalho. Esse fenômeno teve sua primeira descrição clínica realizada pelo psicanalista americano Herbert Freudenberger em 1974, que o denominou de “incêndio interno”, um “esgotamento dos recursos físicos e mentais”.

A síndrome de burnout é definida como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional no trabalho elevada a níveis críticos, conseqüente a um processo crônico de estresse no ambiente profissional. Trata-se de uma experiência subjetiva que gera ações e sentimentos negativos na relação do indivíduo com o seu trabalho, tais como perda do comprometimento, insatisfação e desilusão.

O burnout é um processo desencadeado por prolongados e excessivos níveis de tensão que levam o indivíduo à exaustão emocional, condição caracterizada por sentimentos de raiva, solidão, impaciência, depressão, irritabilidade, dores musculares e de cabeça, tensão, fadiga constante, fraqueza, distúrbios do sono, dentre outros. O adoecimento de um indivíduo por burnout é estabelecido de forma lenta e gradativa.

Muitos assediados passam a ter depressão no decorrer de uma agressão traumática recorrente. A pessoa se afasta de si mesma, com isso apresenta sintomas como insegurança, isolamento das relações interpessoais, insônia, falta de apetite e a perda de interesse por atividades que geravam prazer. A depressão é uma doença que precisa ser tratada com muita atenção, devido ao elevado risco de suicídio (Ferreira, 2017).

No âmbito relacional, a autora Rufino (2016) afirma que após a vítima sofrer assédio moral, passa a se sentir incapaz, frustrada e menosprezada. Isso reflete diretamente no seu comportamento e afeta o convívio entre pessoas, nos segmentos familiar, social e profissional.

Para Nascimento (2004), atitudes hostis e de degradação contínuas coagem a vítima, tornando o assediado uma pessoa com a autoestima baixa, afetando desse modo todas as relações interpessoais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

Esta pesquisa utilizou-se do método indutivo, que parte de observações específicas e casos particulares para desenvolver generalizações mais amplas, a partir do estudo do da rescisão indireta motivada por assédio moral.

Além disso, empregou-se abordagem qualitativa, que se caracteriza pela compreensão e interpretação dos fenômenos sociais e complementarmente, foi adotada a técnica de pesquisa bibliográfica. Assim, a pesquisa, de cunho exploratório, procede pelo levantamento bibliográfico de livros, artigos científicos e documental sobre a temática.

A pesquisa será de natureza bibliográfica, uma vez que se baseará na análise de obras já publicadas sobre o tema do assédio moral.

3.1.1 Da coleta de dados

Foram utilizados livros, artigos acadêmicos, teses, dissertações e legislações pertinentes. As fontes serão selecionadas com base nos seguintes critérios: relevância do conteúdo para o tema proposto, autoridade e credibilidade dos autores, obras dos últimos cinco anos e diversidade de perspectivas (incluindo diferentes áreas do Direito, Psicologia e Sociologia).

3.1.2 Da análise dos dados

Após o levantamento, os dados obtidos através dos artigos analisados serão tabulados em planilha Excel, contendo as bases de dados onde o trabalho foi localizado, os autores, títulos dos trabalhos, ano e periódico de publicação e os resultados obtidos.

Para a elaboração do trabalho final, os dados levantados serão apresentados de maneira a responder como ocorre a rescisão indireta em casos de assédio moral?

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral viola alguns dos valores humanos fundamentais: dignidade, honra, igualdade e pessoalidade, os quais são protegidos pela Constituição Federal e considerados direitos fundamentais da pessoa humana. O desrespeito desses direitos resulta em danos que podem ser de ordem material ou patrimonial e/ou imaterial, os quais compreendem danos psicológicos, morais e físicos. No caso do assédio moral os danos morais e psicológicos são mais comuns (Pinto, 2013).

No Brasil, ainda não se tem uma lei que trate especificamente do assédio moral, apenas um projeto de lei, onde tal ato será incluído no Código Penal e a pena para o crime será de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em um terço se a vítima tiver menos de 18 anos.

O assédio moral está exposto no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, e a consequente obrigação do agressor de indenizar a vítima, com fundamento nos artigos 1º § III e 5º § V e X, da Constituição Federal.

A dignidade da pessoa humana, fundamentada nos artigos acima citados da Constituição Federal de 1988 (CF), traduz-se em vetor interpretativo de todo o ordenamento jurídico, pretendendo sempre preservar o ser humano na qualidade de pessoa participante de uma comunidade socialmente justa.

