

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVERSO JUIZ DE FORA
BACHARELADO EM DIREITO

ALINE NASCIMENTO ALMEIDA CIPRIANI
IRENITA MARIA PEREIRA COELHO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO

JUIZ DE FORA

2023

ALINE NASCIMENTO ALMEIDA CIPRIANI
IRENITA MARIA PEREIRA COELHO

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Fábio de Oliveira Vargas
e Prof. Dra Karen de Oliveira Munhoz.

JUIZ DE FORA
2023

RESUMO

O assédio moral sempre esteve presente nas relações humanas, manifestando-se de formas diferentes. Nos últimos anos, mostrou ser relevante tendo em vista que é uma violência que causa impactos negativos à saúde da vítima e ao seu bem-estar bem como viola os direitos da mesma. Neste sentido, o presente trabalho possui o objetivo de demonstrar a existência do assédio moral nas relações de emprego bem como as medidas que devem ser tomadas legalmente para a reparação por danos materiais e imateriais sofridos pela conduta do empregador e as medidas protetivas existentes em nosso ordenamento jurídico. Por conseguinte, para a realização efetiva desse trabalho será realizada uma pesquisa bibliográfica em doutrinas brasileiras, revistas científicas e informativas, anais, jornais, jurisprudências, súmulas, CLT, Constituição Federal, sítios da internet ou outros meios que se fizerem necessários. Cabe ao empregador manter o ambiente laboral saudável. Nos casos de assédio moral é imprescindível a identificação e punição do assediador, visando à inibição da prática dessa conduta, por outro lado garantir toda assistência a vítima, procurando minimizar as inúmeras consequências geradas por essa situação.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Direito do trabalho. Trabalhador.

AGRADECIMENTOS

Aluna Aline Nascimento Almeida Ciprian,

A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Ao meu esposo Cristiano por toda força e apoio, por nunca ter medido esforços para me proporcionar um ensino de qualidade durante todo o meu curso. Te amo

Ao meu orientador e coordenador Fábio Vargas que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Aos meus filhos Julia, Bernardo e Pietro pelo companheirismo, pela cumplicidade e pelo apoio em todos os momentos de ausência.

A instituição Universo pela oportunidade, apoio e ajuda.

A minha psicóloga Roberta Estefen por todo profissionalismo, que não me deixou desistir, me fez acreditar, acreditou na minha capacidade e força de chegar até o fim e me deu todo suporte durante esses cinco anos para que o meu sonho se realizasse.

Aos meus professores por entender muitas vezes minhas ausências e dificuldades em especial ao Lucas Dias ser humano incrível e profissional exemplar.

Obrigada por tudo!

Aluna Irenita Maria Pereira Coelho,

Primeiramente a Deus que me deu a vida. Em agradecimento o Diretor Paulo e todos os professores no decorrer desses 5 anos todos são especiais! A minha filha Sara por tanto ter me ajudado e meus colegas da faculdade.

A palavra que expressa e admiração carinho e respeito por meus professores Agradecer pela paciência, pela partilha de conhecimento, pelo ensinamento para a vida O professor não somente ensina a matéria, o professor disciplina alunos, aconselha, gerencia atividades, planeja o futuro é principalmente formador de opinião

E a vocês, mestres, agradeço a luta diária e motivação. A minha felicidade e maior por ter compartilhado esse tempo de faculdade com vocês.

A minha filha Sara meu muito obrigado por toda ajuda, te amo para sempre!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	7
3 A REPARAÇÃO ATRAVÉS DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	11
3.1 Assédio moral como causador do dano moral.....	13
3.2 O assédio moral dentro do ordenamento jurídico brasileiro.....	15
3.3 Como a jurisprudência vêm tratando o assédio moral no trabalho.....	18
4 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.....	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
6 REFERÊNCIAS.....	25

1INTRODUÇÃO

O assédio moral é um dos maiores problemas nas relações de emprego, ele é resultado das práticas de gestão que estimulam competitividade de forma agressiva, na circunstância em que a empresa está visando apenas os lucros. Diante disto, a opressão nos trabalhadores, seja na produtividade, nas constantes ameaças de demissões geram medo e insegurança nos mesmos. Com isso, o clima reiterado de terror psicológico no ambiente de trabalho gera na vítima assediada, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, território propício ao desenvolvimento de doenças crônicas (KALED, 2019).

Assim sendo, o assédio moral de fato é um abuso emocional em que o trabalhador ao exercer as suas funções sofre de forma maliciosa, não tendo presente conotação sexual ou racial, mas com apenas um único objetivo que é de afastar o mesmo das relações profissionais, seja por meio de intimidações, boatos, humilhações diárias ou isolamento. E que no caso podem ser feitas pelo superior ou até mesmo pelos colegas de trabalho (ZORZO, 2020).

Portanto, trata-se de uma conduta imoral, que não compactua com o nosso ordenamento jurídico e se instala no local de trabalho de forma gradativa. Com isso, fere os direitos do trabalhador, agredindo seus direitos da personalidade gerando assim o afastamento forçado da vítima do seu local de trabalho, que muitas das vezes fica desempregada (GODINHO, 2016). Por essa razão, o presente trabalho torna-se relevante para que haja uma conscientização da sociedade em relação ao assédio moral e suas consequências na vida do trabalhador, concorrendo para que haja uma expansão de conhecimento e que as pessoas que estejam vivenciando a referida situação consigam identificar os seus direitos e medidas que devem ser tomadas.

