

**FACULDADE SERRA DA MESA – FaSeM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

TÂNIA MARIA MOREIRA DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: dano moral na justiça do
trabalho**

**Uruçu
2021**

TÂNIA MARIA MOREIRA DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: dano moral na justiça do
trabalho**

Trabalho apresentado ao curso de Direito da
FaSeM - Faculdade Serra da Mesa, como
exigência parcial para a obtenção do grau de
bacharel.

Orientação: Prof.^a Ma. Thaís Monique Costa
Rodrigues

**Uruçu
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA



Faculdade Serra da Mesa

Av. Brasil, 100 - 132, km 1 - São João do Rio Preto, Goiás - CEP: 76.900-000 - Fone: (62) 3233-1000

FORMULÁRIO DE METADADOS PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E DISSERTAÇÕES DA FASEM

*Preenchimento obrigatório

Graduação

Mestrado

Doutorado

1. IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO:

NÃO DIGITAR EM CAIXA ALTA!

Título do trabalho*:	Assédio Moral Organizacional dano moral na justiça do trabalho
Título em outro idioma: <small>(A fim de aumentar a visibilidade do documento)</small>	Organizational Moral Harassment: pain and suffering in the labor court
Data de defesa*:	(02/12/2021)
Permissão de acesso ao documento*:	Acesso aberto <input checked="" type="checkbox"/> Acesso restrito <input type="checkbox"/> Embargo <input type="checkbox"/>
Se o documento for de acesso restrito ou embargo, informe o motivo:	<input type="checkbox"/> O documento está sujeito a registro de patente. <input type="checkbox"/> O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo. <input type="checkbox"/> Outra justificativa: _____

2. IDENTIFICAÇÃO DO(S) AUTOR(ES):

Informe o nome do(s) autor(es) e conforme o formato a seguir de citação no trabalho:

1	Nome do(a) autor(a)*:	Tânia Maria Moreira de Almeida
	Como deseja ser citado*:	ALMEIDA, T.M.M
	E-mail*:	tania.almeida@trt18.jus.br
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/1747116364763114
2	Nome do(a) autor(a)*:	
	Como deseja ser citado*:	
	E-mail*:	
	Link do currículo Lattes:	
3	Nome do(a) autor(a)*:	
	Como deseja ser citado*:	
	E-mail*:	
	Link do currículo Lattes:	

3. ORIENTADOR E COORIENTADOR(ES):

Orientador(a)*:	Thais Monique Costa Rodrigues
E-mail*:	thaismoniquecostarodrigues@gmail.com
Link do currículo Lattes*:	http://lattes.cnpq.br/9677436084273341
Coorientador(a)*:	
E-mail*:	
Link do currículo Lattes:	

4. MEMBROS DA BANCA:

Informe o nome do(a) autor(a) e conforme o formato e a ordem de citação no trabalho.

1	Nome*:	Thais Monique Costa Rodrigues
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/9677436084273341
2	Nome*:	Isabel Cristina Gonçalves Oliveira
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/6820562429870360
3	Nome*:	Guilherme Auxílio Zalique de Oliveira Alves
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/2840440671018517
4	Nome*:	Tânia Moreira Borges
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/6974684465518843
5	Nome*:	
	Link do currículo Lattes:	

5. DESCRIÇÃO DO TRABALHO:

Informe as palavras-chave do documento de acordo também com o uso de termos em inglês. Caso utilize mais de uma língua, cite por extenso.

Palavras-chave	Assédio Moral; Dano Moral; Justiça do Trabalho.
Palavras-chave (outro idioma):	Moral Harassment; Moral damage; Work justice
Programa de Pós-Graduação (se houver):	
Área do Conhecimento*: <small>Selecione a grande área, área de conhecimento e subárea correspondente, de acordo com tabela do CNPq.</small>	Ciências sociais aplicada/Direito/Direito privado/Direito do Trabalho
Citação*: <small>Referência bibliográfica do documento fonte e documento deve ser citado). Use as normas de acordo com a área, por exemplo: ABNT, APA. Veja aqui:</small>	ALMEIDA, T.M.M. Assédio Moral organizacional dano moral na justiça do trabalho . Trabalho de conclusão de curso, graduação em direito, <u>FaSeM</u> , Uruaçu, GO, 2021.

Resumo do documento. Formate de acordo com o idioma do documento.

Resumo:

O presente trabalho busca desenvolver pesquisa acerca do abuso de poder do empregador e a consequente caracterização de assédio moral, bem como o acolhimento jurídico junto à justiça do trabalho. Dessa maneira, este estudo se baseia nos seguintes questionamentos: como tem sido tratado o abuso de poder do empregado e a consequente caracterização do assédio moral? E como tem sido o acolhimento jurídico junto à Justiça do Trabalho em relação ao dano moral? O objetivo geral do presente estudo, então, é desenvolver uma pesquisa acerca do abuso de poder do empregador e a consequente caracterização de assédio moral, bem como o acolhimento jurídico junto à justiça do trabalho. Este foi realizado através de uma pesquisa exploratória de revisão de literatura os resultados encontrados indicam que todas as obras analisadas reforçaram ser cabível juridicamente a imposição de danos morais nos casos de assédio moral organizacional

Abstract:

The present work seeks to develop research on the abuse of power by the employer and the consequent characterization of moral harassment, as well as legal support in the labor courts. Thus, this study is based on the following questions: how has the abuse of employee power and the consequent characterization of bullying been treated? And how has been the legal support before the Labor Court in relation to moral damages? The general objective of this study, then, is to develop a research about the abuse of power by the employer and the consequent characterization of moral harassment, as well as the legal support in the labor courts. This was carried out through an exploratory research literature review, the results found indicate that all the analyzed works reinforced that it is legally appropriate to impose moral damages in cases of organizational moral harassment

Possui agência de fomento?	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não	Sigla:	
----------------------------	--	--------	--

TERMO DE CIÊNCIA E AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA FaSeM



Faculdade Serra da Mesa
Parecer MEC nº 784 de 1º de outubro de 2010, publicado no DOI: 10.6030/10.0000
Pirassolununga

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E DISSERTAÇÕES DA FACULDADE SERRA DA MESA

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Faculdade Serra da Mesa (FASEM) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Digital Institucional, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção técnico-científica na FASEM, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Artigo Científico | <input type="checkbox"/> Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro | <input checked="" type="checkbox"/> TCC – Graduação | <input type="checkbox"/> Outro - Tipo: _____ |
| <input type="checkbox"/> Dissertação | <input type="checkbox"/> Tese | |
| <input type="checkbox"/> Livro | | |

