

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO - 2023

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: uma análise à luz da dignidade da pessoa humana

Elaine Bastos Peluso

Missael Zampier

RESUMO

O assédio moral no serviço público é uma questão de extrema relevância, que merece ser analisada sob o prisma da dignidade da pessoa humana. Esse fenômeno é caracterizado por práticas abusivas, vexatórias e humilhantes que um funcionário pode sofrer no ambiente de trabalho, muitas vezes provenientes de superiores hierárquicos ou colegas. A violação da dignidade humana nesse contexto é flagrante, uma vez que tais ações comprometem a integridade psicológica e emocional do indivíduo, além de minar a sua autoestima e autoconfiança. O objetivo do presente trabalho foi analisar como é configurado o assédio moral no ambiente laboral, especialmente na administração pública. Foi realizado um levantamento bibliográfico com base em fundamentação teórica, buscando fontes primárias para obter informações fundamentais sobre as principais características do tema. Com o presente estudo foi possível notar que o assédio moral nas relações justas trabalhistas constitui-se numa relação de poder, que em diversas ocasiões, configura-se por meio de condutas abusivas realizadas repetitivamente, praticadas de forma humilhante e constrangedora, discriminando e difamando os trabalhadores, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente e na maior parte dos casos, afastá-lo do ambiente de trabalho. O assédio moral é parte integrante de uma coletividade, sendo, na maioria dos casos, provenientes de atitudes praticadas por superiores hierárquicos ou prepostos (colegas que ocupam cargo de mesmo nível hierárquico), praticado intencionalmente.

Palavras-chave: Assédio moral. Serviço público. Dignidade da pessoa humana. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment in public service is an extremely relevant issue, which deserves to be analyzed from the perspective of human dignity. This phenomenon is characterized by abusive, humiliating and humiliating practices that an employee may suffer in the workplace, often originating from superiors or colleagues. The violation of human dignity in this context is flagrant, since such actions compromise the individual's psychological and emotional integrity, in addition to undermining self-esteem and self-confidence. The aim of this work was to analyze how moral harassment is configured in the workplace, especially in public administration. A bibliographical survey was carried out based on theoretical foundations, searching for primary sources to obtain fundamental information about the main characteristics of the topic. With the present study, it was possible to note that moral harassment in work relations constitutes a relationship of power, which on several occasions, is configured through abusive conduct carried out repetitively, practiced in a humiliating and embarrassing way, discriminating and defaming workers, in order to emotionally destabilize and in most cases, remove it from the work environment. Moral harassment is an integral part of a community and, in most cases, comes from attitudes practiced by hierarchical superiors or agents (colleagues who occupy positions at the same hierarchical level), carried out intentionally.

Keywords: Moral harassment. Public service. Dignity of human person. Work environment.

1. INTRODUÇÃO

A temática que aborda o assédio moral nas relações laborais possui grande importância no cenário jurídico, objetivando garantir um ambiente de trabalho mais salutar e justo para os trabalhadores. Este fenômeno pode se manifestar através de qualquer conduta abusiva ou constrangedora, que aconteça de forma repetitiva, com objetivo de discriminar ou excluir a vítima do ambiente de trabalho (CALCINI; DE ALMEIDA COUTINHO; LOPES FILHO, 2019).

Apesar do assédio moral existir desde o surgimento das relações sociais, a intensificação de um ambiente cada vez mais competitivo entre os trabalhadores proporcionou um aumento significativo de casos de assédio moral no ambiente laboral. No Brasil, verifica-se que não há tratamento jurídico específico, o que dificulta o reconhecimento dos diferentes casos existentes de assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com De Freitas, Heloani e Barreto (2020), cumpre examinar a importância em defender a utilização de uma regulamentação apropriada, principalmente para que seja possível uma resolução mais eficiente dessa problemática.

Tratando-se da legislação no âmbito federal, observa-se que existem Projetos de Lei que dispõem acerca da inclusão de dispositivos sobre a coação moral na Consolidação das Leis do Trabalho. Convém ressaltar também que no âmbito estadual e municipal, já existem leis que caracterizam o assédio moral nas relações laborativas. Essas leis demonstram um avanço e um incentivo para a criação de outras leis com o objetivo de prevenir a ocorrência dos casos de assédio moral. O assédio moral é cada vez mais frequente no que tange ao cenário econômico bem como o mercado de trabalho, isto porque, o próprio contexto do cenário sociopolítico atual, cada vez mais dotado de competitividade, favorece aos conflitos de valores (DE CARVALHO; MARTINEZ, 2022).

As ocorrências de atos abusivos são observadas tanto no ambiente privado como na esfera pública. Assim sendo, apesar do setor público aparentar ser um ambiente de trabalho estável e harmônico, muitas práticas abomináveis de assédio moral e desvalorização dos servidores ocorrem (DIAS, 2018). Em decorrência da natureza do serviço público e de sua estrutura administrativa, o assédio moral torna-se uma constante, visto que na administração pública não existe uma relação patronal direta e sim uma hierarquia legitimada pela lei que deve ser respeitada, e, além disso não existe instituições fiscalizadoras que apliquem punições quando irregularidades são praticadas no ambiente laboral público (BRETAS, 2022).