Sendo assim, o presente trabalho será baseado em torno do contexto relatado anteriormente, tendo como objetivo principal demonstrar a existência do assédio moral nas relações de emprego, bem como as medidas que devem ser tomadas legalmente para a reparação por danos materiais e imateriais sofridos pela conduta do empregador e as medidas protetivas existentes em nosso ordenamento jurídico.

Para a realização desse trabalho será realizada uma pesquisa bibliográfica,

com natureza qualitativa, descritiva, com base em doutrinas brasileiras, revistas científicas e informativas, anais, jornais, jurisprudências, sumulas, CLT, Constituição Federal, sítios da internet ou outros meios que se fizerem necessários. Em razão da seleção dos artigos, foram baseados via os bancos de dados Google Acadêmico e Scielo, possuindo as características como a preferência de artigos que possuem lapso temporal a partir de 2016 e que fazem jus as palavras-chave: “assédio moral”, “direito do trabalho”, “trabalhador”.

No primeiro capítulo será ressaltado o conceito de assédio moral, a diferença entre assédio sexual e assédio moral e a classificação do assédio moral. Posteriormente, no segundo capítulo, irá versar sobre a reparação do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando que os atos de assédio moral são passíveis de responsabilização, bem como o assédio moral sendo o causador do dano moral. No capítulo 3, serão abordadas sobre medidas para prevenção do assédio moral dentro das organizações, quais as medidas que devem ser tomadas para evitar tal conduta e quais são os procedimentos que as vítimas devem adotar.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a sua jornada de trabalho e no exercício das suas funções, sendo que é mais comum acontecer nas relações de hierarquia(GITELMAN, 2020).

Para Godinho (2016, p.1363),

defina-se assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da autoestima das vítimas ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocional grave.

Sendo assim, o assédio moral no ambiente de trabalho está relacionado com a vivência, por parte do empregado, de situações vexatórias que geram sentimentos de humilhação e ofensa a sua dignidade, com o intuito de causar danos psíquicos e morais na vítima.

O assédio moral “não se confunde com o assédio sexual, pois no assédio moral a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto no assédio sexual a realização de um único ato irá caracterizar” (ZANETTI, 2008, p.51). Ou seja, no assédio moral existe a necessidade de uma frequência e no assédio sexual não existe essa peculiaridade (ZANETTI, 2008).

O assédio sexual se encontra no Código Penal Brasileiro em seu Art. 216-A, a sua definição legal diz que:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção, de 1(uma) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 1940).

Deste modo, no assédio sexual o assediador tem finalidade libidinosa, para obtenção de favores sexuais. Já no assédio moral possui a finalidade de humilhar a vítima frequentemente em seu ambiente de trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. No entanto, sob o prisma do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser visto de forma mais ampla

levando em conta a prática de reiteradas condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, configurando violação ao art. 5º, X, da CF/88, passível de reparação. Recurso patronal improvido. (Processo: ROT - 0000328-43.2019.5.06.0010, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 16/03/2022, Segunda Turma, Data da assinatura: 16/03/2022) (TRT-6 - ROT: 00003284320195060010, Data de Julgamento: 16/03/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/03/2022)

Logo, quando falamos da diferença entre assédio moral e o assédio sexual na prática jurídica, nem sempre é de fácil distinção. O assédio sexual pode surgir, por meio de propostas realizadas por um colega ou superior. Com a recusa da possível vítima, é possível que o agressor assedie moralmente, com o intuito de desestabilizar a vítima, podendo, então, acarretar na ocorrência de assédio moral (CARVALHO; BRUM, 2022).

Como demonstra o julgado abaixo, o assédio sexual é uma forma em que o agente abusa de seu poder hierárquico no ambiente de trabalho, onde o mesmo tenta se aproximar intimamente da vítima oferecendo vantagens e a constrangendo:

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no ambiente de trabalho. Na hipótese contemplada nestes autos ficou claro que, na tentativa de se aproximar, intimamente, da trabalhadora, o agente ofensor apontado pela Reclamante valia-se de sua posição hierárquica superior na estrutura empresária, oferecendo vantagens ou constrangendo a empregada, evidenciando-se, aí, os pressupostos para a configuração de verdadeiro e evidente assédio. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011463-37.2014.5.03.0131 (RO); Disponibilização: 14/10/2016; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle).

Perante o exposto, podemos afirmar que geralmente o assédio moral visa ao afastamento da vítima do seu trabalho, mas como existem exceções, como nesse exemplo, onde a intenção do agressor é perseguir a vítima e não a afastar.

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de lasleyes que sancionam elacoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo,

Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo:LTTr, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido.(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida).

Em síntese, o assédio sexual é uma conduta que constrange a vítima, limitando a sua liberdade sexual, enquanto o assédio moral configura-se pela conduta repetitiva de ação ou de omissão do agressor, afrontando a dignidade psíquica da vítima, com o objetivo de afastá-lo do seu trabalho. Tais condutas vão contra os princípios constitucionais e de direito do trabalho que visam proteger o empregado.

