Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v1, 2022/01
ISSN 2178-6925

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIASJURÍDICAS

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS AND ITS LEGAL CONSEQUENCES

Ana Paula Alves Ribeiro

Acadêmica de Direito pela faculdade Alfa Unipac, Brasil.E:mail: anap.adv22@gmail.com

Deize Pereira Landim

Acadêmica de Direito pela faculdade Alfa Unipac, Brasil.E:mail:

landimdeize21@gmail.com

Breno de Oliveira Pereira

Professor Orientador Bacharel em Direito

Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho

Alfa Unipac, Brasil.

E-mail:cavalcanti.ebc@gmail.com

Recebido 10/12/2021 - Aceito 01/02/2022

Resumo

Este artigo tratará das consequências jurídicas e sociais do assédio moral no local de trabalho. Tendo em vista o capitalismo nos dias atuais, as empresas devem conscientizar-se sobre a existência de punições para os infratores morais quando buscam o lucro irrestrito. A fim de incentivar os trabalhadores a alcançar a justiça, pretende-se apresentar o assédio moral como práticas abusivas, discriminatórias e vexatórias, exercida por um alguém hierarquicamente superior ou mesmo por possíveis companheiros de trabalho, e como tais ofensas afetam as vítimas psicologicamente e socialmente, interferindo assim no seu rendimento profissional e pessoal, caso contrário a violência sofrida pelas vítimas de assédio pode ser esquecida devido a falta de legislação federal específica relevante. Quanto às consequências jurídicas inerentes ao assédio moral, a maioria dos estudiosos apontou que, entre outras coisas, a indenização civil por danos materiais e morais está amparada na Constituição Federal, Código Civil e Direito do Trabalho, e a competência para julgamento pertence à Justiça do Trabalho. Em síntese enfatizou-se a posição da legislação aplicável ao direito e o princípio da dignidade da pessoa humana no ato discriminatório. O método utilizado é qualitativo, inobstante o método dedutivo também é usado. Quanto à classificação da pesquisa, é explicativa utiliza a pesquisa bibliográfica como procedimento técnico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho **-** Assédio Moral - Ambiente de trabalho; Responsabilidade civil.

Abstract

This article will deal with the legal and social consequences of bullying in the workplace. In view of capitalism today, companies must be aware of the existence of punishments for moral offenders when they seek unrestricted profit. In order to encourage workers to achieve justice, it is intended to present moral harassment as abusive, discriminatory and vexatious practices, carried out by someone hierarchically superior or even by possible co-workers, and how such offenses affect the victims psychologically and socially , thus interfering with their professional and personal income, otherwise the violence suffered by victims of harassment may be forgotten due to the lack of relevant specific federal legislation. As for the legal consequences inherent to moral harassment, most scholars pointed out that, among other things, civil indemnity for material and moral damages is supported by the Federal Constitution, Civil Code and Labor Law, and the jurisdiction for judgment belongs to the Court of Work. In summary, the position of the legislation applicable to the law and the principle of human dignity in the discriminatory act was emphasized. The method used is qualitative, however the deductive method is also used. As for the classification of the research, it is explanatory uses bibliographic research as a technical procedure

Keywords: Labor Law - Moral Harassment - Work environment; Civil responsibility.

1. Introdução

O desenvolvimento da proposta apresentada no seguinte trabalho retrata o assédio moral no ambiente de trabalho, tanto profissionalmente como em sua vida pessoal. Destarte enfatizar a importância do tema na sociedade brasileira e o quando ele vem sendo divulgado através de mídias, revistas, pesquisas e outros meios. Todavia, por mais que esse assunto seja tão abordado, ainda há muito que ser discutido sobre o assédio moral, levando-se em consideração que nos primórdios há quem não conheça, ou até mesmo confunda tal prática com outra situação.

A doutrina dominante considera que o assédio moral, em suma, é um ato de abuso muitas vezes praticado e de natureza psicológica, com o objetivo de excluir indivíduos de um determinado grupo por motivos não razoáveis. Portanto, podemos observar que enquanto houver coexistência da comunidade, haverá a existência de assédio moral. Consoante, Soares e Duarte (2014, p 22) leciona que o assédio moral é todo meio de coação em uma relação em que pese à desigualdade entre os envolvidos, ocasionado por uma falsa prepotência autoritarista de alguém que possua certo poder hierárquico, vislumbra-se sua maior incidência no ambiente de trabalho.