Diante dos graves problemas trazidos pelo assédio moral as relações laborais na esfera pública, cabe o seguinte questionamento: como podemos reconhecer o assédio moral nas relações laborais na esfera pública e quais são as possíveis consequências trazidas por este

mecanismo para ambos os polos da relação? É fundamental que a sociedade como um todo reconheça a gravidade do assédio moral no trabalho e trabalhe em conjunto para combatê-lo. Governos, organizações, sindicatos e indivíduos devem se unir na promoção de ambientes laborais saudáveis, inclusivos e livres de assédio moral.

A análise jurídica do assédio moral na esfera administrativa evidencia a necessidade de uma abordagem adequada para proteger os direitos dos trabalhadores, promover ambientes laborais saudáveis e responsabilizar os agressores. É uma questão que exige esforços contínuos de todas as partes interessadas para alcançar um ambiente de trabalho digno, respeitoso e livre de assédio moral. O assédio moral é uma das causas que mais desestabiliza o trabalhador em seu ambiente laboral, especialmente na administração pública tendo apenas uma única e exclusiva causa, que é afetar o trabalhador diretamente e demonstrar através de abuso o nível hierárquico que existe entre os polos da relação.

O debate da temática do presente estudo torna-se imprescindível, especialmente no que concerne aos órgãos públicos e/ou agentes que são controlados direta ou indiretamente pela Administração Pública, não somente em detrimento dos danos causados aos servidores, mas também como um meio de disseminar o tema, visto que o mesmo traz um impacto significativo para as organizações.

Foi realizado um levantamento bibliográfico com base em fundamentação teórica, buscando fontes primárias para obter informações fundamentais sobre as principais características do tema. O método utilizado na pesquisa bibliográfica consistiu em uma organização lógica do tema, permitindo uma redação textual gradual e equilibrada. À medida que os paradigmas foram sendo aprofundados, foram realizadas análises e se adquiriu maior conhecimento sobre o tema, culminando em um formato mais consolidado do texto.

O objetivo do presente trabalho foi analisar como é configurado o assédio moral no ambiente laboral, especialmente na administração pública. Tendo ainda como objetivos específicos: discorrer sobre os aspectos inerentes ao assédio moral; analisar as principais consequências trazidas pelo terror psicológico em decorrência do assédio nas relações trabalhistas; demonstrar a tutela jurídica do assédio moral e os aspectos correlatos; e salientar o que vem sendo feito pelo ordenamento jurídico pátrio para prevenção desta prática.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Configura-se como assédio moral toda conduta abusiva que expõe os indivíduos a situações vexatórias e humilhantes, realizada através de palavras, atos, comportamentos ou ambos, que possam denegrir a integridade física e psíquica de um indivíduo. Tal instituto normalmente é praticado de forma oculta, em que o assediador normalmente utiliza os pontos

fracos da vítima, fazendo com que estas duvidem de si mesmas, cujo principal objetivo consiste em aniquilar suas defesas, e abalar gradativamente sua confiança (DE FREITAS, 2020).

Neste diapasão, pode-se dizer que o assédio moral laboral se configura por práticas de humilhação, perseguições e ameaças proferidas no ambiente de trabalho, que ocorre através de atos intencionais de modo dissimulado, sutil, de caráter repetitivo e normalmente prolongado, cujo principal intuito consiste em excluir o colaborador de duas atividades profissionais. Na maioria dos casos, resultam em consequências negativas para a qualidade de vida no trabalho e consequentemente para a saúde do trabalhador, instituindo assim, perdas para as organizações e para a sociedade como um todo (HIRIGOYEN, 2011).

Neste mesmo sentido, cabe ainda destacar que a prática do assédio moral pode ser observada através de cinco atributos distintos, sendo eles: violência psicológica, exclusão social e do trabalhador, humilhação, deve ser de caráter repetitivo e prolongado, além de possuir ações e condutas abusivas (ANDRADE, 2018).

Diversos doutrinadores definem o assédio como uma conduta extremamente abusiva, de seja de natureza moral ou psicológica que atentam contra a dignidade moral e psicológica dos indivíduos, devendo ser praticada de forma repetitiva e prolongada, expondo os trabalhadores a situações de humilhação e constrangimento, capazes de resultar em ofensas a personalidade, à dignidade e a integridade moral e psicológica dos indivíduos, fazendo com que na maioria das vezes os indivíduos sejam afastados do ambiente laboral ou peçam demissão (GUEDES, 2008)

O assédio moral manifesta-se de forma distinta entre indivíduos do sexo masculino e sexo feminino. Tal aspecto decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Para a sociedade patriarcal homens são considerados como superiores em relação às mulheres, e por esse motivo na maioria dos casos o assédio moral parte de um homem para uma vítima mulher. Para estas, o assédio pode ocorrer sob a forma de intimidação, piadas, grosserias, comentários inerentes as suas vestimentas ou aparência, dentre outros aspectos. Quando a vítima do assédio moral é o homem, comentários são feitos sob sua virilidade, capacidade de trabalho e de prover o sustento de sua família (ANDRADE, 2018).