A doutrina classifica as modalidades de assédio sendo, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal, assédio moral vertical descendente e assédio moral misto ou coletivo, de acordo com a relação hierárquica estabelecida entre o assediador e a vítima.

O assédio moral vertical, esta relacionado quando o empregador é o principal causador de violência psicológica no local de trabalho, tendo em vista que ele possui o poder diretivo delimitado pelo art. 2º da CLT e o empregado está subordinado a ele juridicamente (art. 3º da CLT). O assédio moral vertical se manifesta de duas formas, ou seja, a violência psicológica pode ocorrer de superiores para inferiores hierárquicos (assédio moral descendente), ou como ascendente quando a violência ocorre de um nível inferior em face de um superior hierárquico (ZORZO, 2020).

O assédio moral vertical descendente nas relações trabalhistas é o mais comum, tendo em vista que a forma em que o terror psicológico é praticado de forma descendente, ou seja, de um superior para um inferior (ZORZO, 2020).

Conforme o Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região (MG), o supracitado assédio:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO. 1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima gerando relações de trabalho tóxicas ou danosas. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar a generalidade de seus subordinados, na presença de colegas. 2. Essa convicção se robustece ante a constatação de que a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, nada fez com relação ao ocorrido, tratando-as com injustificável normalidade. 3. Acarreta dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados.(TRT-3 - RO: 00109577820175030059 0010957-78.2017.5.03.0059, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma).

Por existir a subordinação entre empregado e empregador, a vítima fica com receio de perder o emprego. Para Alkimin (2008, p. 44-45):

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...].

Sendo assim, constata-se que a agressão dos superiores contra os trabalhadores é mais comum, porque eles detêm poderes sob os subordinados e as vítimas ficam com receio de perder seu emprego ou com medo de sofrer mais opressões, e muitas das vezes acabam não tendo atitude para combater o assédio.

O assédio moral vertical ascendente é quando vem de baixo para cima, o empregado hierarquicamente inferior age com o intuito de assediar o seu superior

(PAMPLONA FILHO, 2006).

O assédio moral ascendente, também pode ocorrer quando o empregado subordinado utiliza de informações pessoais que detêm de seu superior, ao qual o mesmo começa o processo do assédio moral (SILVA, 2012). Sendo um chefe inexperiente, ele pode acabar demonstrando insegurança aos seus subordinados e as suas ordens são desobedecidas, levando a deboches e desrespeito. Sendo assim, os subordinados podem assediar o seu novo chefe, fazendo pressões psicológicas, não obedecendo às ordens que ele vier a dar, não aceitam as novas metodologias de trabalho que este vem a trazer, dentre outros motivos (KALED, 2019).

Para Kaled (2019), a modalidade do assédio moral horizontal ocorre por causa de xenofobia, competitividade, inveja e preconceitos raciais, políticos e religiosos. Ele pode ocorrer de forma coletiva ou individual.

Em suma, o assédio horizontal acontece muitas das vezes por omissão das empresas que fazem “vista grossa”, tendo em vista que muitas acreditam que a concorrência, pressão entre os colegas de trabalho, geram competitividade e com isso acabam aumentando a produtividade.

Tavares (2014) leciona que o assédio moral coletivo pode se caracterizar através de humilhações, constrangimento e rebaixamento. Que no caso são algumas das situações que grupos de trabalhadores possam a vir sofrer coletivamente no ambiente laboral.

Diante do exposto acima, podemos notar que o assédio misto é a pior das modalidades de assédio, pois o assediado não tem a quem recorrer. Tendo em vista que, de um lado os seus colegas de trabalho estão lhe agredindo, e do outro lado seus superiores hierárquicos, gerando um ambiente solitário e desagradável, acarretando assim o dano psicológico ao empregado.

3 A REPARAÇÃO ATRAVÉS DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral, conforme já exposto neste trabalho, é um conjunto de atos ilícitos que são praticados no ambiente de trabalho que expõe a vítima a situações humilhantes de forma repetitiva, agredindo a sua honra.

O empregado poderá ser demitido por justa causa pelo artigo 482 da CLT, alínea “b”, que trata do mau procedimento e também pelas alíneas “j” e “k” do mesmo artigo, que trata do ato lesivo da honra e boa fama, ou ofensas físicas

praticadas contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa.

O mau procedimento pode ser definido como qualquer ato faltoso que o empregado pratique se tornando impossível o vínculo empregatício e que não se enquadre nas demais justas causas que estão elencadas no artigo 482 da CLT.

Para Kaled (2019, p.342):

É necessário que o agressor seja devidamente punido por seus comportamentos para que não perpetuem essas atitudes na instituição e faça cada vez mais vítimas, prejudicando todo o ambiente organizacional.

Quando falamos do empregador, este possui responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados pelos seus empregados, conforme o artigo 932 Código Civil, III, que elude, “São também responsáveis pela reparação civil... III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”. Assim sendo, o empregador possui a responsabilidade de reparar o dano mesmo que ele não tenha o causado.