Para Martins (2016), “o assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus pressupostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador.

Um aspecto que deve ser levado em consideração diz respeito à dignidade da pessoa humana, respaldada pela carta magna em seu artigo primeiro, inciso III. Dessa forma, os trabalhadores não podem passar por constrangimentos físicos e psicológico em seu ambiente de trabalho. Segundo Martins (2015) “os trabalhadores tem que ser respeitados, preservando assim sua moral e intimidade, assim também como o empregado deve respeitar o empregador e seus prepostos. Pois de acordo com a CF (art. 5º, III, da Constituição), “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

De acordo com Padilha (2017), o ambiente de trabalho tem que disponibilizar um local de trabalho digno para seus funcionários, e assegurar o direito e as garantias aos mesmos.

Em maio de 2019, no Brasil, a Câmara Federal aprovou um projeto de lei que torna o assédio moral crime. Segundo o projeto, tal ato será incluído no Código Penal e a pena para o crime será de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em um terço se a vítima tiver menos de 18 anos.

Em relação a CLT O assédio moral “implica grave violação do dever contratual e de outras hipóteses legais previstas no art. 483 portanto, o empregado, vítima do assédio moral, pode lançar mão da rescisão indireta, além de invocar a estabilidade no emprego no caso de demissão arbitrária, uma vez manifestando problemas de saúde como sequelas do assédio moral” (Alkimin, 2013, p. 03).

Assim, o primeiro fator importante para se resguardar das ameaças do assédio moral é a informação. Barreto e Heloani (2015) enfatiza medidas que podem ser adotadas pela empresa para que seus colaboradores possam se defender desse tipo de agressão psicológica, orientando que “além dos códigos de ética” que norteiam os valores e princípios organizacionais, o trabalhador deve ter o direito da denúncia anônima, tendo o setor de recursos humanos como o criador dos mecanismos para este fim.

Menezes (2016) faz referência ao art. 482, b, da CLT, quanto a atos ilegais cometidos no ambiente de trabalho, ressaltando que pode ocasionar a demissão por justa causa daqueles que praticam o assédio moral, seja a um colega ou a um superior hierárquico.

Não somente a informação é vista como um fator válido no processo de combate ao assédio moral, como também subsidia a prevenção do mesmo. Não se deve ignorar os efeitos avassaladores que o assédio moral causa às suas vítimas, no entanto, é de extrema importância que se conheça a causa que gera a violência psicológica no ambiente de trabalho. A propaganda social que é desenvolvida pelo sindicato dos trabalhadores na intenção de rejeitar os atos de assédio moral na organização do trabalho é, segundo Guedes (2015), certamente uma das mais eficientes armas na luta contra esse mal.

Nesse contexto, Pretti (2021) salienta que o individualismo e a competição entre os colaboradores, bem como a teoria do “salve-se quem puder”, de fato promovem a prevaricação do trabalho, contribuindo assim com a ocorrência do

assédio moral. É fator primordial que a empresa adote estratégias de defesa contra este dano que traz não somente consequências nefastas para o trabalhador, mas de igual modo para a organização e a sociedade.

A empresa deve buscar conhecer os fatores de risco que contribuem para a ocorrência do assédio moral em seu recinto, para que as condutas adotadas de enfraquecimento dos atos ilegais tragam um resultado satisfatório. A vítima que sofre os ataques desse fenômeno precisa buscar conhecer os aspectos jurídicos que lhe garantam a proteção e estabeleçam a punição para aqueles que agem desumanamente no ambiente de trabalho (Guedes, 2015).

Diante da abordagem de defesa contra o assédio moral no trabalho, Barreto e Heloani (2015) levanta a questão do temor que a vítima sente em se pronunciar quanto aos ataques que sofre, sendo este certamente um impedimento ao combate a esta prática. O autor esclarece que esse temor ocorre devido ao pressentimento de mudanças que possa haver no local de trabalho, tais como: mudanças desvantajosas de função e local ou até a demissão.

Barreto e Heloani (2015) orienta para que se adotem medidas que desacelerem as práticas de assédio moral no ambiente laboral. Para tanto, deve-se analisar a empresa em seu contexto psicossocial e clima organizacional. Ele esclarece também, que providências preventivas podem ser adotadas de forma “primária, secundária e terciária”, ou seja, a autora explica ainda que a principal intervenção deve ser feita na fase inicial do conflito, visto que facilitaria o processo de entendimento entre as partes.