Dessa forma a Carta Maior assegura um ambiente laboral mais saudável e com respeito mútuo entre as partes, conforme leciona o artigo 1º inciso III, bem como o artigo 3º, inciso IV, ambos da CF/88, que versam sobre valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Outrora o judiciário brasileiro tem defrontado cada vez mais com

esta matéria, provando então o quanto precisamos debater sobre o assunto e aprofundar o nosso conhecimento no campo de pesquisas ao que tange às leis e jurisprudências. Salienta-se aqui o incansável dever do Poder Legislativo para busca de qualquer ato discriminatório no Brasil através de sua Constituição.

Para a realização desta pesquisa, adotamos um método dedutivo, partindo de uma visão geral do tema e passando ao tema específico, de modo que o raciocínio dedutivo parte de princípios considerados corretos e indiscutíveis e se obtém de forma puramente formal. Este é um estudo qualitativo, pois nosso objetivo não é analisar estatísticas, mas sim analisar conceitos e agregar conhecimentos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. E, no que se refere à classificação das pesquisas relacionadas a objetos gerais, utilizamos como procedimento técnico a pesquisa explicativa com a pesquisa bibliográfica, usando materiais de livros de sociologia e direito, assim como artigos científicos.

1.1. Objetivos

Com base na premissa abordada acima, vale a pena estudar o assédio moral no local de trabalho em nossa sociedade. Diante disso, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as consequências jurídicas e sociais dessa prática. Já quanto ao objetivo específico, busca-se entender quais direitos do trabalhador assediado são protegidos, como ocorre o bullying nas relações de trabalho, e explicar a exclusão da pessoa assediada dos grupos sociais e as consequências psicológicas do trabalhador.

2. Revisão da Literatura

2.1. Assédio Moral conceituação e aplicabilidade na legislação brasileira

2.1.1. Breve analise sobre Assédio Moral

O assédio moral que conhecemos e definimos hoje sempre existiu, no entanto, não fora considerado tema importante para o estudo. Afinal, sempre foi empregado na sociedade que os fortes deveriam suprir o domínio dos fracos (BARRETO, 2000). Contudo, nos últimos anos temos visto um aumento nos casos notificados de assédio, levando a uma maior atenção dos pesquisadores para compreender melhor esse fenômeno (BARRETO, 2000, HIRIGOYEN 2002).

Segundo Hirigoyen (2006), *"o assédio é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa, degradando o ambiente de trabalho*". Já FANTE, (2008) leciona que o assédio moral é conceituado por ações

ofensivas repetidas contra as vítimas por um longo tempo e sem motivo, exercendo sobre ela o poder excessivo, fazendo com que a vítima mostre emoções negativas e sequelas emocionais. Barreto (2000) define o assédio moral no trabalho como *"uma exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho".* Sendo assim, o assédio moral pode ser caracterizado por formas repetitivas de situações irritantes e humilhantes que fere o corpo, o espírito e o psicológico do trabalhador (CARDOSO, 2010).

Pode-se dizer que existem dois tipos de assédio moral na relação de trabalho: vertical e horizontal. Verticalmente, pressupõe a relação hierárquica e especifica, a competição excessiva leva ao medo dos subordinados. Sua principal característica é a avaliação analítica dos colaboradores e seu histórico de produtividade positivo e negativo. Já a horizontal ocorre entre funcionários do mesmo nível hierárquico, e é caracterizada pelo estresse psicológico no dever de ter uma produção de qualidade e baixo preço (SANTOS, 2019).

Por fim, deve-se destacar que, no processo de padronização do assédio moral, a sociedade não é hierárquica, seu enredo trabalha como potenciadores de emoções como atacar, instigar, degradar, corromper a comunidade contra assédio de forma premeditada, pondo fim à falta de punições ao opressor em razão de suas ações.

Diante disto, este estudo tem grande relevância social ao alertar seu leitor sobre as práticas que constituem o assédio moral, e como elas deverão ser aplicadas na legislação vigente, conforme abordado nos tópicos que segue.

2.1.2. O assédio moral nas relações laborais

É notório na obra do Magistrado Rubens Fernando Kramer dos Santos (2010) que o Direito do trabalho sempre dominou a advocacia brasileira vanguardista, em muitos aspectos no ramo do direito, e em seu sistema de interpretação sobre as regras.

Na definição de Octavio Bueno Magno, o direito do trabalho é um conjunto de princípios, normas e sistemas aplicáveis às relações e circunstâncias de emprego comparáveis a fim de melhorar as condições sociais dos trabalhadores por meio de medidas de proteção, e o que precisa ser enfatizado é que os direitos fundamentais têm os chamados efeitos mudanças na estrutura social (Bueno, 2008).