Kaled (2019, p.343) expõe que:

Da mesma maneira, a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho viola a ordem jurídica vigente, ocasionando consequências jurídicas e econômicas ao empregador, já que este é diretamente responsável pelos danos causados ao empregado, respondendo pecuniariamente pelos prejuízos materiais e morais ocasionados à vítima, inclusive quando os perpetradores são colegas de trabalho e não diretamente os chefes ou sócios da organização dada a responsabilidade objetiva atribuída ao empregador.

Vale ressaltar que no artigo 934 do Código Civil, o legislador consagrou o direito de regresso do empregador contra o empregado que praticou o assédio moral. Tendo em vista que, a conduta ilícita em que o empregado praticou lhe causou prejuízo.

Em se tratando da vítima, no âmbito do Direito Constitucional, o assédio moral consiste na violação dos direitos da personalidade, visto que a prática do mesmo fere o seu direito à honra e integridade moral e física.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana tem valor constitucional supremo, sendo consagrada a fundamento da República Federativa do Brasil, bem como a finalidade de ordem econômica.

Ademais, a Constituição Federal em seus respectivos artigos 170 e 193 no caput vêm destacando o valor do trabalho, como será demonstrado a seguir:

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:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e as justiça sociais.

Como podemos perceber o legislador possui uma preocupação em relação ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do seu trabalho, sendo que ambos são frequentemente violados em razão do assédio moral no ambiente de trabalho. Neste teor, aquele que realizar uma atitude que viole a dignidade de outro deverá ser responsabilizado pelos danos gerados a vítima. Já que a mesma é exposta ao terror psicossocial, através na violação da sua dignidade, ao qual concorrem com consequências à sua moral e sua saúde, comprometendo assim o status de vida digna, que deve sempre ser respeitado pelo Estado e todos na sociedade.

3.1 Assédio moral como causador do dano moral

O assédio moral é a exposição de trabalhadores a circunstâncias humilhantes e constrangedoras que é feita de forma repetitiva e prolongada durante a sua jornada de trabalho.

Já o dano moral é quando uma pessoa se sente afetada, quando sua honra é lesada, sua privacidade, intimidade e nome, e se estende ao dano patrimonial se a ofensa impedir ou dificultar a fazer as suas atividades. Considera-se dano moral quando um indivíduo se sente afetado em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por acometimento à sua honra, privacidade (LOBO, 2015).

O Código Civil fala sobre o dano em seu artigo 186, que diz que:

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

No artigo 927 do Código Civil, fala também que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Assim sendo, o que distingue o assédio moral do dano moral é que no assédio as ações são realizadas de forma reiterada, possuindo frequência já o dano moral com apenas um ato ele pode ser caracterizado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região TRT-7- Recurso Ordinário nº:

RO 0001369-22.2014.5.07.0333, demonstra que o assédio moral é caracterizador do dano moral:

ASSÉDIO MORAL. Uma das características mais marcantes do assédio moral está na repetição dos comportamentos negativos, normalmente lentos e progressivos, que visam desestruturar o trabalhador no emprego. No entanto, o assédio moral, no modo de ver deste julgador, além de ser, pela repetição, caracterizador do dano moral, pode, também, ser qualificador da lesão moral, se cada lesão e repetição já constituírem, por si só, um dano. No caso, restou nitidamente configurado o dano moral (violação à honra subjetiva e objetiva da parte reclamante) decorrente de ato ilícito praticado por preposto/empregado da demandada (prática de assédio moral), o que atrai a responsabilização civil da empresa, nos termos do artigo 186 e 927 do Código Civil e do art. 5º, V e X, da Constituição Federal. Assim, levando em conta que o dano causado é médio-grave (assédio moral decorrente de costumeiros xingamentos praticados por empregado/preposto da reclamada contra a parte reclamante, mas que tinha como alvo também outros empregados), o coeficiente de entendimento da demandada é alto, a situação econômica da reclamada é presumivelmente excelente (capital social de R\$671.712.541,13), a situação econômica da parte reclamante é boa (última remuneração de R\$6.974,28) e que deve ser considerado, ainda, o necessário caráter punitivo-pedagógico da indenização - fundamental para a reclamada se veja obrigada a tomar providências para evitar que episódios similares permaneçam ocorrendo ou venham a ocorrer -, arbitra-se a indenização por danos morais em R\$4.000,00 (quatro mil reais). (TRT-7 - RO: 00013692220145070033, Relator: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR, Data de Julgamento: 13/07/2017, Data de Publicação: 18/07/2017)

Conforme o julgado acima, não restou dúvidas de que o assédio moral por ser uma conduta que está ligada na repetição das condutas com o intuito de desestabilizar a vítima e essa seja detentora de danos morais. Uma vez que as atitudes cometidas durante o ato trazem dano à personalidade, a dignidade e a integridade psíquica do empregador. Tendo em vista que, o dano moral como já foi mencionado é uma violação de honra subjetiva.

Vale ressaltar, que a indenização por danos morais, em relação ao assédio moral, não exclui outras formas de punição, como a responsabilidade administrativa, bem como as responsabilidades penal e cível. E a indenização pecuniária não está relacionada em apenas satisfazer o dano provocado no assediado, mas também produzir o impacto no assediador para que o mesmo (e/ou outros) não reproduza tal ato.