Pretti (2021) esclarece que não temos no Brasil, legislação geral de combate ao assédio moral, nem que defina de forma específica a violência psicológica no local de trabalho, no entanto orienta que a maior parte dos incisos do art. 483 da CLT, tratam das relações que envolvem as práticas do assédio moral, dos direitos legais do trabalhador, bem como dos direitos quanto à preservação da honra e da boa fama do trabalhador.

Guedes (2015) aponta também como fator importante de combate ao assédio moral na organização, a promoção da conscientização quanto ao que a mídia busca impor à mente das pessoas, por meio de mensagens corporativas. A autora destaca as mensagens de exaltação a “excelência”, constituída pela agilidade. De igual modo, evidencia as propagandas que destacam a beleza e outros fatores que causam sofrimento psicológico a homens e mulheres, quando o que na verdade buscam é o trabalho digno e a proteção social a que têm direito.

Diante disso, algumas empresas já procuram promover uma qualidade de trabalho melhor para os seus colaboradores proporcionando-lhes condições dignas para manter o clima organizacional o mais favorável possível, criando mecanismos internos ou comissões para apurar irregularidades e denúncias, de modo a evitar passivos trabalhistas e ações indenizatórias (Nascimento; Silva, 2012,).

Ainda para os mesmos autores, consideram que se a lei do silêncio prevalecer, esses relatos ficarão apenas nos bastidores e corredores das organizações e nada poderá ser feito. Precisa-se deixar a passividade de lado e reagir contra esse mal que se alastra a cada dia nos mais diversos setores das repartições e organizações

4.1.1 Os princípios administrativos e o assédio moral

O Direito Administrativo é conceituado segundo Carvalho Filho (2011, p.24) como “sendo o conjunto de normas e princípios que, visando sempre ao interesse público, regem as relações jurídicas entre as pessoas e órgãos do Estado e entre este e as coletividades a que devem servir”. (Carvalho Filho, 2011, p. 24).

A Constituição Federal em seu Artigo 37, caput, dispôs expressamente sobre alguns desses princípios, existindo, porém, além deles, outros que são reconhecidos:

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]. (BRASIL, 1988).

A legalidade está estampada no Artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal Brasileira, a qual estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Dessa forma, o princípio da impessoalidade deve colocar na referência de garantir a lisura e imparcialidade nos atos públicos, sem proteção, favoritismo ou perseguições. Koury (2000 p. 183) disciplina que tal princípio impõe que o administrador público não dispense os preceitos éticos que devem estar presentes em sua conduta.

Assim, o ambiente de trabalho deve ser pautado em uma relação harmônica, baseada no respeito entre os colegas independentemente de hierarquia, aonde um tratamento que venha a degradar a moralmente, psiquicamente, atrapalhando em seu trabalho e na relação com os outros funcionários e até mesmo com sua família é

totalmente abominável, visto que desrespeita o princípio da moralidade, o qual talvez seja um dos princípios que mais é transgredido pelo fenômeno do assédio moral.

Cabe ressaltar que o ato imoral atinge diretamente a lei, o que além de torná-lo nulo, acarretará responsabilidade civil e criminal àquele agente que o causar. Conforme disposto ainda no artigo 37 da Constituição Federal Brasileira:

§ 4º -Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível. (Brasil, 1988).

Ao gestor não lhe basta cumprir os estritos termos da lei, é necessário que seus atos sejam verdadeiramente adequados à moralidade administrativa e aos padrões éticos de conduta que orientem sua realização. Para que os atos dos agentes administrativos sejam legítimos é necessário que se faça um controle por meio da maior divulgação oficial possível deles.

Minassa (2012) comenta ainda o caso em que é devida a promoção na carreira pública de um agente, porém o seu superior hierárquico insiste em retardar envio de publicação de determinado ato administrativo que confira certa vantagem auferida pelo agente assediado, dificultando assim o seu progresso na carreira pública. Tal princípio foi inserido no rol do caput do Artigo 37 da Constituição Federal por meio da Emenda nº 19, de 04 de junho de 1998.