Observando os diversos conceitos supracitados, pode-se observar que o assédio moral é caracterizado pela perseguição maçante às vítimas e pelo terror psicológico contra ela praticado, cujo principal objetivo consiste em inferiorizá-la. Fator este que foi agravado pela globalização e difusão das novas tecnologias, que indiretamente aumentaram a competitividade no mercado de trabalho, redução dos postos de emprego e aumento do desemprego propriamente dito, fazendo assim com que boa parte dos trabalhadores se submetam a este tipo de situação para manter seu posto de emprego e assegurar sua subsistência.

2.1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Antes de abordarmos especificamente o tema do presente estudo, torna-se de suma importância demonstrar o conceito de assédio moral (o que já foi explicitado anteriormente) e quais são as suas principais características quando relacionadas ao ambiente labora, para então adentrarmos especificamente em quais são as consequências psicossociais e legais trazidas pelo assédio moral inserido nas relações laborais.

Como dito anteriormente, o assédio moral é toda e qualquer exposição degradante, que ocorre de forma repetitiva e prolongada, altamente vitimizadora, resultando em inúmeras consequências negativas, uma vez que, fere de forma intencionalmente os direitos de personalidade individual (DE OLIVEIRA BRAGA; DE RESENDE, 2022).

De um modo geral, pode-se dizer que a própria característica da relação laboral (em que há uma relação de subordinação) em que um “polo da relação é considerada submissa e a outra parte superior, o que na maioria dos casos, pode resultar diretamente na lesão ao princípio da dignidade da pessoa humana” (MARTINS, 2021, p. 49).

Contudo, cabe salientar que dentro de uma organização (ambiente laboral), não é apenas o superior hierárquico o responsável por cometer o assédio moral, em determinadas ocasiões, está postura é observada por parte dos colaterais ou inferiores hierárquicos, porém tal postura será de responsabilidade dos empregadores, visto que este é considerado como o responsável pelos seus funcionários e indiretamente pelas atitudes destes dentro do ambiente laboral (GONÇALVES; SCHWEITZER; TOLFO, 2020).

Assim sendo, torna-se de suma importância entender os conceitos inerentes ao assédio moral nas relações laborais, quais são os sujeitos envolvidas, demonstrando ainda sua subclassificação e principais consequências trazidas as vítimas e aos assediadores propriamente dito. Nas relações laborais, o assédio pode ser classificado de formas distintas, o que varia de acordo com o país em que o instituto é tratado. De acordo com os ensinamentos de Guedes, o assédio moral no ambiente laboral consiste em:

Todos os atos considerados comissivos ou omissivos, atitudes e comportamentos do empregador, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (GUEDES, 2008, p. 35).

Assim sendo, o assédio moral pode ser observado como sendo um conjunto de ações consideradas cruéis, que possuem uma estreita relação com o poder diretivo e o nível hierárquico, que por sua vez, pode resultar na denominada gestão por medo, em que os superiores hierárquicos preferem ferir a dignidade da pessoas humana dos colaboradores em relação aos bons resultados de produtividade nas empresas. O assédio moral está relacionado

ainda com a colateralidade, uma vez que o assédio moral pode ser praticado ainda em relação aos colaterais, denominado como assédio moral horizontal. Logo, os subtipos de assédio no ambiente laboral serão explicitados a seguir.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E OS INDIVÍDUOS ENVOLVIDOS

De acordo com os ensinamentos de Zanetti (2018), existem elementos distintos que podem ser utilizados para caracterizar o assédio moral. O primeiro deles consiste na realização ou não de atos abusivos ou hostis, seja para com um indivíduo ou para com um grupo específico. Tornando como base essa referência, os artigos 186, 187 e 188 do Código Civil, discorre que o assédio é formado de modo sistemático e repetitivo com curta duração e frequência, praticado conscientemente. De acordo com o referido dispositivo:

Art. 186. 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. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido; II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente. Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo (BRASIL, 2002)

Nessa linha de pensamento, o Código Civil traz em seus arts. 186 a 188 demonstram uma caracterização da presença ou não do assédio moral, deixando margem para a existência da criação de uma lei mais específica e abrangente dessa prática nos ambientes de trabalho e que possa garantir a sua efetividade na fiscalização e cumprimento da lei. Os polos relacionados com o assédio moral são formados pelo agressor e pela vítima.

3 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: QUESTÕES JURÍDICAS

No ordenamento jurídico pátrio, em termos de legislação trabalhista, encontra-se limitada somente à órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, na esfera municipal e estadual.

Desta forma, a legislação pátria é considerada ainda muito insipiente no que concerne a definição dos critérios que direcionam para a configuração do assédio moral e ainda que, efetivamente criem penas ante a sua prática. Neste passo, não há uma legislação unificada cujo objetivo seja combater o assédio moral nas relações justabalhista, ou seja, não existe ainda uma lei federal que verse sobre a temática. A positivação destes instrumentos de repressão é encontrada somente de forma empírica em dispositivos estaduais e municipais, restritas ao funcionalismo público, não mencionando em nenhum momento, empresas pertencentes a esfera

privada (SÖHSTEN,2021 p. 45).