3.2 O assédio moral dentro do ordenamento jurídico brasileiro

No decorrer do presente trabalho, podemos notar que o assédio moral é de fato uma triste e dura realidade que vivemos em nossos dias, tendo inclusive várias reclamações perante a Justiça do Trabalho. Questiona-se, como existem leis municipais e estaduais que tipificam o assédio moral em alguns estados e municípios, visando à proteção dos servidores públicos do terror psicológico no ambiente de trabalho, tais leis podem ser usadas por analogia aos trabalhadores de empresas privadas?

Diante disso, Freitas, Heloani e Barreto (2008) expõe que não seria possível tal prática, tendo em vista que o artigo 22, inciso I, da Constituição Federal diz que é de exclusividade da União legislar sobre matéria trabalhista. Portanto, as leis municipais e estaduais que versam sobre o assédio são de cunho administrativo e doutrinam apenas as relações dos servidores públicos municipais ou estaduais.

Sobre a ausência de legislação específica, Barros (2008, p. 929):

O ideal seria, portanto, uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa. Além de estabelecer medidas de prevenção, essa norma deveria coibir o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

Por conseguinte, conforme mencionado acima como o assédio moral não possui leis específicas em nosso ordenamento jurídico, a Justiça do Trabalho posiciona-se independente disso. Deste modo, os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação dos danos gerados pelo assédio moral trazem três tipos de reparação: rescisão indireta do contrato de trabalho, danos morais e danos materiais.

Pimenta (2018) explana que o cidadão que tiver seus direitos violados deve ter o ressarcimento nas esferas patrimonial e moral, segundo a Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos V e X. Como foi exposto durante o trabalho, o assédio moral afronta os direitos personalíssimos do indivíduo, assim sendo, o empregado que tiver sido violentado tem o direito de realizar o pedido de reparação do dano em

que lhe foi causado.

Embora, na CLT em seu artigo 483, não trate do assédio moral de forma direta, existe um rol de hipóteses que traz a possibilidade para que o empregado peça a rescisão indireta, devido ao descumprimento das obrigações por parte do empregador. Tal rescisão pode se enquadrar nas alíneas a, b, d, e ou f.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe o seguinte:

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.

Portanto, a rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente do assédio moral é quando o empregador comete falta grave, onde se torna insuportável à continuidade da relação de trabalho.

RESCISÃO INDIRETA POR ASSÉDIO MORAL. CABIMENTO. Comprovada a gravidade e atualidade, bem como o assédio moral sofrido, há motivos para que seja declarado rescindido o contrato de forma indireta, além de ensejar o pagamento de indenização pelo assédio sofrido. Recurso conhecido e provido em parte." (TRT-11 00008911920165110005, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes, 2015).

Assim o empregado pode aplicar uma "justa causa" no empregador por intermédio do Poder Judiciário. Com isso, o assédio moral comprovado, o trabalhador terá seu contrato de trabalho rescindido como se a empresa estivesse mandando ele embora, ou seja, sem justa causa, onde o mesmo poderá fazer o saque do FGTS, receber a multa de 40% e se habilitar ao recebimento do seguro desemprego, caso possua os requisitos, e todas as outras verbas trabalhistas. Assim sendo, o empregador deve sempre respeitar a função social do contrato de trabalho

e a dignidade do empregado.

No Código Civil de 2002, os artigos 186 e 187 do Código Civil, falam de ações ou omissões que violam o direito.

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

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

Já no artigo 927 CC, alude sobre a responsabilidade civil e diz que aquele que causar danos através da prática de ato ilícito é obrigado a reparar. E em seu parágrafo único, diz que: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

A violência que os empregados sofrem em relação ao assédio moral no seu ambiente laboral, dá direito de indenização conforme já foi exposto. No julgado acima versa sobre o nexo de causalidade, culpa e resultado lesivo que deve existir para a configuração do dano moral e fala também que em relação ao assédio moral, este por consistir em conduta reiterada tendo como finalidade causar constrangimento psicológico da vítima, interfere diretamente na vida do trabalhador, comprometendo a sua identidade, dignidade e relações afetivas sociais, gerando assim graves danos à saúde física e mental.

Em nosso ordenamento jurídico, a tipificação própria do assédio moral no âmbito do código penal não existe. Assim, diante da conduta que vier a ser praticada pelo ofensor, a vítima pode se valer dos artigos 139 (difamação) e 140 (injúria) do Código Penal, que pertencem o capítulo V, que são crimes praticados contra a honra.

Kaled (2019, p.342):

Dada a ilicitude da atitude praticada pelo assediador, esta pode ser passível de punição pelo empregador. Como já dito, por ora não há tipificação penal contra a prática do assédio moral, porém, na esfera privada o assediador poderá sofrer as sanções cabíveis.

No entanto, existe um projeto de lei em tramitação, que necessita da apreciação do Senado Federal. O projeto de Lei é de nº 4742/2001, ele tem por objetivo a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho, no caso será inserido no código penal o artigo 146- A, ele terá o seguinte teor caso seja aprovado:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

A aprovação desse projeto de lei é de grande importância para o combate do assédio moral no ambiente de trabalho, tendo em vista que sendo tipificado como crime, o agressor será devidamente punido e a vítima terá mais segurança jurídica.