2. Identificação do TCC ou Dissertação:

Nome completo do autor: Tânia Maria Moreira de Almeida

Título do trabalho: Assédio Moral Organizacional: dano moral na justiça do trabalho

3. Informações de acesso ao documento:

3.1. Concorda com a liberação total do documento?

- a) Sim autorizo;
- b) Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital somente após a data ___/___/____.
(Embargo. Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo);
- c) Não autorizo (Acesso Restrito);

3.2. Caso seja marcada as opções "b" e/ou "c" justifique:

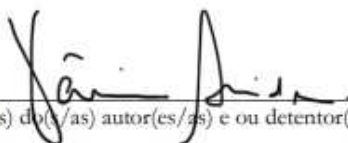
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Solicitação de registro de patente; | <input type="checkbox"/> Publicação da dissertação/tese em livro. |
| <input type="checkbox"/> Submissão de artigo em revista científica; | <input type="checkbox"/> Outra justificativa _____ |
| <input type="checkbox"/> Publicação como capítulo de livro; | _____ |

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

Declaro que:

- I. O documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- II. Obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor(a), para conceder à Faculdade Serra da Mesa os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- III. Cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Faculdade Serra da Mesa.

Uruaçu, 09 de dezembro de 2021



Assinatura(s) do(s)/as autor(es)/as) e ou detentor(es) dos direitos autorais

Dedico este trabalho às minhas filhas e toda à minha família que são meu esteio nessa jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pois em meio a tanto caos causado pela COVID-19, Ele nos proporcionou saúde para enfrentar toda essa batalha. Agradeço também à minha família, por toda paciência pelas ausências em razão dos estudos. Por fim, todo meu agradecimento aos professores que se reinventaram para continuar nos proporcionando um ensino de qualidade, frente às dificuldades impostas pela pandemia.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tânia Maria Moreira de Almeida

RESUMO: O presente trabalho busca desenvolver pesquisa acerca do abuso de poder do empregador e a consequente caracterização de assédio moral, bem como o acolhimento jurídico junto à justiça do trabalho. Dessa maneira, este estudo se baseia nos seguintes questionamentos: como tem sido tratado o abuso de poder do empregador e a consequente caracterização do assédio moral? E como tem sido o acolhimento jurídico junto à Justiça do Trabalho em relação ao dano moral? O objetivo geral do presente estudo, então, é desenvolver uma pesquisa acerca do abuso de poder do empregador e a consequente caracterização de assédio moral, bem como o acolhimento jurídico junto à justiça do trabalho. Este foi realizado através de uma pesquisa exploratória de revisão de literatura os resultados encontrados indicam que todas as obras analisadas reforçaram ser cabível juridicamente a imposição de danos morais nos casos de assédio moral organizacional.

Palavras-chave: Assédio Moral; Dano Moral; Justiça do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho irá relatar sobre a conduta abusiva, física ou psíquica, do empregador, com a finalidade de analisar o dano moral e abordar de forma específica o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, sob uma ótica atual da doutrina e jurisprudência.

As relações de trabalho tiveram, ao longo da história, diferentes enfoques de proteção. Primeiramente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifava. Já com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Demonstrando que com o impacto da globalização e seus avanços tecnológicos, a cada minuto, diante do exercício de suas funções o empregado está exposto a sofrer práticas violentas, constrangedoras, vexatórias e humilhantes de seu superior hierárquico ou até mesmo de colegas de trabalho, ocasionando abalo psicológico à vítima, interferindo no seu ambiente de trabalho, em sua vida familiar e social.

Portanto, as lesões sofridas supramencionadas podem ser agressões na esfera íntima da pessoa humana, violando seus direitos de personalidade, com atitudes que caracterizam o assédio moral, sendo necessário abordar os impactos psicológicos e físicos decorrentes desse comportamento.

O assunto abordado foi escolhido, pois o fenômeno do assédio moral tem sido difundido mundialmente, apesar de não ser exclusivo da relação de emprego. No entanto, ela se faz mais presente ou mais evidente na relação laboral, dada a presença das características que lhe são inerentes, como a subordinação, por exemplo.

A questão que se impõe é compreender, no entanto, o que refere o assédio moral organizacional. Ele caracteriza-se por práticas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática, em função de uma relação de trabalho e que resulta na submissão das vítimas ao engajamento das metas e políticas mercantilistas, por meio de ofensa aos direitos fundamentais, acarretando, por consequência, danos morais, físicos e psicológicos.

O fenômeno Assédio moral caracteriza-se, ainda, das seguintes formas: Conduta abusiva física ou psíquica; frequente; prolongada; agressões sutis e difíceis de caracterizar; situações humilhantes e constrangedoras; manifestam-se através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos; busca constranger a vítima, afetando a autoestima e despertando sentimentos de humilhação e inferiorização.

A principal forma de manifestação do assédio organizacional é a gestão por estresse, assim entendida aquela que visa o “aumento da eficiência ou rapidez na realização de uma tarefa”, mas de modo incompatível com os recursos disponíveis, de forma que este excesso pode acarretar danos à saúde do empregado (HIRIGOYEN, 2010, p. 23).

Nesta linha de raciocínio, têm-se os seguintes questionamentos: como tem sido tratado o abuso de poder do empregador e a consequente caracterização do assédio moral? E como tem sido o acolhimento jurídico junto à Justiça do Trabalho em relação ao dano moral?

O objetivo geral do presente estudo, então, é desenvolver uma pesquisa acerca do abuso de poder do empregador e a consequente caracterização de assédio moral, bem como o acolhimento jurídico junto à justiça do trabalho. Já os objetivos específicos são: investigar quais atitudes do empregador caracteriza-se assédio moral; demonstrar os impactos físicos e psicológicos causados no

trabalhador que sofre assédio; perquirir o acolhimento ao trabalhador no mundo jurídico junto à Justiça do Trabalho sob o aspecto do dano moral.

O Direito do Trabalho visa à garantia de proteção ao hipossuficiente nessa relação entre empregado e empregador, procurando sempre a busca do princípio da isonomia como critério fundamental, visando mecanismos para tutelar o empregado e garantir uma verdadeira igualdade. Portanto, é no ambiente laboral, que há mais incidentes de reparação por dano moral, devido às peculiaridades próprias do contrato de trabalho, no qual as normas constitucionais asseguram a reparação pecuniária do dano sofrido.

O contrato de trabalho cria não somente direitos como também obrigações recíprocas o qual o empregado colabora com sua prestação pessoal de serviço, juntamente com sua força de trabalho e a necessidade de seu salário para o sustendo pessoal, enquanto o empregador é aquele que visa atingir todos os objetivos de sua atividade econômica, com fins de investir seu poder disciplinar para supervisionar e indicar ordens aos seus colaboradores. Podendo desta relação surgir práticas abusivas.