Neste passo, estados e municípios vem legislando acerca da matéria em comento, buscando exterminar ou dirimir a existência do assédio moral na esfera pública, através da implementação de medidas de cunho punitivo e preventivo, assim como observado em algumas poucas empresas da esfera privada, que se preocupam com os possíveis efeitos trazidos pelo assédio moral, buscando assim, por estratégias internas que evitem tal tipo de violência no interior da organização.

Sob a ótica trabalhista, o assédio moral nas relações laborais pode ser julgado principalmente com base em condutas positivas no artigo 483 da Consolidação de Leis Trabalhista (CLT), conforme observado in verbis:

[...] o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (incluído pela Lei 4.825, de 05 de novembro de 1965) (BRASIL, 1943).

Nesse diapasão a partir da interpretação do dispositivo citado anteriormente, pode-se dizer que se trata de uma rescisão de contrato do tipo indireta, que permite ao empregado deixar o ambiente de trabalho diante de situações que os exponham ao assédio moral, principalmente praticado pelo seu superior hierárquico. Cabe ainda salientar, que nestas condições, a rescisão assegura todos os direitos trabalhistas do empregado, tais como saldo do salário e de férias, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, multa de 40 % sobre o Fundo de Garantia e seguro desemprego, associado a todas estas verbas encontra-se a possibilidade de reparação pecuniária em decorrência da responsabilização civil do empregador, e o ressarcimento de possíveis gastos que ocorreram devido ao assédio (SILVA, 2022).

Ao discorrer sobre a responsabilidade civil do empregador pelos atos oriundos do assédio moral, observa-se que o artigo 186 do Código Civil de 2002, salienta que pratica o ato ilícito aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (ANDRADE, 2018).

Desta forma, mesmo não havendo uma legislação específica, a proteção contra o assédio moral na esfera da responsabilidade civil encontra-se resguardada por força da cláusula *neminem laedere*, e do princípio abrangente doo artigo 5º inciso X da Constituição Federal.

Além disso, configura-se numa responsabilidade civil do tipo objetiva do empregador, em detrimento dos atos praticados por seus prepostos, isto é, quando o assédio moral é do tipo horizontal (praticado por colaterais), o empregador será também responsabilizado e obrigado a ressarcir a vítima civilmente, por meio da indenização (ALVARENGA, 2017).

4.1 IMPACTOS PSICOSSOCIAIS E LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Mediante a um contexto de violência no âmbito laboral, as situações ocorridas, favorecem sobremaneira, para que ocorra uma certa “descompensação” de natureza psicológica, psicossomática e psicossocial, resultando em desordens de cunho mental, social, profissional e em diversos casos em conflitos no contexto familiar, o que desencadeias inúmeros problemas relacionados à saúde e ao convívio social (HIRIGOYEN, 2012).

Diante do exposto, o assédio moral, ao resultar em implicações jurídicas, resulta na reparação do dano causado ao empregado no âmbito laboral. Assim, tais penalidades possuem como objetivo reparar o dano gerado, assim como punir o empregador e tentar coibir quaisquer tipos de ascendência inerente ao exercício do cargo ou função,

Associado a isso, o empregador tem como obrigação fornecer todas as condições essenciais para que o empregado exerça suas atividades de forma salutar, proporcionando um ambiente de trabalho tranquilo, bem como a obrigação de introduzir práticas educativas que sejam capazes de prevenir o assédio moral, com proporcionando um local de trabalho digno e salutar.

4.2 OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Como observado ao longo do presente estudo, o assédio moral no âmbito laboral produz inúmeros impactos na vida do empregado, nos mais diversos contextos, seja na saúde mental, seja nos aspectos sociais ou ainda no âmbito familiar. Os aspectos psicossociais são aqueles que definem a interação subjetiva entre os trabalhadores e as tarefas desempenhadas, e que porventura venham a interferir na vivência e no bem-estar no ambiente de trabalho, e que consequentemente, resultem em descompensações na saúde física do colaborador (DA SILVA; SQUINCA, 2020).

Na esfera psicossocial, o assédio moral pode ser entendido como uma relação de autoridade e poder, que resulta em uma lacuna no relacionamento interpessoal, impossível na maioria das vezes de ser compactuada e/ou aceita por um dos polos envolvidos na relação laboral, uma vez que resulta em prejuízo direto para a percepção que um indivíduo possui de si

mesmo.

Com o acontecimento de situações vexatórias e constrangedoras, o empregador é responsável por desenvolver um processo de fragilização em seus colaboradores, resultando em diversos prejuízos à saúde e, conseqüentemente a vida social. As vítimas passam por um progressivo desgaste, que resulta em um esgotamento psíquico, que pode resultar no afastamento temporário ou definitivo deste funcionário de seu posto de trabalho (HIRIGOYEN, 2012, p. 85).