A Constituição Federal de 1988, concedeu muitas alterações no direito trabalhista, quer seja formalmente ou materialmente. Em suma, fora significativo o

progresso feito em relação aos direitos dos trabalhadores, garantias existentes na CLT receberam status constitucional, alguns direitos foram ampliados, enquanto outros foram incluídos(BRASIL, 2018).

Atualmente, é comum enfrentar situações polêmicas nas relações de trabalho, o que causa muitas questões nas discussões jurídicas em cursos recentes, mesmo que os acontecimentos já vêm sendo praticados á anos na sociedade. Segundo a Lei nº 12.250/06, assédio oral "é todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando ambiente de trabalho". Portanto, quaisquer atitudes ou procedimentos repetitivos que visam a degradação das condições de trabalho dos funcionários podem violar seus direitos, sua dignidade, sua saúde física e mental, de forma que prejudique seu futuro pode ser considerado assédio moral.

Consoante, Heinz Leymann (1996) conceitua o assédio moral como sendo:

> ...a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Os trabalhadores são expostos à humilhação e constrangimento, repetitivo e prolongado durante os dias de trabalho e exercício de suas funções, de modo a ser mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde o comportamento negativo, relacionamentos desumanos e imorais de longo prazo, destruindo a relação entre a vítima e os subordinados.

2.1.3. Assédio Moral e o Princípio da Dignidade Humana.

Existem inúmeras formas de assédio moral, que podem acontecer das mais variadas formas. O assediador preocupa-se apenas com humilhar a vítima a deixando em um estado de vulnerabilidade. Alkimim (2005, p. 11), assegura que do ponto de vista jurídico, o assédio moral viola o princípio da boa vontade, respeito, não discriminação, danos à personalidade e dignidade da pessoa humana, além de causar problemas de saúde, desemprego e até suicídio.

O trabalho é a base do ser humano, já que através dele haverá a possibilidade do auto sustento e preservação do ciclo familiar. Portanto, o trabalho é um mecanismo social, cabendo ao Estado a responsabilidade de proporcionar aos trabalhadores condições dignas e mínimas para a manutenção de sua dignidade.

Scarlett (2005), enfatiza que não são todos os comportamentos que violam a dignidade da pessoa humana. Para que viole tal princípio é necessário que haja um rebaixando da pessoa, causando constrangimento ou tortura psicológica. A origem histórica do princípio da dignidade da pessoa humana, pensamento naturalista, enfatizando a natureza humana e seguindo valores cristãos, segundo o ensaio defendido pelo autor Jorge Miranda:

> A dignidade da pessoa é da pessoa concreta, na sua vida real e cotidiana. Não é de um ser ideal e abstrato. É o homem ou a mulher, 19 tal como existe, que a ordem jurídica considera irredutível e insubstituível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege. Em cada homem e em cada mulher estão presentes todas as faculdades da humanidade. Tem como premissa o reconhecimento de que todos os homens são iguais em dignidade sendo este pensamento já desenvolvido na Idade Média por Tomás de Aquino. (2000, p.119)

A Constituição Federal de 1988 inseriu o foco nos direitos relacionados às relações de trabalho, pode-se deduzir relações de trabalho individuais, direitos coletivos dos trabalhadores, direitos de greve, direitos de participação no trabalho e representação em empresas (ALMEIDA e APOLINÁRIO, 2009).

Para a autora, Alice Monteiro de Barros pode-se empregar o princípio da dignidade pessoa humana no direito trabalhista pois "dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas". Outrossim, é o princípio da dignidade humana que é lesado em situações de assédio moral no trabalho, que sempre se originam de atos discriminatórios fundamentados em ódio e um sentimento de poder supérfluo.

Cabe então ao Poder Judiciário a responsabilidade de julgar os casos a luz do princípio da dignidade da pessoa humana e aplicar penas constitucionais cabíveis, podendo até aplicar a sanção de indenização por assédio moral prevista no artigo 5º, incisos III, IV, V, VIII, IX, X e XLIX, da Constituição de 1988 ao assegurar ao trabalhador a reparação pelos danos morais sofridos independente do ambiente em que se encontra.

2.2. Da Responsabilização pelo Assédio Moral.

No entanto, nem sempre é assim, pois foi a construção da doutrina, há mais de 50 anos, que começou a superar as resistências da jurisprudência e a reconhecer a existência de danos espirituais. Posteriormente, o tribunal seguiu um caminho lento até que reconheceu o direito à indenização pelos danos causados à vítima.