3.3 Como a jurisprudência vêm tratando o assédio moral no trabalho

Ao pontuar sobre assédio moral e sua reparação compreende-se que com a Reforma Trabalhista houve uma mudança, a regulamentação veio de forma mais clara, em relação ao dano extrapatrimonial. Com a Reforma Trabalhista, a CLT trouxe alguns artigos que falam indiretamente sobre o assédio, ou seja, ela não inseriu o conceito de assédio na legislação. Em seu artigo 223-B, regulamenta sobre o direito de reparação daquele que sofrer dano extrapatrimonial.

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.

Sendo assim, há uma controvérsia em relação aos parâmetros de reparação de danos extrapatrimoniais que foram trazidos pela Reforma Trabalhista, pois as

indenizações foram fixadas conforme o último salário da vítima, gerando indenizações de valores diferentes, sendo que as vítimas sofreram o mesmo tipo de violência. (GHERINI, 2019).

A fim de evidenciar o entendimento dos tribunais sobre o assunto, o Recurso Ordinário Trabalhista nº 0002104-35.2011.5.03.0142, do Tribunal Regional da 3ª Região, versa sobre uma ação de indenização por danos morais, devido ao assédio moral sofrido pela vítima. Na sua fundamentação diz que o empregador se aproveitou da sua posição hierárquica e com isso perseguia de forma reiterada o empregado, submetendo o trabalhador a constantes humilhações. O relator Sebastião Geraldo de Oliveira, afirma que diante do nexos causal entre o ato ilícito e o dano sofrido a indenização por danos morais é devida, pois ficou constatada a conduta lesiva.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO.

Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.

(TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013,05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Alkminin (2008), diz que a empresa deve usar o seu poder disciplinar para dar a devida punição ao empregado que está violando as regras contratuais bem como

as normas legais estabelecidas em seu contrato de trabalho, para que se tenha a garantia nas boas relações de trabalho e da ordem na organização. Ao qual, a empresa pode aplicar ao agressor a rescisão por justa causa.

Vale ressaltar, que mesmo a livre iniciativa sendo um dos princípios constitucionais fundamentais previstos na Constituição Federal, deve estar em conformidade com dos demais princípios constitucionais. Sendo assim, o empregador não pode alegar a livre iniciativa ante ao direito à dignidade do trabalhador. Ele deve agir de acordo com as limitações legais, devendo respeitar os empregados e deve proporcionar a eles um ambiente de trabalho saudável, como a lei recomenda. (MATHIES, 2018).

O empregado assediador poderá ser demitido por justa causa pelas alíneas “j” e “k” do artigo 482 da CLT, que versam sobre o ato lesivo da honra e boa fama, ou ofensas físicas praticadas contra qualquer pessoa do seu ambiente laboral e também pela alínea “b”, que no caso fala do mau procedimento.

Desta forma, o empregado agressor deve ser devidamente punido diante da sua conduta para que essas atitudes não se repitam na organização e para que as todos tomem a consciência de que a violência do assédio moral não é prejudicial apenas para vítima, mas para toda empresa.

O recurso Ordinário, nº64.2017.5.06.0002- TRT 6, versa sobre a responsabilidade do empregado agressor, na fundamentação, o juiz de primeiro grau deferiu a indenização por danos morais diante da comprovação do assédio moral sofrido pela vítima. Foram colhidos depoimentos de testemunhas que relataram que durante as reuniões o agente agressor tratava os funcionários com palavras de baixo calão e que constantemente fazia ameaças, como: Vou acabar com a vida de vocês e etc.

A conduta praticada pelo agressor, afronta à dignidade humana e a valorização do trabalho. Assim sendo, conforme foi exposto no processo, o valor estipulado foi de R\$5.000,00, que foi adequado ao dano sofrido pela vítima.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HOSTIL. AGENTE AGRESSOR COMISSIONADO DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA PRESTADORA E DO TOMADOR. O fato de o agressor ser agente comissionado do ente público tomador dos serviços não o isenta, tampouco a prestadora, do dever de cuidado e atenção de ambos com o meio ambiente de trabalho digno e

saudável de seus empregados e prestadores, pois é obrigação dos dois zelar pelo bem-estar deles e estarem atentos a possíveis agressões que estejam sofrendo no exercício do mister, ainda que provocadas por terceiros. Não o fazendo, incidem em culpa por omissão. Assim, indubitável o abalo emocional reiterado da trabalhadora, caracteriza-se o assédio moral, e resta inafastável o nexo de causalidade com a ilicitude perpetrada pelas demandadas, ainda que de forma culposa. Recurso a que se dá parcial provimento no aspecto. (Processo: ROT - 0001542-64.2017.5.06.0002, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 26/03/2020, Quarta Turma, Data da assinatura: 26/03/2020) (TRT-6 - RO: 00015426420175060002, Data de Julgamento: 26/03/2020, Quarta Turma)

Diante do exposto acima, não restam dúvidas de que todos os empregados possuem a responsabilidade de zelar pelo ambiente de trabalho digno e saudável, sendo assim este deve ser devidamente punido.