Por meio de tal princípio se buscou uma maior agilidade à satisfação aos usuários dos serviços fornecidos pela a Administração, buscando o seu melhor funcionamento, buscando a manutenção dos melhores resultados possíveis no que tange a essa relação.

Assim, podem ocorrer casos em que um superior hierárquico, afirmando estar usando de tal princípio, acaba delegando diversas tarefas ao assediado que são na verdade difíceis, devido a sua complexidade e/ou enorme volume, ou até mesmo impossíveis de serem executadas. Acaba tal superior por mascarar o abuso de poder com o princípio da eficiência.

Buscando, ainda, melhores resultados e uma melhor eficiência dos serviços, foi implementada chamada Avaliação Periódica de Desempenho, sendo tal apontada pela doutrina como um dos meios utilizados para introduzir a violência no campo da Administração Pública. (Maeoka, 2012, p.102)

De maneira que, o superior hierárquico assediador (aqui ocorre o assédio moral descendente) acaba por impor medo ao assediado quanto a sua avaliação. Este sim foi o grande beneficiado- passou a utilizar o sistema de avaliação como instrumento de barganha e intimidação.

4.1.2 Jurisprudências dos tribunais trabalhistas

Para dar início à exposição deste tópico convém explicar que no âmbito estadual destacam-se as seguintes normativas, colhidas no mesmo portal: a) Lei contra assédio moral, aprovada pela Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro, e de iniciativa do deputado estadual Noel de Carvalho (PSB).

Destaque-se que esta foi a primeira lei estadual sobre o tema aprovada no Brasil, especificamente em agosto de 2002; b) Lei contra o assédio moral, aprovada pela Assembleia Legislativa de São Paulo, e de iniciativa do deputado estadual Antônio Mentor (PT-SP).

Referida normativa foi aprovada na Câmara em 13/09/2002, mas vetada em 08/11/2002 pelo governador do Estado; c) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa da Bahia, sob a coordenação de Moema Gramacho, deputada estadual pelo PT-BA; d) Projeto de Lei sobre assédio moral, de coordenação do deputado estadual Chico Lopes (líder do PCdoB-CE), na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará; e) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa do Espírito Santo, de iniciativa do deputado estadual Lelo Coimbra; f) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, e de iniciativa de Maria do Rosário, deputada estadual pelo PT-RS.

De acordo com Ociana Donato Da Silva (2012, p.224-225), o que se verifica por meio de uma busca na legislação em âmbito municipal é a existência de leis como nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação, além de lei do Estado do Rio de Janeiro, a saber:

Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001); Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001); Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001); Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001); Jaboicabal (Lei 2.982 de 17/11/2001); São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002); Natal (Lei 189 de 23/02/2002); Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002); Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002); São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

Silva (2012, p.225) ainda explica que existem várias iniciativas a respeito de normativas municipais, sendo certo que dentre elas algumas já se encontram aprovadas, a saber:

Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre-RS, de iniciativa Aldacir Oliboni, vereador do PT; b) Lei contra assédio moral de São Paulo-SP, de iniciativa de Arselino Tatto, vereador do PT; c) Lei contra assédio moral de Sindrolândia-MS, aprovada em 5 de novembro de 2001; l) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Amparo-SP, de iniciativa Dimas Marchi, vereador; d) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Cruzeiro-SP, de iniciativa de Celso de Almeida Lage, Prefeito; e) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Guararema-SP, de iniciativa de Sirlene Messias de Oliveira, vereadora do PPS; f) Projeto de Lei na Câmara Municipal de GuaratinguetáSP, de iniciativa de José Expedito da Silva, vereador pelo PT; g) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu-RS, de iniciativa de João Carlos Chiquetto, vereador pelo PTRS; h) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Presidente VencesleuSP, de iniciativa de Edivaldo Pedro Correia, vereador; i) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP, de iniciativa do vereador Donizete da Silva Cruz de Freitas; j) Projeto de Lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP, de iniciativa de Maria Izélia, vereadora pelo PT; l) Projeto de Lei na Câmara Municipal de 127 Vitória-ES, de Coordenação de Eliézer Albuquerque Tavares, vereador do PT. (ibidem, p.225)

A jurisprudência pátria não se faz de rogada e tem se mantido atenta quanto à ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, pois como já exposto, trata-se de fenômeno que vem atingindo a integridade física do trabalhador, além de causar danos que extrapolam a pessoa da vítima.