O Assédio Moral como violação do dever jurídico, desrespeita os direitos fundamentais e os direitos da personalidade do indivíduo assediado. O princípio da dignidade da pessoa humana serve para balizar o comportamento humano de quem quer que seja, inclusive do empregador, para que em caso de violação (assédio moral no trabalho) responsabilizá-lo civilmente (responsabilidade civil aplicada ao Direito do Trabalho).

As transformações no mundo do trabalho, o ritmo intenso da jornada, a pressão acentuada para que metas pré-determinadas sejam alcançadas em menor tempo são um dos fatores responsáveis pelo fenômeno do assédio moral. A repetição de comportamentos hostis constantes e de longa duração no decorrer da jornada de trabalho é utilizada como ferramenta de controle e manipulação dos empregados para que estes atinjam os objetivos traçados pela empresa.

A violação ao direito à intimidade dos trabalhadores no ambiente do trabalho tem se caracterizado preeminente e abusivamente, por exemplo, quando os empregadores, a fim de regular e controlar os horários de trabalho, instalam câmeras de filmagem no banheiro da empresa, com a finalidade de intimidar os empregados, elucidando assim até onde o poder diretivo do empregador pode chegar.

Cabe informar, por oportuno, que o fenômeno do assédio moral tem sido difundido mundialmente, variando sua denominação em alguns idiomas se, mesmo na língua portuguesa, constata-se que este fenômeno recebe diversas denominações, tais como: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa.

A fim de delinear a transgressão aos limites do poder diretivo como traço definidor essencial do assédio moral organizacional, onde o trabalhador passou a ser um instrumento de uso, com exigências excessivas, por parte de quem detém o poder, a proteção ao hipossuficiente ou a parte mais fraca dessa relação, necessário se faz um estudo aprofundado e forma a amparar, bem como resguardar os direitos fundamentais garantidos pela Constituição.

Dessa forma, por se tratar de um trabalho de natureza descritiva. Atende a uma pesquisa exploratória de revisão de literatura. Sendo o melhor método para atender a temática que envolve como objeto de pesquisa o fenômeno assédio Moral e sua caracterização no ambiente de trabalho, bem como suas consequências jurídicas. A busca de referências foi baseada em bancos de dados de teses e dissertações, biblioteca, sites informativos, sites de pesquisas em literatura online (indexada), sendo utilizados, também, doutrinas, jurisprudências, sentenças, artigos, revistas, pesquisas e outras publicações que envolvem essa temática.

Para tanto, dividiu-se o estudo em três capítulos: Evolução histórica e conceituação do assédio na relação de trabalho, aspectos legais do assédio moral e consequências causadas pelo assédio moral e o acolhimento junto à justiça do trabalho.

O primeiro capítulo se destinou a comentar sobre os primeiros autores a abordarem a temática: assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, objetivou-se caracterizar o assédio moral. O segundo capítulo, por sua vez, aprofundou-se no ordenamento jurídico e procurou trazer todos os instrumentos normativos que tratam sobre o assédio moral na relação de trabalho. Por fim, o último capítulo trata-se de elencar as consequências da prática do assédio moral e como esta tem sido tratada na Justiça do Trabalho.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAÇÃO DO ASSÉDIO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Os anos 80 marcaram o início dos estudos sobre o assédio na relação de trabalho, por meio das pesquisas do professor Heinz Leymann, na Universidade de Estocolmo, sobre o sofrimento no ambiente de trabalho. Os resultados deste estudo foram exorbitantes, ao passo que foi analisada uma população de 4,4 milhões, economicamente ativa e destes, 3,5% sofreram perseguição moral por um período maior do que 15 meses. A importância desse estudo fez o pesquisador, aprofundar mais no tema, o que ocasionou a publicação, em 1993, do livro *mobbing la persécution au travail - mobbing, A perseguição no trabalho* (AMARAL, 2017).

Apesar dos estudos sobre essa temática ter se iniciado nos anos 80, apenas na década de 90 que o assédio moral foi visto como uma prática altamente nociva nas relações de trabalho. No Brasil, a discussão acerca dessa temática se tornou mais relevante a partir dos anos 2000, por meio de estudos da médica do trabalho Margarida Barreto. A médica em questão publicou um trabalho, sendo este uma dissertação intitulada: Uma jornada de humilhações, que foi bastante repercutida no meio acadêmico (YAMASAKI, 2021).

Outra grande autora precursora nos estudos de assédio moral foi Marie-France Hirigoyen por meio da obra “Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano”. Em seus estudos a autora correlaciona o assédio moral à deterioração do ambiente de trabalho, o que causa uma diminuição da produtividade e abandono do trabalho. Ademais, ainda há o destaque ao fato de que o assédio moral, inicialmente, é visto como algo inofensivo que não acarretará em maiores prejuízos ao ambiente organizacional, todavia, ao longo do tempo este ao se perdurar se mostra como altamente destrutivo, surgindo, assim, os impactos psicológicos, como por exemplo: humilhação, depressão, crises nervosas, choros, dentre outros (CERQUEIRA, 2012).

O assédio moral, infelizmente, se mostra como uma realidade ainda presente nos ambientes profissionais, sendo caracterizado como um problema extremamente complexo que requer uma atenção de diferentes campos. Inicialmente, vale a ressalva de que é obrigação do empregador proporcionar um ambiente de trabalho saudável, pautado basicamente no respeito aos direitos humanos, às diretrizes

constantes na legislação trabalhista, convenções, acordos coletivos e costumes consagrados (VASCONCELOS, 2015).

Nesse sentido, faz-se necessária a conceituação de assédio moral. Vale o destaque, portanto, da seguinte definição:

O assédio moral é uma forma de violência psicológica, uma transgressão às normas de convívio em sociedade, e como consequência restringe ações e comportamentos através do uso de poder de forma abusiva, podendo causar prejuízo no desenvolvimento e danos para a saúde física e emocional da vítima (LIMA *et al.*, 2014, p. 102).

Ainda é de suma importância entender esse conceito e relacioná-lo ao ambiente organizacional. O assédio moral pode estar presente em diversos ambientes, haja vista a sua peculiaridade de trazer um efeito de exclusão do ambiente e do convívio social. Na relação de trabalho, especificamente, há a questão da hipossuficiência do trabalhador que almeja no emprego a sua subsistência, sendo assim, por receio de uma possível demissão, o trabalhador se mostra mais suscetível a aceitar atitudes de assédio moral decorrentes de seus superiores ou de outros colegas de trabalho (PAMPLONA FILHO *et al.*, 2016).