O Tribunal Superior do Trabalho juntamente com o Conselho do Tribunal Superior do Trabalho tomou uma série de ações eficazes dignas de aplauso para defender os interesses da jurisdição e desenvolveram um plano para aumentar a conscientização sobre o assédio ético e os métodos de prevenção. Esta ação visa dar cumprimento ao disposto na Lei Conjunta TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019, que dispõe sobre a atuação do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior do Judiciário na prevenção e combate ao assédio ético.

Dentro desse escopo, cuidando do assédio moral sofrido pelo empregado no âmbito da relação de emprego, há de se considerar tanto a figura do empregador que age de forma ilícita quanto seus prepostos que assim procedem, ainda que sem o conhecimento do empregador. (MANUS, 2019).

2.2.1. Responsabilização do empregador

De acordo com os artigos 5º V e X e os artigos 186, 187 e 927 da Constituição Federal, o assédio moral está incluso nos capítulos sobre responsabilidade por danos a outrem e obrigação do agressor de indenizar a vítima. Atualmente, nenhum de nós suspeita da coexistência de dano material e dano imaterial. Este último é considerado dano causado por uma pessoa a outra pessoa (física ou jurídica), mas afeta os bens imateriais da vítima, que é a sua intimidade.

Ex positis, no Brasil, o empregador é obrigado a responder objetivamente pelos atos de seus prepostos, ou seja, quando qualquer empregado praticar assédio moral, o empregador será responsável e obrigado a pagar indenização civil à vítima, podendo, posteriormente, pleitear o direito de regresso. Portanto, aplicando a teoria do risco da atividade, o empregador deve arcar com os riscos relacionados às suas atividades e indenizar seus empregados ou terceiros pelos danos, sem que para isso haja a exigência da culpa.

Destarte, o empregador será responsável pelo assédio cometido por seus empregados por “in omittendo” e “in eligendo”, ou seja, o empregador responderá por não encontrar uma forma de combater o assédio moral e não cumprir as obrigações legais.

Diante disto, a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador ganhou considerável relevância hoje, não apenas porque algumas atividades foram construídas, mas também porque representa um risco para a saúde dos trabalhadores.

No entanto, o uso malicioso da responsabilidade objetiva do assediador da a ele a oportunidade de fazer com que os empregados e as vítimas acusadas simulem confronto para obter benefícios ilegítimos ao empregador, podendo também fazer com que os trabalhadores utilizem enriquecimento ilegal e compensação moral para esse fim através de indenizações por perdas e danos e falsas alegações baseadas em assédio moral. Para evitar que isso aconteça, os estudiosos afirmam que é apropriado que os empregadores tomem medidas retroativas contra os funcionários que são considerados assediadores. (BIGOTTO, 2016).

2.2.2. Da responsabilidade do agente assediador.

A falha em um sentido amplo é um requisito para a responsabilidade civil subjetiva qualitativa ao violar leis ou obrigações contratuais. De acordo com o entendimento de Venosa (2013), a culpa ocorre quando o agressor tem a intenção de cometer o ato sem dar atenção ao seu comportamento ilícito, para então realizar a negligência, a frivolidade ou abandono do dever. A culpa pode ser dividida em muito menor, menor ou grave, o que trará consequências correspondentes para cada um deles (RODRIGUES E SIMÔES,2019).

Stoco (2007, p. 133) leciona que:

> Quando existe a intenção deliberada de ofender o direito, ou de ocasionar prejuízo a outrem, há o dolo, isto é, o pleno conhecimento do mal e o direto propósito de o praticar. Se não houvesse esse intento deliberado, proposital, mas o prejuízo veio a surgir, por imprudência ou negligencia, existe a culpa (stricto sensu).

A negligência de Souza (2014) é decorrente da falta de atenção em alguns casos, quando se espera que a ação seja executada, quando o superior se depara com uma situação que requer ação, ocorrerá o assédio moral. Evita a violência, mas se mantém inerte.

Souza (2014) também acredita que outro requisito para a culpa é a improbidade, pois, por falta de qualificação técnica para o exercício de determinada profissão ou por desconhecimento do comportamento, o agente causa danos a outrem por falta de comportamento.

Finalmente, também existe uma forma de culpa quando um agente age de maneira precipitada e ilegal. Segundo Souza (2014), quando o assediador causa danos à outra pessoa por impulso sem a devida atenção; isso pode acontecer

quando há assédio moral no ambiente de trabalho, e esse comportamento seja malicioso de alguma forma.

Por outro lado, a característica da deliberação é que o comportamento do agente é prejudicar alguém, expressar a vontade de obter resultados criminosos ou criar riscos. Para Silva (2004), o assédio moral se configura quando o assediador tem como único objetivo a intencionalidade prática, principalmente para humilhar o trabalhador em sua vida pessoal (RODRIGUES E SIMÔES, 2019).