De acordo com Kaled (2019), a ocorrência de assédio moral no ambiente laboral por violar a ordem jurídica vigente, traz consequências jurídicas e econômicas ao empregador, tendo em vista que ele é o responsável pelos danos causados ao empregado. Assim sendo, o empregador responde pecuniariamente pelos prejuízos materiais e morais gerados à vítima, mesmo quando são os colegas de trabalho que reproduzem o assédio moral, pois o empregador possui a responsabilidade objetiva.

4 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Ao longo do presente trabalho, foi demonstrado que o assédio moral é um problema atual no ambiente de trabalho. Diante disso, existe uma necessidade de abordagem de métodos com intuito de impedir que esta conduta seja praticada, pode ser tanto pelas empresas, tanto quanto o poder público que devem adotar políticas de prevenção. Assim, Ferrari (2011) menciona o entendimento da Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

O assédio moral quebra a integridade da vítima e degrada o ambiente do trabalho, isso gera o medo, a angústia, a desconfiança, a perda do respeito próprio e da harmonia indispensável ao desempenho das atividades. Assim sendo, afastar esse problema configura-se em mais um dever do empregador.” E enfatiza ainda a autora que “o “empresário, os grupos de trabalhadores, o Sindicato e o Estado, mediante regras de proteção a vítima e de prevenção,

devem atuar como forma a usar dos recursos para evitar que o assédio moral se verifique e, registrando-se, possa o infrator ser punido e eliminado o ato nocivo”. E mais, que a empresa deve criar em seu regulamento ou mediante acordos e convenções coletivas, dotadas de uma carga de justiça e equidade. Para tanto é indispensável que haja a participação dos trabalhadores, dando ensejo à construção de um sistema normativo razoavelmente harmonioso e por fim, que o redimensionamento do papel da empresa, buscando um perfil mais participativo, democrático e, portanto, justo, a fim de que se possa obter um relativo equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Portanto, os empregadores (estes possuem a obrigação de manter um ambiente laboral saudável), o sindicato, os empregados e o Estado, devem identificar meios de prevenção ao assédio moral.

O desenvolvimento de políticas internas, a realização de palestras tendo a finalidade de explicação e conscientização de todos os funcionários sobre o tema, é outro método de prevenção. A empresa pode e deve desenvolver um meio de comunicação que garanta o registro das denúncias e pode até mesmo fazer a elaboração de um código de ética e conduta ou fazer a adoção das práticas de compliance (VIEIRA; GOMES; PRANDI, 2021).

Nesta lógica, Kaled (2019, p.345) diz:

No âmbito do assédio moral, a compliance tem se mostrado uma ferramenta bastante eficaz na prevenção de inúmeras irregularidades perpetradas pelos trabalhadores, dentre elas a ocorrência do assédio moral. A verificação constante do clima organizacional, bem como a realização de pesquisas de satisfação internas, acompanhamento e controle de licenças para tratamento de saúde de empregados podem auxiliar a empresa na eliminação dos riscos decorrentes do referido fator de afastamento.

Assim sendo, é por meio da política compliance que a empresa irá manter todos os aspectos trabalhistas dentro da legalidade, seja no recrutamento e seleção dos funcionários até mesmo em uma eventual demissão. A estruturação dessas medidas contribui para a preservação dos valores da empresa, cultura, da imagem perante o mercado de trabalho, transmitindo credibilidade e transparência.

Portanto, com esse instrumento de prevenção para coibir as práticas abusivas, o compliance é de fato uma medida que busca a qualidade de cultura organizacional. As medidas internas recomendadas para buscar a prevenção são: canais de denúncias, discussão de pauta sobre o assunto, treinamentos, cursos, regras de conduta de forma ética e até punições previstas para os assediadores

(COIMBRA; MANZI, 2015).

A definição de compliance para Coimbra e Manzi (2015) é: “dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes e regulamentos internos e externos, buscando com isso mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal ou regulatório”.

Sendo assim, com a verificação da ocorrência do assédio moral, bem como a identificação do agressor ou agressores, as correções devem ser realizadas com intuito de coibir a continuidade do comportamento abusivo. A omissão da empresa, por outro lado, alavancaria e estimularia tais situações (MATHIES, 2018).

Desta forma, no primeiro momento é necessário que haja medidas de prevenção, ademais, no segundo momento deve-se identificar o assédio moral e juntamente seu agressor. Depois, deve ter uma avaliação para a identificação dos riscos psicossociais, que deve ser feito pela segurança do trabalho internamente ou externamente.

A vítima que sofre assédio moral deve anotar com detalhes as situações em que sofreu assédio moral, constando data, local e hora, bem como listar os nomes das pessoas que estavam presentes, para que as mesmas possam testemunhar o fato que foi ocorrido. Deve também reunir provas do assédio sofrido, seja por vídeo, áudios, e-mails ou testemunhas, para que a comprovação não seja apenas suas palavras. Procurar ajuda psicológica para que saiba como enfrentar a situação e como deve se comportar diante disso (MATHIES, 2018).