Para a melhor compreensão dessa conceituação, é fundamental elencar dois elementos que são considerados essenciais na prática do assédio moral, sendo eles: o abuso de poder e a manipulação perversa. Muitas vezes, é nítida a observação de práticas abusivas, todavia a manipulação insidiosa pode ser mais incisiva e de difícil identificação, o que ocasiona ainda mais prejuízos. Há que se destacar ainda que tais práticas são caracterizadas pela sua intencionalidade, as quais primam pela fragilização da vítima, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder (CATTELAN, 2018).

Outro ponto a ser ressaltado é a diferença entre assédio moral e agressões pontuais. Nas agressões pontuais, o trabalhador é vítima de atos de irritação e mau humor, os quais podem acontecer num cotidiano trabalhista. Ao passo que o assédio moral é uma violência insidiosa, praticada de forma reiterada com o objetivo de abalar psicologicamente o empregado (RODRIGUES, 2018).

Existem ações típicas que caracterizam o assédio moral no meio organizacional. A primeira é o isolamento da vítima, ao passo que o trabalhador é submetido a atitudes de exclusão. Outro exemplo é a atitude de exigir demasiadamente a produtividade do trabalhador com intuito de lhe ferir

psicologicamente, assim como tecer comentários ou indiretas sobre a intimidade do empregado, com o mesmo intuito. Por fim, exemplifica-se ainda como atitude de assédio moral a discriminação do trabalhador sem qualquer motivo aparente (DALLEGRAVE NETO, 2013).

Para ser caracterizada como assédio moral, a conduta precisa ser característica, ao passo que Pamplona Filho e Barros (2012) elencam três elementos caracterizadores. O primeiro elemento é a abusividade da conduta intencional, sendo esta como uma ação que vai além de uma ordem da chefia, mas sim, uma ação que tem como objetivo ferir o trabalhador na esfera pessoal. O segundo elemento é a repetição e prolongamento dessa conduta, ou seja, não pode ser um ato isolado, mas sim reiteradas ações. O último elemento é o ataque à dignidade do trabalhador.

Já Soares (2018) aborda esse assunto com maior extensão e classifica em seis os elementos caracterizadores: a intenção, o dano, a repetição, a duração no tempo, a premeditação e a existência de danos psíquicos ao agredido. Em relação à intencionalidade, é preciso que haja a intenção de ofender a vítima. Já no quesito dano, é indispensável que haja a ocorrência de algum dano a vítima. Sobre a repetição, não há que se falar em um ato isolado, para se configurar como assédio moral é preciso que sejam atos reiterados. Em relação à duração no tempo, a doutrina diverge ao passo que alguns autores defendem ter uma duração mínima para que a ação seja considerada assédio, complementando o elemento anterior de repetição. Outro elemento é a premeditação, sendo este indispensável para diferenciar o assédio moral de um ataque por impulsividade. Por fim, a existência de danos psíquicos, sendo este um balizador dos atos do agressor e não da vítima.

O assédio moral pode ser classificado em: vertical descendente, horizontal simples, vertical ascendente, misto e organizacional. O assédio moral vertical descendente é o mais conhecido sendo o praticado pelo superior contra alguém de função inferior, podendo ser o empregador ou outro empregado que esteja em cargo superior. Já o vertical ascendente, vem no sentido contrário e acontece quando os empregados agem contra um superior hierárquico (CATTELAN, 2018).

No assédio moral horizontal, a conduta é praticada por colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico. No assédio moral misto há uma mistura de outras duas classificações: o assédio moral vertical descendente e o assédio moral horizontal, ou seja, há uma associação entre o superior e outros empregados para a

prática delituosa. Por fim, o assédio moral organizacional ocorre quando essa prática decorre da empresa, que age como, por exemplo, exigindo metas inalcançáveis (CATTELAN, 2018).

Dessa maneira, infere-se que a discussão acerca do assédio moral se mostra como algo imprescindível ao visar o bom andamento no ambiente de trabalho. Práticas delituosas como essas não devem ser ignoradas e sim, identificadas, punidas e definitivamente extintas do ambiente organizacional. Por mais que a remuneração seja algo primordial para o bem estar do empregado, este não pode se sujeitar as quaisquer circunstâncias.

3. ASPECTOS LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL

No ordenamento jurídico, o termo assédio moral se tornou realidade na vida dos trabalhadores com o advento da Constituição Federal de 1988, que rege em seu artigo 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Há que se falar ainda, em questões constitucionais, que o assédio moral se baseia, também, no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, que invoca a dignidade da pessoa humana, fundamento imprescritível da República Federativa do Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido de que o assédio também encontra suporte no artigo 6º da Constituição Federal, o qual abarca o direito à saúde, haja vista que a prática do assédio moral é uma ofensa à saúde mental do indivíduo (BENEVIDES *et al.*, 2012).

Por tal razão, Arenas e Piccinini (2012) abordam em sua obra como vem sido tratado pela legislação vigente os temas assédio moral e dano moral, ressaltando que essa prática fere a dignidade da pessoa humana, sendo este um princípio constitucional, respaldado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, incisos V e X. O Código Civil versa sobre o dano moral em seus artigos 186 e 187

impondo que aquele que viola o direito ou causa dano a alguém comete ato ilícito, assim como no artigo 927 obriga a reparação do dano, independentemente de culpa, em casos especificados por lei. A CLT também aborda essa questão em seu artigo 483, especificando os casos em que o trabalhador pode pleitear indenização, apesar de não citar expressamente o assédio moral.

Outros artigos da Carta Magna também servem para fundamentar o aspecto legal do assédio moral, por obrigar o empregador a fornecer um ambiente de trabalho que não seja nocivo à saúde do trabalhador, o qual se encaixa o assédio moral, segundo o entendimento de Araújo e Feitosa (2015), sendo eles os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, caput:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Ainda sob a ótica legalista da temática, faz-se necessário a reflexão sobre os direitos de personalidade, sendo estes responsáveis por proteger a identidade de cada um. Nesses direitos são tutelados: a vida, a integridade psicofísica, a liberdade, a honra, a imagem e a privacidade. Quando há lesão aos direitos supracitados, inicia-se a discussão sobre o dano moral, fundamentado nos artigos 5º da CF/88 e 12 do Código Civil:

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

Art. 12: Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Sendo assim, a par dessa conceituação infere-se que o assédio moral, em especial o assédio organizacional fere esses direitos de personalidade do indivíduo, uma vez que não afetam o patrimônio deste e sim sua personalidade. Vale a menção, ainda, que esses direitos de personalidade, são a materialização da

dignidade da pessoa humana, comprovando que a prática de assédio afeta esse princípio fundamental (CERQUEIRA, 2012).