2.3. Consequências Jurídicas acerca do Assédio Moral no ambiente de trabalho

O reconhecimento explícito e a obrigatoriedade de indenização por danos mentais no ordenamento jurídico brasileiro é relativamente novo e só surgiu a partir da Constituição Federal de 1998 e da interindividualidade. Desta forma, os direitos de honra, imagem, intimidade e nome são protegidos e considerados direitos muito pessoais.

Portanto, desde a promulgação da Constituição, independentemente das perdas patrimoniais, os tribunais têm reconhecido a existência de dano mental e ainda consideram a dignidade da pessoa humana como o pilar da ordem jurídica. Ao mesmo tempo, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002 esclareceram a necessidade de indenização por danos, e sustentaram ainda o direito de indenização pelo dano sofrido pela vítima, pois o autor deve reparar o dano independentemente de a culpa.

> A *Lex Aquilia de damno* veio a cristalizar a ideia de reparação pecuniária do dano, impondo que o patrimônio do lesante suportasse o ônus da reparação, em razão do valor da *res*, esboçando-se a noção de culpa como fundamento da responsabilidade, de tal sorte que o agente se isentaria de qualquer responsabilidade se tivesse procedido sem culpa. (DINIZ, Maria Helena. 2010. p. 11).

O assédio moral na relação de trabalho pode trazer todos os tipos de danos à vida da vítima. No tocante aos danos psicológicos, emocionais e sociais, as vítimas do assédio podem requerer na justiça do trabalho a reparação dos danos mentais sofridos. Ao reduzir os benefícios monetários que aufere em troca de mão de obra, pode pleitear indenização por danos materiais, não apenas se tratando a perda do empregado como perda material, mas também tratando o que ele não obteve no processo de inquérito como perda material.

Da mesma forma, se a vítima de assédio moral for induzida a demitir-se, deve receber toda a indenização a que tem direito o empregado despedido sem justificativa e cumprir os requisitos de caracterização e presença de assédio. A presença da culpa pela má escolha da empresa de seus prepostos é suficiente, é a culpa in elegendo ou simplesmente a culpa pela desatenção aos procedimentos da empresa ou a falta de orientação sobre as formas de agir, culpa *in vigilando*, para que se presuma a culpa do empregador pelos atos praticados por seus prepostos.

Portanto, mesmo que o empregador não tenha sido o causador do dano, a sistemática do direito positivo trouxe a previsão que o atribui o poder de ser responsabilizado objetivamente pelo dano, seja ele moral ou material, proveniente de assédio moral praticado por um de seus prepostos.

No que tange à responsabilidade objetiva do empregador, quanto ao assédio praticado por seus agentes e prepostos, Marco Aurélio Barreto (2009, p. 67) ensina:

> Não se pode erigir a grau absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica. (BARRETO, 2009, p. 67).

Se os fatos são suscetíveis de fazer com que o empregador assuma responsabilidade objetiva pelos danos causados por seus empregados, e for possível assumir responsabilidade subjetiva por quem efetivamente comete o ato ilícito, não é prejudicial classificá-los no mesmo âmbito, para que assim se evite julgamentos conflitantes e promova economia processual.

Desse modo, somente com a formulação de um plano de prevenção proativo, buscando implantar relações éticas e de respeito entre os colaboradores em todos os níveis do ambiente de trabalho, e registrando todas as etapas de prevenção, fiscalização e apuração de reclamações, a empresa pode formular e cumprir as medidas para combater eficazmente o assédio moral (SILVA, 2014).

2.3.1. Da Competência para julgar

De acordo com o art. 114 VI da EC/20044, a justiça do trabalho tem, manifestamente, o direito de julgar e até mesmo processar todos os atos idealizados envolvendo danos morais decorrentes das relações trabalhistas.

Sobre esta questão, o posicionamento do TRT-MG é o seguinte:

> Órgão Julgador: Sexta Turma Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar
> EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PROVA. A prova da identidade funcional (que pressupõe igualdade de atribuições, e não apenas semelhança) cabe ao reclamante, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Ao empregador compete evidenciar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito, como diferença de produtividade ou perfeição técnica, ou ainda, diferença de tempo na função superior a 2 anos. Esta distribuição do ônus da prova encontra-se respaldada no artigo 818 da CLT, incisos I e II do art. 373 do CPC e Súmula 6, item VIII, do Colendo TST.
>
> **PJe:0011700-32.2017.5.03.0013 (RO**) Disponibilização:27/06/2019.
> Órgão Julgador: Oitava Turma Relator: Marcio Ribeiro do Valle INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REPARAÇÃO DEVIDA. Alicerçado na responsabilidade civil, o direito à indenização pecuniária por danos morais oriundos da relação empregatícia pressupõe a verificação da efetiva ocorrência do dano, a relação de causalidade entre a lesão e o trabalho desenvolvido pelo empregado e a culpa do empregador. Se os elementos presentes nos autos autorizam concluir pela existência do alegado ato ilícito cometido pela Reclamada, devido se mostra o dever de reparação.