As doenças psicossomáticas são resultantes de distúrbios emocionais ou ainda agravadas por sentimento de medo, insegurança, tristeza, melancolia, raiva, vingança, entre outros, que surgem em detrimento da situação as quais os mesmos estão sendo impostos no ambiente de trabalho, ou de outra natureza que esteja infringindo o bem-estar físico e mental dos indivíduos (ALVARENGA, 2017).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos e danos psicossociais são fatores determinantes para desencadear patologias psíquicas, visto que, as vítimas sentem-se desanimadas e desmotivadas, resultando assim em uma mudança drástica de comportamento, favorecendo consideravelmente o surgimento de quadros depressivos e conseqüentemente, o afastamento do trabalho (ZANETTI, 2018).

Baseado neste contexto, os impactos gerados pelo assédio moral interferem na esfera social, visto que, o fenômeno compromete consideravelmente as relações sociais e o equilíbrio de toda a esfera familiar, além de atingirem indiretamente toda a sociedade, especialmente no que concerne as despesas com benefícios sociais, custos com processos administrativos, judiciais e serviços de saúde, este último sendo o mais significativo, devido ao aumento da ocorrência de patologias ligadas ao assédio moral laboral.

Apesar da prática do assédio moral ser coletivamente ignorada, este é um problema que diz respeito a sociedade como um todo, visto que como dito anteriormente, os gastos inerentes a este instituto, ou seja, aqueles que envolvem os acidentes de trabalho, as aposentadorias por afastamento, o tratamento médico e hospitalar, o agastamento do trabalho, acometem todos os cidadãos, que são obrigados a contribuir, mesmo que indiretamente com as custas de todo o resultado do(s) episódio(s) de assédio (DE FREITAS, 2020).

Cabe salientar, que em caso de assédio moral nas relações laborais é imprescindível que o colaborador comunique ao departamento responsável, visto que o mesmo pode ser equiparado a acidente de trabalho e, portanto, passível de responsabilização civil do empregador e conseqüentemente, reparação pecuniária.

4.3 REPARAÇÃO DO DANO DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral no âmbito laboral, conforme descrito no início do presente estudo, resulta em dano moral, visto que atinge a personalidade e a dignidade da pessoa humana. Em decorrência disso, a reparação do dano decorrente de uma relação de trabalho, visto que diante da aplicação de forma subsidiária do Código Civil, a responsabilidade civil, resta configurada, visto que existe uma relação de causalidade entre o dano e ação que provocou o prejuízo à vítima (ZORZO, SOLDATTI; SOLDATTI, 2020).

Neste passo, a Emenda Constitucional nº 45/2004, foi responsável por inserir no rol do artigo 114 da Carta Magna, a previsão que discorre que a Justiça do Trabalho deve processar e julgar as reclamações trabalhistas de indenização por dano moral ou patrimonial, inerente de uma relação de trabalho. A previsão inserida pela emenda supracitada positivou a possibilidade de reparação pecuniária devido a uma lesão de interesse não patrimonial, seja ela de pessoa física ou jurídica, oriundo de um evento que cause lesão a um direito como a vida, saúde ou a bens como a liberdade, a honra, reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, imagem e o nome do indivíduo (ANDRADE, 2018).

Isso ocorre porque, de um certo modo o contrato de trabalho gera uma relação de dependência jurídica, na qual as responsabilidades inerentes a relação de trabalho são disciplinadas por este documento. Neste diapasão, reitera-se que, ao se falar em assédio moral no ambiente laboral. Esmo não estando tipificado no ordenamento jurídico como um ato ilícito, no caso de prejuízos gerados a outrem, recai sobre o ofensor a obrigação de reparar o dano moral, conforme elencado nos artigos 186 e 187 do Código Civil.

No que concerne a Reforma Trabalhista, inserida em nosso ordenamento jurídico pátrio pela Lei 13.467 de 2017, estabelece de forma mais clara em seus artigos 223 A e 223 G, a reparação do dano moral em face das relações laborais, conforme demonstrado no dispositivo a seguir:

Art. 223-A: aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. 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: 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. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 2017)

A indenização versa na reparação do dano moral, sendo o assediado responsável por buscar provas que caracterizem e demonstrem a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Logo, é de suma importância a comprovação de que o fato tenha causado um abalo à pessoa ofendida. Assim, conforme o artigo 818 da CLT: “o ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quando ao fato constitutivo de seu direito”.

Somente a indenização pelo dano moral cometido não é suficiente, visto que é imprescindível que seja criada uma lei federal específica, capaz de estabelecer elementos que caracterizem o assédio moral na esfera trabalhista, e que versem sob sua prevenção e combate, envolvendo assim a conscientização de todos para o bem comum, especialmente para a manutenção de um ambiente de trabalho salutar e agradável para o desenvolvimento das tarefas laborais de forma tranquila e eficiente.