Adiante se deve ressaltar sobre as legislações infraconstitucionais. Nessa linha de raciocínio tem-se a primeira lei a tratar em específico sobre o assédio moral no trabalho: a Lei 1.163/2000, lei municipal oriunda de Iracemápolis, em São Paulo, o que posteriormente inspirou outros tantos municípios a legislar sobre a temática. Em termos de legislação estadual, o estado do Rio de Janeiro se destacou por meio da Lei Estadual nº 3.921 de 2002, a qual em seu artigo 1º veda qualquer tipo de prática que possa ser caracterizada como assédio moral em qualquer âmbito de órgãos e entidades da administração indireta (ALCÂNTARA, 2015).

Apesar dos estudos sobre assédio moral terem se iniciado nos anos 80 e a Constituição Federal trazer embasamentos para fundamentar como ilícita essa prática, como já supramencionado, há estados que possuem legislações recentes sobre a referida temática, como é o caso do Estado da Paraíba, por meio da Lei Complementar nº 127/2015 (ALCÂNTARA, 2015).

No âmbito específico da esfera trabalhista, por sua vez, essa temática também foi normatizada na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483, apesar de não estar de forma expressa:

Art. 483 - 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 (BRASIL, 1943).

Até a promulgação da Constituição Federal não era possível a possibilidade de compensação de forma pecuniária, ou seja, a jurisprudência entendia como imoral recompensar monetariamente à dor, entendimento este que se mostra ultrapassado. Infere-se, portanto, que o dano moral é o resultado de uma violação de um bem jurídico tutelado extrapatrimonial, como por exemplo: a vida, a honra, a liberdade, a intimidade, os sentimentos afetivos.

Ferreira e Santana (2019) ainda acrescentam que a Constituição Federal, em seu artigo 114 delegou à Justiça do Trabalho a competência para o julgamento dos danos extrapatrimoniais, acrescentando em seu inciso VI, a possibilidade de julgar indenização por danos morais oriundos das relações de emprego, após a entrada em vigor da emenda constitucional 45/04.

Nesse sentido, a CLT traz elementos para embasar esse julgamento, que foi incluída por meio da Lei nº 13.467 de 2017, também popularmente conhecida como reforma trabalhista, sendo esses:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo (BRASIL, 2017).

Deste modo, após a edição da Lei nº 13.467 de 2017, há diversas críticas, principalmente quanto aos artigos supracitados, de modo que a doutrina tem entendido que estes favorecem à classe empresária, por ter limitado a possibilidade de pleito dos danos extrapatrimoniais, abrindo margem para reflexão sobre os benefícios e malefícios oriundos da reforma trabalhista à classe trabalhadora (CARVALHO; PEDROSA, 2019).

4. CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL E O ACOLHIMENTO JUNTO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Baseado em uma perspectiva nacional, cada vez mais tem crescido o número de casos levados ao Poder Judiciário com relato de assédio moral organizacional, mostrando potencialidade suficiente para pleitear danos morais por parte das vítimas, haja vista os inúmeros transtornos que podem acarretar, com consequências de ordem física e psicológica (MEDEIROS; GOMES, 2016).

Diante do exposto, conceitua-se o dano moral, como aquele que atinge o ofendido como pessoa, ao passo que não há uma lesão de patrimônio. Ou seja, é sobre a lesão aos direitos de personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, pautados na Constituição Federal em seu artigo 5º (KELM, 2015).

Por tal razão, Arenas e Piccinini (2012) abordam em sua obra como vem sido tratado pela legislação vigente os temas assédio moral e dano moral, ressaltando que essa prática fere a dignidade da pessoa humana, sendo este um princípio constitucional, respaldado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, incisos V e X.

O Código Civil versa sobre o dano moral em seus artigos 186 e 187 impondo que aquele que viola o direito ou causa dano a alguém comete ato ilícito, assim como no artigo 927 obriga a reparação do dano, independentemente de culpa, em casos especificados por lei. A CLT também aborda essa questão em seu artigo 483, especificando os casos em que o trabalhador pode pleitear indenização, apesar de não citar expressamente o assédio moral.

Infere-se, então, com a interpretação do ordenamento jurídico que qualquer violação à dignidade da pessoa humana, constitui dano moral e por isso há a possibilidade de indenização, como forma de punir o ofensor e ressarcir a vítima como forma de compensação (LIMA, 2016).

Em resumo, como citado por Pereira (2011), o dano moral, portanto, é a consequência do assédio moral. Ou seja, diante de uma prática de assédio, a vítima tem o direito de ingressar com uma ação judicial pleiteando a reparação de danos morais em virtude dessa prática delituosa.

Há ainda que se falar sobre a comparação entre assédio moral e o dano moral, pois o senso comum, muitas vezes confunde esses dois institutos, acreditando se tratar da mesma conceituação. Não se deve confundir a noção de dano moral com o assédio, haja vista que o assédio é uma conduta humana e esta conduta humana que se mostra indispensável para a imposição de uma responsabilidade civil, que gera a reparação por danos morais. Ou seja, em suma, uma conduta de assédio moral viola um direito de personalidade e gera potencialmente danos, que pode ser extrapatrimonial, sendo o dano moral um dano extrapatrimonial (PAMPLONA FILHO *et al.*, 2016).

Na esfera trabalhista, particularmente, há dois modos de reparação do dano moral: sanção *in natura* ou sanção pecuniária. A sanção *in natura* trata-se de uma retratação, a qual será possível retroagir à situação anterior ao dano moral. Há que se destacar que a reparação pecuniária é a mais almejada pela vítima (REIS, 2013).

Geralmente, essas ações de reparação por dano moral são pleiteadas apenas no término do contrato, conforme expõe Kelm (2015) e Bitencourt (2010), pois por necessitar do emprego para sua subsistência, o trabalhador mesmo sofrendo reiteradas práticas de assédio, costuma não denunciar, por medo de perder o sustento. Pode acontecer, ainda, que o empregado por sofrer inúmeros assédios, seja afetado psicologicamente e tenha seu rendimento profissional afetado, de modo que em muitos casos pode ser demitido por essa razão, surgindo assim, após o término do contrato, o pleito de danos morais em decorrência do assédio moral.

Vale ainda entender como surge essa reparação de dano moral na vivência trabalhista. Reis (2013) afirma que o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou sobre essa questão no sentido de classificar o Direito do Trabalho como um campo fértil para ensejar o dano moral, em razão da diversidade de conflitos oriundos da atividade laboral, o qual, corriqueiramente, o empregado se considere mal remunerado e o empregador sempre almeja maiores lucros, independentemente do aumento da demanda de trabalho e a pouca remuneração do empregado.