O assédio moral viola muitos direitos e vai além do âmbito substantivo, porque a vida íntima da vítima é afetada pelo crime.

O crime utilizado neste ato prejudica a dignidade das pessoas, bem como os seus direitos pessoais, e causa dor e sofrimento.

> [...], dano material afeta os bens concretos que compõe o patrimônio do lesado, um ato lesivo, danoso que pode afetar também a pessoa no seu desenvolvimento pleno no trabalho. Já o dano moral é aquele que atinge os direitos da personalidade do indivíduo, como honra integridade psíquica, seu bem-estar íntimo e suas virtudes, causando-lhe mal estar ou indisposição de natureza espiritual, a qual não tem preço e nem pode retornar ao estado anterior, apenas exige uma reparação pecuniária por motivo de compensação, visto que a dor não tem preço. Mas irá possibilitar ao lesado uma forma de reparação do dano.34 (REIS, 2001, p. 92)

A moral é reconhecida como bem jurídico, recebendo dos mais diversos diplomas legais a devida proteção, inclusive, estando amparada pelo art. 5º, inc. V da Carta Magna/88:

> Art.5º(omissis):
> V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;"

Ou seja, o dano moral no ambiente de trabalho é um constrangimento inerente, uma espécie de dor íntima, que causará grande transtorno às mulheres, e de fato deve ser punido, pois o medo psicológico trará impossibilidade à vítima (BIGOTTO, 2016).

3. Considerações Finais.

O presente estudo tratou do assédio moral nas relações de trabalho. Embora o direito do trabalho seja um assunto cada vez mais importante, muitas mudanças ainda precisam ser feitas para supervisionar e proteger os direitos dos cidadãos e o trabalhador.

O assédio moral no trabalho é um ato ilegal que viola a dignidade e a honra dos colaboradores. E quando acometido em ambiente profissional cabe ao empregador e a o assediador a responsabilidade por danos morais ou materiais. Pois os empregadores têm a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho saudável, e se torna culpada por negligência, ou por buscar competitividade interna (para lucro e desenvolvimento de carreira como meta). Ocorrendo o assédio moral, a empresa é considerada civilmente responsável pelas ações do infrator e, quando o empregador ignora as práticas éticas, as ações da empresa são culpadas de falha no cumprimento a obrigação de promover um ambiente saudável e seguro para seus funcionários.

Quando as vítimas enfrentam o assédio moral, elas podem perceber a violação de seus direitos e as consequências físicas e mentais que têm um grande impacto na pessoa assediada. Acredita-se que o agente que causou assédio moral ao trabalho possa ser detido cível, e os danos por ele causados podem ser punidos de certa forma, buscando ressarcimento pelos abusos psicológicos e físicos sofridos pela vítima, pelos danos causados, e pela perda de lucro. Isso vem de ativos danificados.

Em 2017, com a reforma trabalhista, algumas cláusulas foram adicionadas à Lei do Trabalho, que estipulava as obrigações de indenização e o valor da indenização para as vítimas, mesmo com as disposições legais acima mencionadas, é claro que as leis federais são necessárias para regular a situação de assédio psicológico e determinar o padrão de indenização.

Estudos têm demonstrado que alguns estados regulamentaram o assédio moral, mas a maioria deles se concentrou no assédio moral no âmbito da gestão pública direta e indireta, não prevendo outros fatos nas relações de trabalho. Entende-se que a pesquisa realizada neste artigo é muito importante, tendo em vista que se trata de uma realidade que existe no ambiente de trabalho, esta análise pode auxiliar o ambiente acadêmico a fazer com que as pessoas entendam seus direitos e deveres e a prevenir o assédio moral no trabalho.

Referências

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego. C**uritiba: Juruá, 2005

ALMEIDA, Guilherme Assis e APOLINÁRIO, Silvia Menucci. **Série leituras jurídica**s, Provas e Concursos Direitos Humanos. Volume 34, ed São Paulo: Atlas S.A, 2009.