4 O ASSÉDIO MORAL COMO CONDUTA OFENSIVA A DIREITO FUNDAMENTAL

As relações de trabalho têm sido afetadas grandemente com o assédio moral causando graves implicações jurídicas. Segundo Aguiar (2016), o assédio moral é uma forma de violência no ambiente de trabalho que pode gerar consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador, além de afetar a produtividade e a qualidade do serviço prestado.

De acordo com Alvarenga (2017), as consequências jurídicas do assédio moral podem incluir ações de indenização por danos morais, danos materiais e até mesmo rescisão do contrato de trabalho. O autor destaca que, no Brasil, o assédio moral é considerado uma forma de violência no ambiente de trabalho, sendo passível de punição jurídica.

Amaral (2017) também destaca que o assédio moral nas relações de trabalho pode gerar consequências negativas para o trabalhador e para a empresa, destacando a importância da prevenção e da conscientização sobre o tema. O autor ressalta que, além das implicações jurídicas, o assédio moral pode ter impactos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, afetando sua produtividade e qualidade de vida.

Auler (2013) destaca aspectos da natureza jurídica do assédio moral no serviço público, demonstrando que este tipo de violência pode ocorrer em diferentes setores e afetar diversos profissionais. O autor apresenta um estudo de caso de uma empresa pública em Porto Velho, mostrando a importância da conscientização e prevenção do assédio moral em todos os setores.

Barbosa (2018) destaca a importância do combate ao assédio moral nas relações trabalhistas, apontando a necessidade de uma legislação mais eficaz e de políticas de prevenção e conscientização. O autor destaca que o assédio moral pode ter graves consequências jurídicas e pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, comprometendo sua qualidade de vida.

4.1 Impactos psicossociais do assédio moral

Cada vez mais frequente nas relações de trabalho, o assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente laboral. Segundo Aguiar (2016), o assédio moral é uma forma de precarização das relações de trabalho, pois a sua prática é motivada pelo desejo

de impor o poder de um indivíduo sobre outro, prejudicando a sua saúde física e mental. Os impactos psicossociais do assédio moral no ambiente laboral são graves e podem afetar diretamente a saúde do trabalhador, como veremos a seguir.

De acordo com Pfeifer (2019), os impactos psicossociais do assédio moral no ambiente laboral incluem sintomas de ansiedade, estresse, depressão, síndrome do pânico, insônia, além de alterações comportamentais, como mudanças de humor, baixa autoestima e perda de confiança em si mesmo. Esses sintomas podem afetar diretamente a saúde do trabalhador, prejudicando o seu desempenho profissional e a qualidade de vida.

Alvarenga (2017) destaca que o assédio moral no ambiente laboral pode levar a danos emocionais e psicológicos duradouros, como traumas, fobias e transtornos psicológicos mais graves, como o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT). O autor ainda ressalta que o assédio moral pode desencadear doenças físicas, como hipertensão, gastrite, úlceras e outras doenças relacionadas ao estresse.

O assédio moral no ambiente laboral pode afetar não apenas a saúde do trabalhador, mas também o clima organizacional e o desempenho da empresa como um todo. Segundo De Marazzo et al. (2017), o assédio moral pode gerar conflitos, diminuição da produtividade, perda de qualidade e aumento da rotatividade de funcionários. Além disso, o assédio moral pode levar à desmotivação dos trabalhadores, à falta de engajamento e comprometimento com a empresa, além de gerar um ambiente de trabalho hostil e tóxico.

A criação de políticas internas claras e efetivas nas empresas é uma estratégia fundamental para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo Aguiar (2016), é preciso que as empresas implementem políticas claras que estabeleçam as condutas aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho, bem como os procedimentos a serem seguidos em caso de denúncia de assédio moral. Essas políticas devem ser divulgadas e treinamentos devem ser realizados para que todos os colaboradores tenham conhecimento e saibam como agir em caso de violação.

A implementação de políticas internas claras também pode evitar que a empresa seja responsabilizada pelos danos causados pelo assédio moral. Como ressalta Alvarenga (2017), a empresa pode ser responsabilizada pelos atos de seus colaboradores caso não adote medidas eficazes para prevenir e combater o assédio moral. Portanto, a criação de políticas claras e efetivas é uma forma de evitar responsabilização civil e trabalhista.

Outra vantagem da criação de políticas internas claras e efetivas é que ela contribui para a melhoria do clima organizacional e, consequentemente, para a produtividade da empresa. De acordo com Carvalho (2009), o assédio moral afeta diretamente o desempenho dos colaboradores, levando a um clima de medo e desmotivação, o que afeta a produtividade da empresa. Com políticas internas claras e efetivas, a empresa pode criar um ambiente de

trabalho saudável, respeitoso e motivador, o que contribui para a melhoria do desempenho dos colaboradores.

É importante ressaltar que a criação de políticas internas claras e efetivas deve ser acompanhada de medidas efetivas de combate ao assédio moral. Como destacam De Freitas et al. (2020), a criação de políticas internas é apenas o primeiro passo para combater o assédio moral. É preciso que a empresa adote medidas efetivas de investigação, apuração e punição dos casos de assédio moral, para que os colaboradores saibam que a empresa não tolera esse tipo de comportamento e que medidas serão tomadas em caso de violação.