Respondendo à questão central do presente estudo, sobre o acolhimento jurídico do assédio moral junto à justiça do trabalho em relação ao dano moral, é possível dividir didaticamente as consequências. Caso o assediador seja empregado, este poderá ser demitido por justa causa, uma vez que nesse caso o assédio é considerado uma incontinência de conduta. Além da demissão, a vítima pode pleitear uma indenização por dano moral contra o assediador. Caso o assédio seja oriundo do empregador, é aplicado o disposto no artigo 483 da CLT, e o empregado tem o direito de ter o seu contrato rescindido por culpa do empregador e de receber todas as verbas rescisórias, acrescentando a essas verbas o pedido de dano moral (LOBIANCO *et al.*, 2012).

É de suma importância abordar essa temática devido às consequências causadas pelo assédio moral na vida do trabalhador exemplificada nas obras de Amaral (2017) e Façanha (2012). Pode causar malefícios de ordem psíquica como: estresse, problemas de autoconfiança, sensação de solidão e incapacidade, assim como malefícios de ordem física como: dores no peito, palpitações, falta de ar e

dores abdominais. Possamai (2013) ainda acrescenta que o assédio moral pode ser o causador de doenças como: ansiedade, transtornos de personalidade, síndrome do pânico, depressão e problemas cardíacos.

Ainda sobre as possíveis consequências, não paira dúvidas na literatura que à exposição ao assédio moral cause efeitos negativos no trabalhador, inclusive contribuindo para o desenvolvimento de transtornos psicopatológicos. Os mais citados acerca desse assunto, além dos supracitados, são: melancolia, apatia, insônia, reações de medo, alterações de humor e insegurança. Além desses transtornos, há também as desordens psicossomáticas, como sudorese, tremores, taquicardia, dores, perda de peso, entre outros (ALMEIDA *et al.*, 2018).

Há que se falar também em consequências que diretamente não estão relacionadas com a prática laboral, todavia, podem ser desencadeadas por exposição ao assédio moral. Sendo eles o isolamento social, reações agressivas, disfunções sexuais, transtornos alimentares e aumento no consumo de álcool e drogas (ALMEIDA *et al.*, 2018).

Nessa linha de raciocínio, mediante a tantas consequências negativas à saúde tanto física quanto mental, diante das situações de assédio, diversas vezes o trabalhador se depara entre continuar no emprego ou cuidar da saúde. E em cuidar da saúde faz-se necessário ressaltar o custo destes tratamentos. Além disso, é oneroso aos cofres públicos haja vista que muitas vezes essas consequências culminam em pedidos de auxílio doença ou aposentadorias precoces (SILVA; MESQUITA NETO, 2018)

Ao abordar a temática de danos morais decorrentes da prática de assédio moral é imprescindível discutir sobre como esse assunto tem sido abordado na jurisprudência em relação à prova dessa prática delituosa, pois a prova nesses casos tem sido de difícil obtenção, uma vez que em sua maioria o agressor não pratica tais atitudes em público, mas sim de portas fechadas com o empregado.

Cabe ao empregado o ônus de provar o dano moral, apresentando provas de que houve o assédio moral, todavia, provas dessa natureza são de difícil obtenção, seja pelo fato de o agressor não cometer o assédio em público, na maioria dos casos, ou quando há testemunhas, muitas têm receio de perder o emprego e preferem não se envolver nos casos (FAÇANHA, 2012).

Nesse sentido, Reis (2013) aborda o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região o qual afirma que exigir uma prova contundente e inconcussa

de uma vítima de assédio significa rejeitar a pretensão de reparação de dano moral, devido a essa dificuldade de obtenção de prova. Na mesma linha, Arenas (2013) coaduna da dificuldade em se provar o assédio, pelo fato do assediador sempre negar os fatos e poucos colegas de trabalho aceitar serem testemunhas, pois o corriqueiro é que esse assédio seja cometido pelo superior hierárquico.

Acrescenta-se ainda, nessa mesma linha de raciocínio, o entendimento de Cattelan (2018) que afirma que a ausência de uma prova contundente, também caracterizada como uma prova fraca incorre no fato do assédio moral não ser reconhecido como passível de uma reparação moral, o que ocorre com frequência em ações dessa natureza, que seguem o disposto no artigo 818 da CLT, que impõe ao empregado o ônus de provar os fatos.

Essa dificuldade remete a uma discussão pertinente levantada por Fistarol (2014), a ausência de uma legislação específica que possa ser aplicada nessas situações. Sendo assim, ações dessa natureza recaem no risco de se submeter a critérios subjetivos de cada Magistrado, com destaque na valoração da prova, de modo que cada juiz pode aceitar ou não uma determinada prova. Assim como fica subjetivo o valor dos danos morais, mesmo que havendo a fundamentação em cada sentença, esse valor é bastante variável.

A subjetividade em questão dificulta no momento de arbitrar o valor indenizável, como bem explanado por Guedes (2015), sendo necessário recorrer à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho para compreender os critérios que precisam ser adotados. Os principais critérios são: exame moral da conduta do agressor e análise de sua condição financeira e se essa conduta assediadora gerou algum lucro.

Em razão das inúmeras consequências trazidas ao ambiente de trabalho que já foram elencadas, vale a menção sobre os legitimados a coibir essa prática abusiva. Um elemento importante é o Ministério Público do Trabalho (MPT) sendo este responsável por exigir o cumprimento de normas que garantam a integridade física e psíquica do trabalhador. Sendo possível ao MPT, em consonância com a Carta Magna, propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho visando defender o trabalhador nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho (CABISTANI, 2017).

Outro agente importante no combate à prática abusiva são os sindicatos das categorias profissionais do empregado. Por mais que não se tenha tantos exemplos

quanto à atuação do MPT é possível a atuação do sindicato, baseado no art. 513 da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida (BRASIL, 1943).

Tanto o MPT quanto o sindicato, podem, no exercício de suas funções propor uma ação civil pública, conforme supramencionado. Todavia, se faz necessária uma provocação, o que geralmente acontece por meio de uma denúncia. Essas instituições são de suma importância como sujeitos pertinentes a reconhecer os danos causados por práticas assediadoras (CÔELHO, 2017).

Outro ponto que merece destaque é quanto à ação exclusiva do MPT que pode além da atuação mediante provocação, atuar de maneira preventiva, com a adoção de medidas extrajudiciais. Além disso, o MPT tem a legitimidade necessária para atuar, também, de maneira repressiva, por meio da instauração de inquéritos visando apurar as práticas abusivas (CÔELHO, 2017).