A procura de ajuda dos colegas de trabalho que testemunharam ou passam pelo mesmo problema é de grande importância. Também deve fazer a comunicação ao setor responsável, ao superior hierárquico do agressor ou a Ouvidoria da empresa (se existir) e por fim caso a denúncia não tenha sucesso deve procurar o sindicato, órgão competente que represente a classe ou associação ou um advogado que para que possam avaliar a possibilidade de ingresso de ação judicial de reparação de danos morais (MATHIES, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente estudo, verificamos que o assédio moral é caracterizado pela conduta reiterada, que vai contra a dignidade psíquica do trabalhador, onde o

assediador expõe o mesmo a situações vexatórias. Sendo assim, causa ofensa a personalidade, a dignidade, a integridade física do trabalhador e causa também a degradação do ambiente laboral.

Verificamos que o assédio moral é mais comum nas relações de hierarquia, tendo em vista que na relação de emprego existe uma hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador. Por vezes, o trabalhador com receio de perder seu emprego muitas das vezes não faz a denúncia e (acaba se sujeitando à novas investidas do assediador) com isso fica sofrendo calado.

O assédio moral pode ocorrer de forma vertical descendente que é do superior hierárquico para o inferior, vertical ascendente subordinado ao seu superior hierárquico, horizontal que é praticado pelos empregados que possuem o mesmo nível hierárquico e o misto ou coletivo, que é o superior conjuntamente com os colegas de trabalho. Sendo o assédio moral vertical descendente o mais comum no ambiente laboral.

Constatamos ainda, que o assédio moral não se confunde com assédio sexual tendo em vista que, no primeiro a conduta deve ser de forma continuada e o agressor quer afastar a vítima do trabalho e no segundo, apenas com uma conduta ele já se caracteriza e o agressor quer perseguir a vítima com a finalidade sexual. Ou seja, no assédio moral o agressor quer humilhar a vítima frequentemente e no assédio sexual tem finalidade libidinosa, para obter favores sexuais. Destaca-se que ambos ferem os princípios constitucionais e do direito do trabalho.

Quanto à reparação, como o assédio moral é um conjunto de atos ilícitos que são praticados no ambiente laboral, enseja em reparação dos danos morais sofridos. Sendo que o empregado assediador pode ser punido pelo empregador, podendo o mesmo sofrer demissão por justa causa.

Com isso, fica visível e comprovada a grande relevância do referido tema, visto que é um assunto pertinente aos dias atuais e deve ser combatido de forma eficiente. Pode ser observado que a prevenção do assédio moral é de grande importância, podendo ser de forma conjunta, através das empresas, do governo, dos sindicatos, bem como dos profissionais da área jurídica, para que os mesmos sejam eficazes contra o assédio moral.

Neste sentido, devido a falta de propagação desse assunto, através da própria empresa, sindicatos, governo e até mesmo da população, averigua-se um déficit de conhecimento sobre essa temática, além de muitos funcionários não

saberem os seus direitos e as medidas que podem ser tomadas contra o assédio moral, muitos acabam se inibindo em relação a denúncia em decorrência do medo da perda do seu emprego.

Em relação a legislação, atenta-se ao fato dela ainda não conseguir ser específica, concorrendo para que haja uma brecha que é suprimida a partir de outras leis. Sendo necessário que futuramente, visando prevenir, reparar e legislar, seja criada uma lei que ampare os funcionários em relação ao assédio moral.

6 REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

BRASIL. **Código de Processo Civil (2015)**. Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. CLT - Instituída pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

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

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo apud SARRAZIN, Paula Halliny Bárbara Diniz. **Assédio Moral no trabalho e reflexos na vida do trabalhador**. Jusbrasil.

COIMBRA, Marcelo Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi (Org.) **Manual de Compliance**: Preservando a boa governança e a integridade das Organizações, p.2; apud CARDOSO, Débora Motta. *Criminal Compliance* na perspectiva da lei de lavagem de dinheiro. 1. ed. São Paulo: LiberArts, 2015, p. 36.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva; BRUM, André Luiz de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho: um olhar para o princípio da dignidade da pessoa humana: moral. **Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE**, [s. l.], 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016,

FERRARI, Irani. **Dano Moral**: Múltiplos Aspectos nas relações de trabalho. EditoraLTr, 2011.

FIORELLI, J.I.; FIORELLI, M.R.; MALHADAS JR.. M.J.O. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015

FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: CengageLearning, 2008.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio moral. **Enciclopédia da PUCSP**, [s. l.], v. 1, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em : 15 mar. 2023

LOBO, Hewdy. Qual a Diferença entre Assédio Moral e Dano Moral?. **Jusbrasil**, [s. l.], 2015. Disponível em: <https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/253200355/qual-a-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral>. Acesso em: 19 mar. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 16 mar. 2023

PIMENTA, Marina Rocha. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Conteúdo Jurídico, jan, 2018.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012, p. 40.

TAVARES, Silvio Roberto Marques. O assédio moral coletivo no ambiente de trabalho: surgimento histórico, conceito, embasamento jurídico e responsabilidade sobre o dano. **Jus.com.br**, [s. l.], 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34201/o-assedio-moral-coletivo-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 05 mar 2023

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tochetto de. (org.). **Assédio moral no trabalho**: Características e intervenções. 1º edição. ed. Florianópolis: Lagoa editora, 2015. 281 p. v. 1.

VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez; PRANDI, Luiz Roberto. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: consequências jurídicas e prevenção. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 21, n. 4611, 15 fev. 2016.

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