Assim, o terreno de decisões jurisprudenciais é fértil e apresenta diversos julgados; apenas a título de ilustração cita-se alguns, como se observa a seguir, com dados obtidos eletronicamente nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho:

(TRT-15. Reexame nº 1807120125150060-SP; 48213/2013-PATR, Relator: Fabio Allegretti Cooper. Publicado em 14/06/2013), (TRT-15. Recurso Ordinário nº 1226-SP; 01226/2012. (TST. 2ª Turma. Recurso de Revista nº 22634420115150109. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 25/02/2015. Publicado no DEJT em 06/03/2015); (TJ-RS. Sexta Câmara Cível. Apelação Cível nº 70030772446-RS. Relator: Sylvio José Costa da Silva Tavares. Julgada em 10/12/2014. Publicada no Diário da Justiça em 15/12/2014); (TRT-3. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº0000181-48.2014.5.03.0051. Relator: Emerson Jose Alves Lage. Publicado no DEJT/TRT3 em 17/07/2014); TRT-4. 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. Recurso Ordinário nº 896004120095040661-RS; 0089600-41.2009.5.04.0661. Relator: George Achutti. Julgado em 07/12/2011); (TRT-3. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000007- 18.2012.5.03.0016. Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Júnior. Julgado em 03/07/2013. Publicado no DEJT em 10/07/2013). (TRT-1. 3ª Turma. Recurso Ordinário nº 128 7551320125010014-RJ. Relator: Rildo Brito. Julgado em 21/10/2013. Publicado em 30/10/2013); (TRT15 – Recurso Ordinário nº

14180620125150132-SP 093334/2013- PATR. Relator: Fabio Allegretti Cooper. Publicado em 25/10/2013); (TST. 2ª Turma. Recyrsi de Revista nº 9558020135050464. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 29/04/2015. Publicado no DEJT em 08/05/2015). (TRT-3. 6ª Turma. Recurso Ordinário nº 0002816- 81.2011.5.03.0091. Relator: Jorge Berg de Mendonca. Julgado em 02/10/2012. Publicado no DEJT em 08/10/2012); (TRT-4. 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Recurso Ordinário nº 0000432-16.2010.5.04.0007-RS. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. Julgado em 13/09/2011); (TST. 6ª Turma. Recurso de Revista nº 2077007720135130009. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Julgado em 10/09/2014. Publicado no DEJT em 12/09/2014).

Diante da jurisprudência citada, cabe aqui tecer alguns breves comentários, sendo que inicialmente fica aparentemente claro que o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta muitas consequências jurídicas; traz consigo a possibilidade de ocorrência de dano moral e, sob essa ótica, justifica a reparação pecuniária a ser exigida do sujeito ativo na relação de assédio. Na medida em que a legislação pátria não atribui qualquer lei específica em âmbito federal e que caracterize o assédio moral, o julgador busca fundamentar suas decisões no texto constitucional, priorizando o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento para solucionar os conflitos, conforme se apreende dos julgados apresentados.

Em arremate sobre a jurisprudência pátria, tem-se que as sentenças proferidas, especialmente as de ressarcimento de dano moral na relação de trabalho, tiveram por consequência o desrespeito às garantias fundamentais humanas

4.2 A RESCISÃO INDIRETA MOTIVADA POR ASSÉDIO MORAL

Nos termos do § 1º do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é aplicado de forma subsidiária conforme o art. 19 da Lei 150, o trabalhador tem o direito de suspender a prestação de serviços ou rescindir o contrato de trabalho quando precisar cumprir obrigações legais que sejam incompatíveis com a continuidade do serviço.

Adicionalmente, conforme o § 3º do art. 483 da CLT, caso o empregador não cumpra as obrigações contratuais, o trabalhador doméstico pode solicitar a rescisão do contrato de trabalho e o pagamento das indenizações correspondentes, podendo permanecer ou não no serviço até que haja uma decisão final sobre o processo.

Se o trabalhador optar pela rescisão indireta do contrato por tempo determinado, ele terá, além do direito a uma possível indenização por danos morais, os seguintes direitos trabalhistas: aviso prévio; saldo de salários; férias e férias

proporcionais; 13º salário e 13º salário proporcional (1/12 avos); levantamento do FGTS e da indenização compensatória (art. 22 da Lei 150); e as guias para o seguro-desemprego.