Sobre a instauração de inquérito, sabe-se que o MPT tem como principal instrumento exclusivo investigativo o inquérito civil, sendo este responsável para colheita de elementos probatórios para uma possível demanda judicial. Sendo assim, este se mostra como um procedimento de caráter inquisitório, que pode ser uma grande aliada na contenção de práticas abusivas (SANTOS, 2018).

Por fim, vale o questionamento se há alguma medida preventiva para coibir essa prática, temática abordada por Alves (2015). Faz-se necessária que haja no ambiente organizacional, ações visando esse objetivo, mas que não sejam ações meramente políticas. Um bom exemplo citado pelo autor é a participação efetiva dos sindicatos, que devem atuar de forma energética para defender os interesses trabalhistas dos empregados. Assim como é válida a divulgação das consequências jurídicas oriundas dessa prática.

Um exemplo de prática preventiva foi uma campanha lançada pelo MPT intitulada: “Assédio é imoral”, com o objetivo de elencar estratégias para a atuação do órgão para esclarecer tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores sobre as hipóteses que configuram o assédio moral organizacional e os modos de combatê-lo. Essa campanha prima pela redução desse comportamento e possui uma abrangência nacional, com foco em indústrias com mais de mil trabalhadores,

empresas de call center, redes de supermercados com mais de 500 empregados, por serem as consideradas mais suscetíveis à prática de assédio (SANTOS, 2018).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização da presente pesquisa, foi realizado um levantamento teórico visando compreender as definições e as características do assédio moral organizacional, inferindo que comumente esse assédio é cometido pelo empregador, por estar em uma posição superior hierárquica. Porém, podem ocorrer atitudes de assédio por parte de colegas de trabalho que não possuem diferenças de grau hierárquico.

Neste artigo visou-se, portanto, responder à questão de como esse assédio moral vem sendo acolhido juridicamente na Justiça do Trabalho. Pois, percebe-se que com a exacerbada demanda, a Justiça do Trabalho se viu obrigada a pacificar sobre essa questão. Sendo assim, pelo coletado entre as referências analisadas chega-se à conclusão de que foi um consenso na literatura a ideia de ser cabível juridicamente a imposição de danos morais nos casos de assédio moral organizacional.

Esse consenso se deve à gravidade da conduta assediadora, uma vez que pode causar inúmeras consequências não somente de ordem psicológica, mas também de ordem física a vítima. O próprio levantamento bibliográfico confirmou que o assédio moral é causa de doenças graves como depressão e ansiedade.

Dessa forma, se mostra de suma importância estudos que evidenciem os malefícios dessa prática como forma de coibir ações futuras, haja vista que muito se deve atenção à saúde mental do trabalhador. Muitas vezes, por condições de subsistência, o empregado se sujeita a condições abusivas. O que demonstra ser um ponto de atenção do Poder Judiciário, principalmente, um ponto de fiscalização por meio do Ministério do Trabalho.

Aprofundando-se na pesquisa, constatou-se, ainda, que o acolhimento jurídico do assédio moral junto à Justiça do Trabalho se mostra um tema complexo, devido ao seu caráter de subjetividade e pela dificuldade de produzir provas nesse sentido. Como o assédio moral parte, em sua maioria, do empregador, é difícil que a vítima consiga testemunhas para comprovar a agressão, ao mesmo passo que,

mesmo quando comprovado, não há uma valoração específica para arbitrar a condenação de danos morais, ficando esse critério subjetivo ao entendimento do Magistrado.

Sobre o acolhimento supramencionado, nota-se este ser uma temática delicada perante a Justiça. Uma vez que não se pode banalizar os danos morais e declara-los procedente em todas as demandas sobre assédio, ao passo que também não se deve prejudicar o empregado, que em diversas vezes não consegue as devidas provas da prática ilícita.

Como forma de solução, o ideal seria além de maiores investigações literárias acerca da temática, a implantação de políticas organizacionais eficazes para coibir essa prática. É preciso difundir as consequências jurídicas das práticas de assédio moral como forma de reprimir novas práticas, fazendo com o que o ambiente de trabalho seja verdadeiramente um local de respeito aos princípios constitucionais.

Mostra-se razoável que essas políticas caminhem no sentido de conscientizar o empregador. A relação de trabalho não deve ser pautada apenas no lucro para a organização. Faz-se necessário entender a posição de inferioridade do empregado, de modo que este não sofra práticas abusivas visando apenas o capital. A saúde mental do empregado deve ser levada em consideração.

Por fim, conclui-se que essa temática de assédio moral ainda assolará o mercado de trabalho, sendo, portanto, demanda para a Justiça do Trabalho por mais tempo. Apesar das nítidas consequências prejudiciais essa prática ainda se reitera em pleno século XXI. Sendo, por fim, uma obrigação do profissional do Direito entender sobre essa temática para que cada vez mais haja conscientização pela sua erradicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no serviço público: análise de aspectos institucionais na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba.** 2015. Monografia - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. João Pessoa, 2015. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/299842985.pdf>> Acesso em: 12/10/2021

ALMEIDA, Adryanna Cardim de; PENA, Paulo Gilvanne Lopes; FREITAS, Maria do Carmo Soares de; LIMA, Mônica Angelim Gomes de. Assédio moral institucionalizado: trajetória de operadores de teleatendimento com LER/DORT. **Revista Laborare**, n.1, 2018. Disponível em: <<https://www.revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/2595-847x.2018-14/4>> Acesso em: 28/09/2021

ALVES, Francisco das Chagas Elias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2015. Monografia – Universidade Federal de Campina Grande. Sousa, 2015. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/16309>> Acesso em: 10/10/2021

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos.** 2017. Monografia – Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/18599>> Acesso em: 30/10/2021

ARAUJO, Zilfran Ferreira de; FEITOSA, Anny Kariny. Aspectos teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho. **Revista Controle.** Fortaleza, v. 13, n. 1, 2015. Disponível em: <<https://revistacontrole.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/30>> Acesso em: 02/11/2021

ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais.** 2013. Tese – (Doutorado em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>> Acesso em: 30/10/2021

ARENAS, Marlene Valério dos Santos; PICCININI, Valmíria Carolina. Assédio moral nas relações de trabalho e a legislação vigente. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia.** Manaus, v. 4, n.2, 2012. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/234090168.pdf>> Acesso em: 28/10/2021