BARRETO, Margarida e Heloani, RobertoViolência**, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serviço Social & Sociedade [online].** 2015, v. 00, n. 123 [Acessado 29 Outubro 2021] , pp. 544-561. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. ISSN 2317-6318. https://doi.org/10.1590/0101-6628.036.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho:** responsabilidade do empregador, perguntas e respostas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2009

BIGOTTO, Gracieli Contardi. **Responsabilidade do empregador perante o assédio moral.** Disponível em: https://jus.com.br/artigos/52609/responsabilidade-do-empregador-perante-o-assedio-moral. Acessado em 22 de out. de 2021

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Senado, 1988.

_____, **Código civil brasileiro.** Lei 10.406/2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm Acesso em: 17 out. 2021

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

_____. Tribunal Superior Trabalhista. Constituição de 1988 consolidou os direitos trabalhistas. Diponível em: http://www.tst.jus.br/-/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores Acesso em 30 de out. de 2021

_____. TRT- **PJe:0011945-68.2017.5.03.0037** (RO) Disponibilização:28/06/2019

_____. TRT-**PJe:0011700-32.2017.5.03.0013 (ROPJe:0011700-32.2017.5.03.0013 (RO**) Disponibilização:27/06/2019.

BUENO, Cássio Scarpienella. Curso Sistematizado de direito processual civil: tutela jurisdicional executiva. São Paulo: Saraiva 2008.

CARDOSO, Maria Lucas Bahia. **ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO.** Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A79HS3/1/tcc_ass_dio19072010mariselucas.pdf. Acessado dia 25 de out. de 2021

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro***, volume 7*: responsabilidade civil. 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FANTE,Céo;PEDRA,José.Bulling escolar:**perguntas e respostas**.Porto Alegre:Artmed,2008.

HIRIGOYEN Marie-France. Assédio Moral: **A violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 pg.

LEYMANN, Heinz. **Pérsecusion au travail.** Paris: Seuil, 1993.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador.** Disponível em: https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador. Acessado dia 21 de out. de 2019

RODRIGUES, Paula Corrêa; Simões, Raquel Costa Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador.** Disponível em: https://jus.com.br/artigos/77011/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-do-empregado. Acessado dia 28 de out. de 2021

SANTOS, Rubens Fernando Clamer. **A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Ed. LTDA, São Paulo, 2010.

SCARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

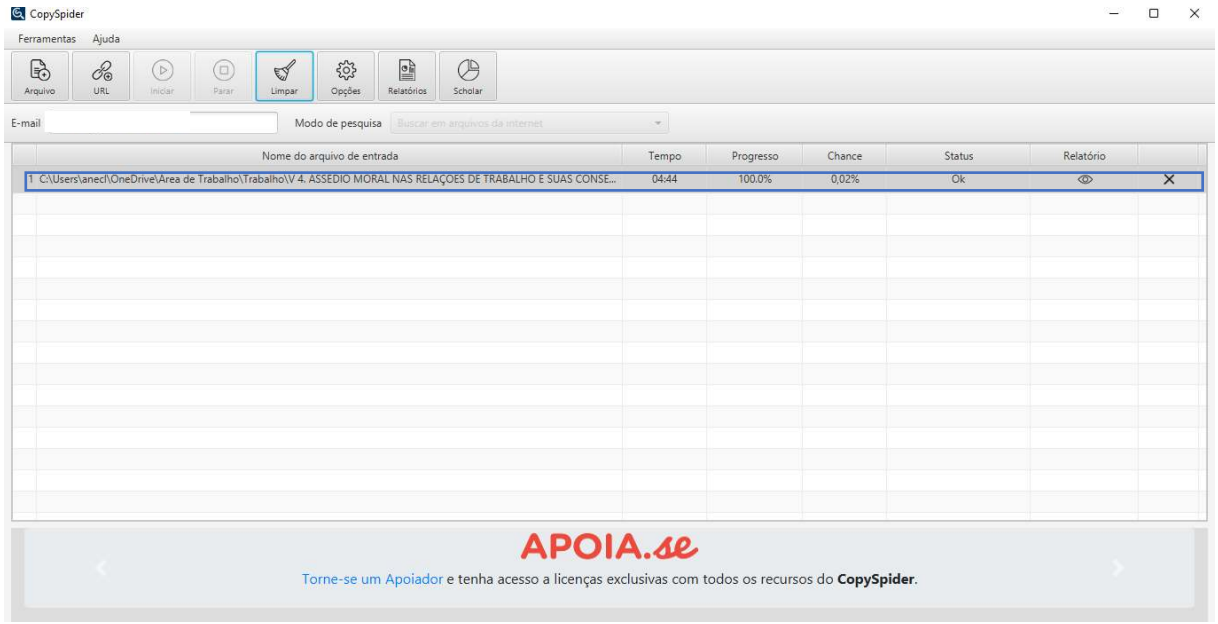
SOARES, Fernanda de Carvalho e DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** R. Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Diponivel em: https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf. Acessado em 18 de out. de 2021