4.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal é um fenômeno que tem se mostrado cada vez mais presente nas relações de trabalho. De acordo com Aguiar (2016), este tipo de assédio ocorre entre colegas de trabalho, sem a necessidade de hierarquia entre as partes envolvidas. Isso significa que, muitas vezes, o assediador é um colega de trabalho que se utiliza de comportamentos abusivos para humilhar e desestabilizar o assediado. Este tipo de assédio pode ter consequências graves para a saúde mental e física do trabalhador, como apontam Alvarenga (2017) e Pfeifer (2019).

A literatura tem demonstrado que o assédio moral horizontal pode ocorrer em diversos ambientes de trabalho e afetar profissionais de diferentes áreas. Amaral (2017) destaca que as consequências do assédio moral horizontal são ainda mais severas em profissões que exigem uma maior interação entre colegas, como é o caso do setor de serviços e de saúde. Além disso, Andrade e Assis (2018) apontam que o assédio moral horizontal pode estar relacionado a questões de gênero, raça e poder, o que torna o tema ainda mais complexo.

Embora o assédio moral horizontal seja um tema que vem sendo amplamente discutido na literatura, ainda há muita dificuldade em identificar e combater este tipo de prática no ambiente de trabalho. Auler (2013) destaca que, muitas vezes, o assediado tem medo de denunciar o colega agressor por temer represálias e retaliações. Além disso, a falta de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a ética no ambiente de trabalho pode contribuir para a perpetuação deste tipo de violência, como ressaltam De Freitas, Heloani e Barreto (2020).

Diante deste cenário, é importante que sejam criados mecanismos efetivos para prevenir e combater o assédio moral horizontal no ambiente de trabalho. Lima Junior et al. (2020) destacam a importância da conscientização dos trabalhadores sobre este tema, além da adoção de políticas claras e efetivas para lidar com casos de assédio. Além disso, é fundamental que as empresas criem um ambiente de trabalho saudável, baseado em princípios éticos e de respeito,

como apontam De Marazzo et al. (2017) e Farias (2018).

4.3 Assédio Moral Vertical

O assédio moral vertical é uma forma de violência psicológica que ocorre nas relações de trabalho, em que o agressor é superior hierárquico da vítima. Segundo Aguiar (2016), essa prática se caracteriza pela conduta abusiva, repetitiva e intencional do agressor, que busca degradar a autoestima da vítima, humilhá-la, desacreditá-la e até mesmo afastá-la do ambiente de trabalho. Alvarenga (2017) destaca que o assédio moral vertical pode ser praticado de forma individual ou coletiva, sendo que, no segundo caso, a prática pode ocorrer de forma silenciosa, com a conivência dos demais colegas de trabalho.

O assédio moral vertical tem impactos negativos na saúde mental e física da vítima, que pode desenvolver sintomas como estresse, depressão, ansiedade, insônia, dentre outros (Amaral, 2017). Além disso, essa prática pode afetar o desempenho profissional da vítima, levando-a a cometer erros e reduzir a produtividade (Andrade e Assis, 2018). Auler (2013) ressalta que o assédio moral no serviço público pode ser ainda mais grave, uma vez que a estabilidade do servidor pode dificultar a sua saída do ambiente de trabalho, tornando-o ainda mais vulnerável aos abusos.

De acordo com Barbosa (2018), o assédio moral vertical pode ser caracterizado como uma violação aos direitos humanos e, portanto, pode gerar consequências jurídicas para o agressor e para a empresa. Carvalho (2009) afirma que a prática do assédio moral é considerada uma infração trabalhista, podendo gerar indenizações à vítima, além de sanções administrativas e criminais ao agressor.

Farias (2018) destaca que a caracterização do assédio moral vertical depende da análise do contexto em que ocorre a violência, levando-se em consideração fatores como o poder diretivo do agressor, a conduta abusiva e a gravidade das consequências para a vítima. Ainda segundo o autor, o assédio moral pode ser caracterizado como uma prática discriminatória, quando ocorre em razão do gênero, raça, orientação sexual, religião ou deficiência da vítima.

4.4 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto é uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho que ocorre quando a discriminação é baseada em mais de uma característica pessoal, como gênero, raça, orientação sexual, entre outras. Segundo Andrade e Assis (2018), o assédio moral misto é mais comum em mulheres negras e transgêneros, que sofrem discriminação por gênero e raça, bem como em pessoas LGBTQ+, que são frequentemente alvo de violência no ambiente

de trabalho. Ainda segundo Aguiar (2016), a precarização do trabalho e a falta de políticas públicas para combater o assédio moral contribuem para a ocorrência de casos de assédio moral misto.

As consequências jurídicas do assédio moral misto também são importantes de serem analisadas. De acordo com Alvarenga (2017), o assédio moral misto pode ser considerado uma forma de discriminação e violação dos direitos humanos. A autora ainda aponta que a vítima pode buscar reparação pelos danos sofridos, seja por meio de ações trabalhistas ou cíveis. No entanto, a falta de uma legislação específica para o assédio moral no Brasil pode dificultar a comprovação e punição dos casos de assédio moral misto.