BENEVIDES, Samira Daiha; MATOS, Fátima Regina Ney; FIGUEIREDO, Nemias Cardoso; LOPES, Kátia Lene de Araújo. Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria.** Santa Maria, v. 5, n. 2, 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2734/273424461013.pdf>> Acesso em: 13/10/2021

BITENCOURT, Suzana. **O poder diretivo do empregador x assédio moral: uma visão jurisprudencial sobre o problema.** 2010. Monografia – Universidade do Vale

do Itajaí. Itajaí, 2010. Disponível em:

<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Suzana%20Bitencourt.pdf>> Acesso em: 01/11/2021

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

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CABISTANI, Luiza Griesang. **Trabalho infantil e tráfico de drogas: uma análise sobre a atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região**. 2017. Monografia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/174564>> Acesso em: 27/09/2021

CARVALHO, Brenda Cristina de Paula de; PEDROSA, Jussara Melo. **Dano extrapatrimonial na forma da Lei 13.467/2017**. 2019. Monografia – Universidade de Uberaba. Uberaba, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1313> > Acesso em: 12/11/2021

CATTELAN, Jeferson Luiz. **O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a proteção da dignidade do empregado**. 2018. Dissertação – (Mestrado em Ciências Jurídicas) Centro Universitário de Maringá. Maringá, 2018. Disponível em: <<http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/1024>> Acesso em: 01/11/2021

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. Dissertação – (Mestrado em Direito do Trabalho) Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/en.php>> Acesso em: 31/10/2021

COÊLHO, Bruno César de Carvalho. **Assédio moral organizacional e precarização da relação de trabalho no setor de teleatendimento**. 2017. Dissertação – (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) Universidade Católica de Salvador. Salvador, 2017. Disponível em: <<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/381>> Acesso em: 26/10/2021

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do 9ª Região**. Curitiba, v. 02, n. 16, 2013. Disponível em: <<https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima5-Seleta-Externa/Jose-Affonso-Dallegrave-Neto.pdf>> Acesso em: 27/09/2021

FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2012. Monografia – Faculdade Cearense. Fortaleza, 2012. Disponível em: <<https://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORAL%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf> > Acesso em: : 26/10/2021

FISTAROL, Alexandre de Oliveira. **Práticas de assédio moral no trabalho: perspectivas do Judiciário, sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores.** 2014. Dissertação – (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/97727>> Acesso em: 01/10/2021

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. **Revista IBERC**, v. 2, n. 3, 2019. Disponível em: <<http://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/ibercc/article/view/82>> Acesso em: 01/10/2021

GUEDES, Fernando Grass. **Assédio moral no direito do trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no quantum indenizatório.** 2015. Dissertação – (Mestre em Direito) Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/134920>> Acesso em: 28/10/2021

KELM, Mateus Silva. **O dano moral na Justiça do Trabalho.** 2015. Monografia – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, 2015. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/3559>> Acesso em: 02/11/2021

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES, Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v. 39. N. 129, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/rzKMSwykJvHxWQqJcxKmJtL/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 01/10/2021

LIMA, Endrio Carlos Leão. **Responsabilidade civil no abandono afetivo parental: análise sobre a possibilidade de indenização por danos morais.** 2016. Monografia – Universidade Federal do Maranhão. São Luís, 2016. Disponível em: <<https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/1683>> Acesso em: 24/10/2021

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues Cruvinel; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. Assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia.** Uberlândia, v.40, 2012. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18489>> Acesso em: 01/10/2021

MEDEIROS, Luiza F. R.; GOMES, Maria Augusta. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 2, 2016. Disponível em: <<https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1435>> Acesso em: 27/10/2021

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito**

UNIFACS. Salvador, n.190, 2016. Disponível em:

<<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229>> Acesso em: 03/11/2021

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato Costa Lino de Góes. A distinção do assédio moral de figuras afins. **Revista Jurídica da Presidência.**

Brasília, v. 14, n. 104, 2012. Disponível em:

<<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/81>> Acesso em: 28/10/2021

PEREIRA, Margarete Marques. **Assédio moral no ambiente laboral:** a indústria do dano moral. 2011. Monografia – Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em:

<http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B002415.pdf> Acesso em: 28/10/2021

POSSAMAI, Cristiane Alves Batista. **O assédio moral, suas implicações e a possibilidade de equiparação ao acidente do trabalho.** 2013. Monografia – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2013. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/handle/1/3408>> Acesso em: 29/10/2021

REIS, Clayton. A reparação do dano moral no direito trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região,** v. 60, 2013. Disponível em:

<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Gabriela%20Cocco.pdf>> Acesso em: 31/10/2021

RODRIGUES, Jacqueline Alves Spereta. **Assédio moral no âmbito da administração pública.** 2018. Monografia – Universidade Federal de São João Del-Rei. São João Del-Rei, 2018. Disponível em:

<<http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/handle/123456789/161>> Acesso em: 01/11/2021

SANTOS, Camila Lima. **Ação civil pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional:** em busca da real efetividade. 2018. Monografia – Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2018. Disponível em:

<<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Camila%20Lima%20Santos.pdf>> Acesso em: 10/11/2021

SILVA, Renata Kelly Torres da; MESQUITA NETO, Rui. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências para o indivíduo e para o ambiente. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia,** v. 31, n. 1, 2018. Disponível em:

<http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/qbthx1YD5rdU20V_2019-3-8-17-26-39.pdf#page=20> Acesso em: 28/09/2021

SOARES, Sibebe Zibetti Ultra. **“Uma jornada de humilhações” as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2018. Monografia - Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2018. Disponível em:

<<https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf#page=54>> Acesso em: 08/11/2021

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 13, n.4, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxxvWB5ytwx/?lang=pt>> Acesso em: 17/10/2021

YAMASAKI, Julia Cavalcante. **A Convenção 190 da OIT e o assédio moral no Brasil**: possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador. 2021. Monografia – Universidade de Brasília. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/28886> > Acesso em: 10/11/2021

Anexo – I

Declaração de Autoria

ANEXO

DECLARAÇÃO DE AUTORIA DO TRABALHO

Aluno / a: Tânia Maria Moreira de Almeida

Disciplina: TCC-II

Professor (a) orientador: Thais Monique Costa Rodrigues


Semestre: 10º período

Título do Trabalho:

Assédio Moral Organizacional- Dano Moral na Justiça do Trabalho

Declaro que o presente trabalho é da minha autoria e que estou ciente da definição de plágio, de acordo com o Regulamento desta IES, que prevê a penalidade contra o plágio, a reprovação na Disciplina Trabalho de Curso I ou II.

Uruaçu, 18 de novembro de 2021.



Assinatura do Acadêmico (a)