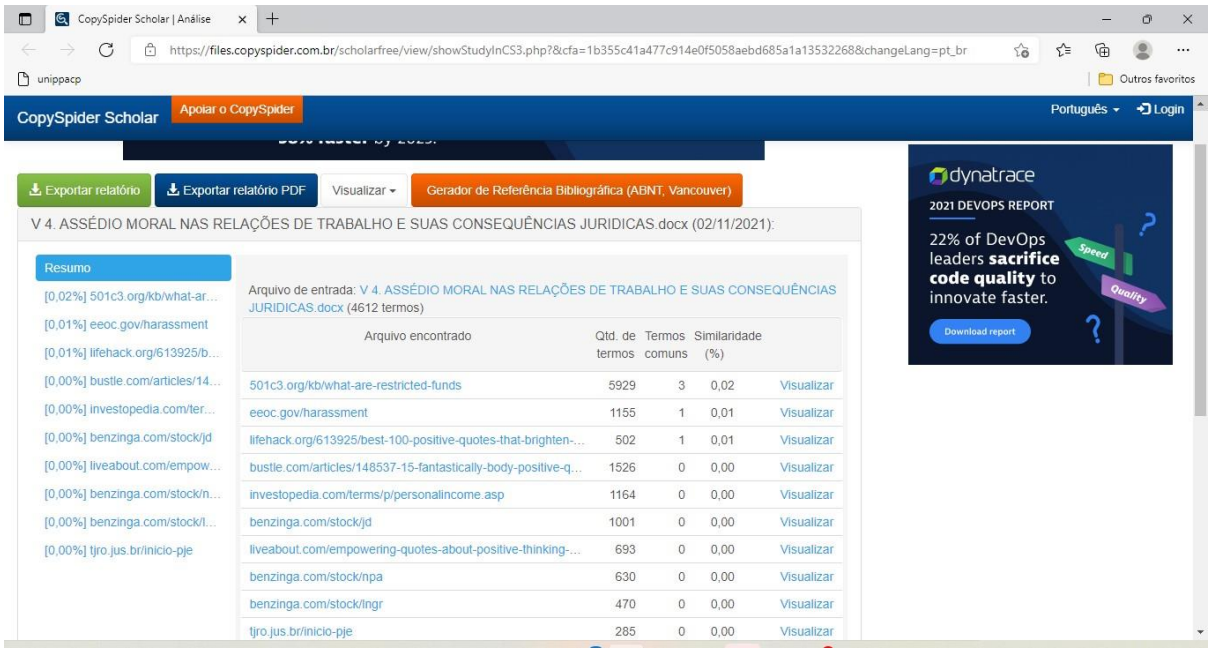
SOUZA, Augusto Rosa. **Atos Ilícitos: responsabilidade Civil (2014).** http://jus.com.br/artigos/37317/atos-ilicitos-responsabilidade-civil. Acesso em 22 de out. de 2021

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil. 13. ed. v.4. São Paulo: Atlas, 2013.

Relátorio de Plagio (Programa CopySpyder)





Ficha de Acompanhamento

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

Atividade: Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.
Curso: Direito **Período:** 9 ° **Semestre:** 2 ° **Ano:** 2021

Professor (a): Breno de Oliveira Pereira

Acadêmico: Ana Paula Alves Ribeiro/ Deize Pereira Landim

Tema: Assédio Moral nas Relações de Trabalho e suas Consequências Jurídicas	**Assinatura do aluno**

Data(s) do(s) atendimento(s)	Horário(s)	
15/06/2021	14:00 – 15:00	
18/06/2021	17:00 – 18:00	
11/08/2021	9:00 – 10:30	
18/08/2021	7:00 – 8:00	
21/09/2021	14:00 – 15:00	

Descrição das orientações:
O professor orientador escolhido nos orientou sobre qual trajeto deveríamos seguir para a elaboração do nosso trabalho, bem como estabelecemos os critérios sobre a forma de correção das partes e nos foi repassando o que deveria ser acrescentado ou alterado ate conseguirmos chegar a parte final do nosso trabalho concluído.

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso do (a) Acadêmico (a)

Assinatura do Professor