Como já mencionado nos tópicos anteriores, a legislação trabalhista não possui uma disposição específica que trate do assédio moral como motivo para rescisão indireta, conforme indicado no artigo 483 da CLT. No entanto, essa lacuna não impede que o empregado, que seja vítima de assédio moral, busque a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

Nesse contexto, uma decisão do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, sob a relatoria de David Alves de Mello Junior, determinou a rescisão indireta do contrato de trabalho e concedeu indenização por danos morais em decorrência do assédio moral praticado pelo empregador.

A Reforma Trabalhista, por meio do Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial (artigos 223-A a 223-G) da CLT, buscou regulamentar a questão. Embora o título tenha uma abrangência considerável, alguns artigos podem ser aplicados para a configuração do assédio no ambiente de trabalho. O artigo 223-B, por exemplo, estabelece que qualquer ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou a existência de uma pessoa física ou jurídica resulta em dano de natureza extrapatrimonial. Além disso, o artigo 223-G orienta o juiz na apreciação dos pedidos de reparação, classificando as ofensas em leves, médias, graves e gravíssimas (Oliveira, 2021).

As dificuldades também estão ligadas à questão das testemunhas, que muitas vezes são funcionários que presenciam atos de assédio, mas não se dispõem a comparecer ao judiciário para confirmar os fatos. Segundo Pamplona Filho (2020, p. 22), não há uma previsão expressa sobre a responsabilidade civil do empregador em relação aos danos causados ao trabalhador, tornando essa responsabilidade subjetiva, a menos que exista uma norma específica que estabeleça a responsabilidade objetiva, como nos casos decorrentes da atividade ou ato do empregado.

É evidente que, em muitos casos de assédio moral perpetrado pelo empregador contra seus empregados tem como objetivo fazer com que o trabalhador peça demissão. Ao desrespeitar a dignidade do empregado, o empregador causa um dano claro, o que o torna passível de responsabilização civil para reparar o prejuízo causado ao seu subordinado.

A partir dessa premissa, é possível entender que o assédio moral, embora não constitua uma hipótese legal explícita de justa causa para o empregador, pode ser facilmente incluído no rol do art. 483 da CLT. Essa interpretação é respaldada pela amplitude do próprio texto normativo, que permite uma leitura extensiva das situações que caracterizam a rescisão indireta.

Nesse contexto, a rescisão indireta por assédio moral se configura como o meio pelo qual o empregado busca, perante a Justiça do Trabalho, a rescisão de seu contrato de trabalho em razão da justa causa atribuída ao empregador. As circunstâncias previstas legalmente no artigo 483 da CLT evidenciam essa possibilidade, uma vez que delineiam comportamentos que caracterizam condutas abusivas intrínsecas ao assédio moral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a rescisão indireta em casos de assédio moral. Assim, através de todas as pesquisas bibliográficas observou-se que rescisão indireta se fundamenta na gravidade das condutas do empregador, que devem configurar uma quebra substancial das obrigações contratuais.

Em nosso ordenamento jurídico não existe disposição legal específico a respeito do assédio moral, por isso a doutrina e a jurisprudência são responsáveis de estabelecer a sua conceituação com o fim de melhor identificar esse fenômeno que é de grande importância para o mundo jurídico. Outrossim, houve a necessidade desses conceitos serem estudados para que haja melhor compreensão de suas consequências.

Porém, mesmo com a ausência de uma lei específica sobre o tema, verificou-se que o sistema jurídico já possui os meios necessários para o seu combate, além de instrumentos judiciais importantes, como as ações civis públicas por parte do Ministério Público. A rescisão indireta é um mecanismo legal que visa proteger o trabalhador em situações que se tornam insustentáveis, assegurando sua dignidade e bem-estar psicológico. Quando um ambiente de trabalho se torna hostil, especialmente em casos de assédio moral, essa modalidade de rescisão se torna uma alternativa para garantir a justiça e a proteção dos direitos do empregado.

As empresas têm a obrigação de promover e manter um ambiente laboral saudável, isento de comportamentos abusivos. O não cumprimento dessa responsabilidade pode levar não apenas à rescisão indireta, mas também a processos judiciais que buscam compensar os danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador.