O assédio moral misto também pode ter impactos significativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Segundo De Marazzo et al. (2017), a vítima de assédio moral misto pode desenvolver transtornos mentais, como ansiedade e depressão, além de apresentar sintomas físicos, como dores de cabeça e insônia. Ainda segundo Pfeifer (2019), o assédio moral misto pode levar a um ambiente de trabalho hostil e comprometer o desempenho e produtividade dos trabalhadores, além de gerar um clima de insegurança e medo.

Para prevenir e combater o assédio moral misto, é fundamental que as empresas tenham políticas e práticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, além de oferecer treinamentos e capacitações para os trabalhadores. Nunes, Cugnier e Tolfo (2013) enfatizam a importância da participação dos trabalhadores na identificação e denúncia do assédio moral misto, bem como a necessidade de que as empresas criem canais seguros e eficazes para que as vítimas possam fazer as denúncias.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo foi possível notar que o assédio moral nas relações justabalhista constitui-se numa relação de poder, que em diversas ocasiões, configura-se por meio de condutas abusivas realizadas repetitivamente, praticadas de forma humilhante e constrangedora, discriminando e difamando os trabalhadores, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente e na maior parte dos casos, afastá-lo do ambiente de trabalho. O assédio moral é parte integrante de uma coletividade, sendo, na maioria dos casos, provenientes de atitudes praticadas por superiores hierárquicos ou prepostos (colegas que ocupam cargo de mesmo nível hierárquico), praticado intencionalmente.

O assédio moral viola de forma explícita os preceitos constitucionais, atingindo bens personalíssimos, como a honra, integridade física e psíquica, a moral e principalmente a dignidade do empregado. São diversos os reflexos desta prática, dentre as quais podem ser citadas a incapacidade temporária para exercício das atividades laborais, aposentadoria precoce

bem como o afastamento por questões psíquicas e emocionais. O assédio moral resulta em danos morais, visto que viola explicitamente os direitos do empregado, ensejando assim ao empregador o dever de reparar o dano, seja por ato próprio ou em decorrência de assédio praticado por outros funcionários para com seus colaterais.

Apesar de ainda não haver uma legislação específica que versa sobre a temática, a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum visam impedir a ocorrência de tal prática. Coibição e a punição não são suficientes, visto que além de uma legislação específica, deve ocorrer uma mudança cultural por parte das instituições privadas, no sentido de assumir a responsabilidade de criar estratégias para tornar-se um ambiente de trabalho mais sadio e favorável ao desempenho profissional de seus colaboradores, assegurando assim direitos impresos constitucionalmente.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. 2016.

ALVARENGA, Leidyane. **As consequências jurídicas do assédio moral**. Jus Navigandi, Teresina, n. 5274, dez. 2017.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. 2017.

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

AULER, Simmy Liandra Gonçalves Colares. **Aspectos da natureza jurídica sobre o assédio moral no serviço público: estudo de caso de uma empresa pública em Porto Velho**. 2013.

BARBOSA, Thalita de Souza. **Assédio moral nas relações trabalhistas**. 2018.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 de set.2023.

BRASIL. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 23 de set.2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 23 de set.2023.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

DA SILVA, Ivanildo Manguiera; SQUINCA, Luzia Helena Castro. **NUANCES PSICOLÓGICAS: um convite à reflexão para atualidade**. Simplíssimo, 2020.

DE FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, 2020.

DE FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, 2020.

DE MARAZZO, Lucy Moraes et al. **Assédio moral nas organizações e seus impactos**. Revista Gestão Organizacional, v. 10, n. 1, 2017.

DE OLIVEIRA BRAGA, Marielle; DE REZENDE, Ricardo Ferreira. Assédio moral nas relações trabalhistas: possibilidade de responsabilização civil do empregador. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 35, 2022.

FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares. **Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral**. 2018

FREITAS, Acimarney Correia Silva et al. **Assédio moral pedagógico: um estudo de caso com estudantes da área da engenharia de uma IES pública da Bahia**. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, v. 2, n. 5, p. 29-55, 2019.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LIMA JUNIOR, Daniel Oliveira et al. **Assédio moral: uma análise da percepção dos servidores técnicos-administrativos da Universidade Federal da Bahia (UFBA)**. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37.ed. São Paulo. Imprensa, Saraiva Jur 2021.

NUNES, Thiago Soares; CUGNIER, Joana Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: para Prevenir e Combater tem que Agir**. 2013.

PFEIFER, Carmem Ronise Moraes. **Assédio moral no ambiente de trabalho: impactos psicossociais e legais**. 2019.

SILVA, Alda Karoline Lima da et al. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio DA. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022.

SÖHSTEN, Erika RV. **Os Servidores Públicos e o Assédio Moral: Uma Luta Perdida?**. Editora Dialética, 2021.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. Independently Published, 2018.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 8, n. 01, p. 13-20, 2020.