Portanto, a rescisão indireta em situações de assédio moral é uma ferramenta jurídica que busca restaurar o equilíbrio nas relações de trabalho, garantindo a proteção do empregado contra práticas que possam comprometer sua integridade. A eficácia desse recurso depende de uma análise cuidadosa dos aspectos legais envolvidos e da conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e saudável.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, J. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: definições e consequências. 2019. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-definicoes-e-consequencias.htm>. Acesso em: 24. maio. 2024.
- AGUIAR, A. L.S. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- BARRETO, M. M. S; HELOANI, R. Violência, Saúde e Trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Revista Serviço Social**. São Paulo, v.5, n.123,p.78-81, jul. 2015.
- BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books, 1976.
- BRASIL. **Código Penal. 1940**. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf. Acesso em: 23 maio. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. 1943**. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_1ed.pdf Acesso em: 21 maio. 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 21 maio. 2024.

BRASIL. **Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 2002. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/506294/codigo_civil_5ed.pdf. Acesso em: 21 maio. 2024.

CAMPOS, R. A.; PANCHERI, I. **Crime de assédio moral no trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.unigran.br/revista_juridica/ed_anteriores/38/artigos/artigo03.pdf Acesso em: 25 maio. 2024.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.

DUQUE, B. M., Munduate, L. & Barea, M. J. B. La espiral del mobbing. **Papeles del Psicólogo**, v.14, n.29,p. 55-68, jun.2003.

FILHO, R. P; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio Moral Organizacional**. 1. ed. Saraiva Jur. 2020.

FERREIRA, J. B. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Brasília: UNB, 2007.

FERREIRA, H. D. B.. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, SP: Russell. 2017.

FREITAS, M. E. HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, M. E. de. Assédio Moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, ABR./JUN. 2016.

FRONTZEK, L. G. **Assédio moral**: novos rumos da violência psicológica no trabalho. 2009. 91f. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG, Minas Gerais. 2009.

GUEDES, F. G. **Assédio moral no Direito do Trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no quantum indenizatório** / Fernando Grass Guedes; orientador, Rafael Peteffi da Silva - Florianópolis, SC, 2015.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v.22, n.2, p.35-42, ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2>. Acesso em: 21 maio. 2024.

GEDIEL, J. A.; et al. **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2010.

GUEDES, M.N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio Moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

LIMA FILHO, F.C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2020.

MARQUES, A.C. et al. **Manual sobre a Prevenção e o enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação**. Brasília, CAMDS,2019. Disponível em:https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso: 26 maio. 2024.

MANUS, P.P. T. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. 2019.

MENEZES, C. A. C. de. Assédio Moral. **Revista do TST**. Brasília, v. 68, n.33, p. 189-195, dez.2016. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/51229>. Acesso em: 20 maio. 2024.

OLIVEIRA, I.R. **Assédio moral no trabalho: a responsabilidade jurídica e a rescisão indireta conteúdo jurídico**, Brasília-DF: 10 dez 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57870/assdio-moral-no-trabalho-a-responsabilidade-jurdica-e-a-resciso-indireta>. Acesso em: 21 maio. 2024

OLWEUS, D. **Bullying at school: What we know and what we can do**. London: Lackwell, 1993.

PRETTI, R.J. **Assédio moral no trabalho e a responsabilidade civil do praticante**. Brazilian Journal Of Development, [S.L.], v. 7, n. 3, p. 23634-23642, 2021

PAIVA, A. **Violência: o dilema da sociedade**. São Paulo: Baraúna, 2009.

PAMPLONA FILHO, R.; SANTOS, C. M. P.G dos. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2020.

STOCO, R. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência [...]**. Editora Revista dos Tribunais, 2021.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. **Trabalho Significativo e Felicidade Humana: explorando Aproximações**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Rio de Janeiro, v.12, n.3, p. 341-354, dez. 2018.



DISCENTE: Izamara Vanessa Sena Silva

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 01.11.2024

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **6,43%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [△](#)

Suspeitas confirmadas: **5,6%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [△](#)

Texto analisado: **93,19%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.4
sexta-feira, 01 de novembro de 2024

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente IZAMARA VANESSA SENA SILVA n. de matrícula **36755**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 6,43%. Devendo a aluna realizar as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA
Razão: Responsável pelo documento
Localização: UNIFAEMA - Ariqueme/RO
O tempo: 01-11-2024 20:00:43

ISABELLE DA SILVA SOUZA
Bibliotecária CRB 1148/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA