



UMA ANÁLISE SOBRE OS MEIOS NECESSÁRIOS PARA A MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORATIVO

AN ANALYSIS OF THE NECESSARY MEANS TO MITIGATE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Milena Pereira SILVA

Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)

E-mail: milenasilvamoreira9@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0003-7682-7629>

Daniel Cervantes Ângulo VILARINHO

Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)

E-mail: danielcervantes@catolicaorione.edu.br

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3702-9689>

610

RESUMO

O assédio moral configura uma das práticas mais nocivas no ambiente laborativo, uma vez que prejudica inúmeros direitos e garantias do trabalhador, afetando ao protecionismo constitucional aplicado a eles. A parte mais vulnerável em ambientes laborativos marcados pelo assédio moral é justamente o trabalhador e dada as dificuldades de comprovação inúmeros casos ficam impunes. Por outro lado, o desconhecimento da prática ou o medo pela denúncia acaba levando ao silenciamento. De todo modo, sob escopo de um ordenamento jurídico que intenta pela proteção do trabalhador nas relações laborativas, é preciso prevenir a ocorrência do assédio moral em ambientes de trabalho. Por isso, o objetivo geral da pesquisa foi indicar os meios eficazes para a mitigação da prática do assédio moral no ambiente laborativo. Utilizou-se das metodologias de revisão bibliográfica e de análise documental para fundamentar a pesquisa com resultados extraídos de sete artigos científicos, nove doutrinas e quatro legislações. Os resultados encontrados demonstraram que as ocorrências de assédio moral no ambiente laborativo são constantes e, na maioria dos casos, acabam sendo silenciadas. Diante de tal percepção, a necessidade de disposição de meios de mitigação ficou evidente e, os estudos analisados, indicaram como meios eficazes a implementação das práticas de governança, a criação de canais de denúncia, a disposição de ações conscientizadoras e outras. Conclui-se pela importância da

promoção do conhecimento e de conscientização entre os sujeitos que integram as relações laborativas.

Palavras-chave: Assédio moral. Prevenção. Relação de trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment is one of the most harmful practices in the workplace, as it undermines numerous worker rights and guarantees, affecting the constitutional protectionism applied to them. The most vulnerable party in work environments marked by moral harassment is precisely the worker and, given the difficulties in proving, many cases go unpunished. On the other hand, ignorance of the practice or fear of reporting ends up leading to silence. In any case, within the scope of a legal system that seeks to protect workers in labor relations, it is necessary to prevent the occurrence of moral harassment in work environments. Therefore, the general objective of the research was to indicate effective means of mitigating the practice of moral harassment in the workplace. Bibliographic review and document analysis methodologies were used to support the research with results extracted from seven scientific articles, nine doctrines and four legislations. The results found demonstrated that occurrences of moral harassment in the workplace are constant and, in most cases, end up being silenced. Given this perception, the need to provide means of mitigation became evident and, the studies analyzed, indicated the implementation of governance practices, the creation of reporting channels, the provision of awareness-raising actions and others as effective means. It is concluded that it is important to promote knowledge and awareness among those involved in labor relations.

Keywords: Moral harassment. Prevention. Work relationship.

INTRODUÇÃO

Uma das práticas mais nocivas no ambiente de trabalho é o assédio moral. Leite (2020) define o assédio moral como uma prática de ação reiterada, dolosa e que tem por objetivo a submissão do assediado a uma condição de humilhação, de vexame, a qual pode ocorrer tanto no ambiente do labor público quanto no privado. Os danos

produzidos pelo assédio moral, todos de ordem imaterial ou extrapatrimonial, afetam drasticamente as estruturas psíquicas do assediado que, na grande maioria dos casos, é a parte mais vulnerável da relação trabalhista, o trabalhador (MARTINEZ, 2022).

É preciso considerar que a ordem constitucional vigente aplica ao trabalhador o princípio da proteção, indicando implicitamente que, na relação de trabalho, a parte mais vulnerável precisa de amparo, de modo que tal relação seja constituída pela primazia do equilíbrio, em favorecimento da manutenção de todos os direitos e garantias facultados ao trabalhador e que – em sua grande maioria –, com vistas aos textos da Constituição Federal de 1988 (CF) e da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), tratam-se de direitos e garantias indisponíveis, inegociáveis (BRASIL, 1943; 1988).

Na linha contrária ao protecionismo constitucional aplicado ao trabalhador, o assédio moral infere em seguridades fundamentais necessárias para que os indivíduos possam usufruir de uma experiência digna em suas atividades laborativas (DELGADO, 2019). Segundo Nascimento e Nascimento (2020), o assédio moral viola diretamente direitos e garantias constitucionais, a exemplo dos direitos à honra, à integridade psíquica e moral, à dignidade da pessoa humana e outros direitos encontrados tanto na CF de 1988 quanto no Código Civil de 2002 (CC).

A própria estrutura jurídica-normativa nacional traz a concepção da responsabilidade civil para o âmbito das relações de trabalho, a qual abre margem para pleitos indenizatórios diante de violações explícitas, como a protagonizada pelo assédio moral (LEITE, 2020). O direito de reparação indenizatória é previsto pelo inciso XXVIII, do art. 5º, da CF de 1988, sendo ele adotado pelos arts. 223-A e 223-B da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467 de 2017, assegurando ao trabalhador ou empregador a reparação pecuniária por ação ou omissão que implique na produção de danos extrapatrimoniais decorrentes do assédio moral, insurgindo aqui o denominado dano moral (BRASIL, 1943; 1988).

Mesmo diante da previsão normativa de reparação pecuniária, é preciso considerar que o assédio moral produz danos irreparáveis em sua amplitude de afetação à psique do assediado. Além disso, Calvo (2020) cita ainda imbróglios que podem obstar o auferimento da indenização pelo trabalhador, a exemplo da dificuldade de comprovação da ocorrência do assédio moral, da inversão do ônus da prova aplicada

ao empregador e outros que, no campo fático da ocorrência de tal prática, pode atribuir prejuízos ainda maiores no quesito reparatório de natureza pecuniária.

Dada a dimensão do teor nocivo das repercussões do assédio moral laborativo, a inclinação sobre meios de mitigação desta prática é medida emergencial para salvaguardar os direitos do assediado que, na grande maioria dos casos, é o trabalhador. Por isso, o problema que norteou a investigação realizada por esta pesquisa guiou-se pela seguinte indagação científica: Quais os meios eficazes para mitigar a prática do assédio moral no ambiente laborativo?

O objetivo geral da pesquisa foi indicar os meios eficazes para a mitigação da prática do assédio moral no ambiente laborativo. Enquanto os seus objetivos gerais foram subdivididos da seguinte forma: a) contextualizar a relação de trabalho e seus agentes, sob a ótica da responsabilidade civil aplicada a este tipo de relação; b) conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho com fulcro na doutrina, na legislação, citando seus tipos, dimensão dos danos produzidos e outras ramificações da prática; c) analisar os direitos e garantias do trabalhador violados pelo assédio moral, demonstrando a inconstitucionalidade da prática, tendo por aporte entendimentos científico, doutrinários e normativos; d) indicar os meios eficazes pró inibição da prática do assédio moral laborativo e suas possibilidades de aplicação fática.

A justificativa social desta pesquisa se deu pela relevância preventiva do assédio moral laborativo, uma vez que as normas jurídicas aplicáveis em prol do pleito de indenização não são capazes de reverter os prejuízos produzidos pelos danos, que podem ser expressivamente graves. Já a justificativa acadêmica da pesquisa, essa pode ser sustentada pela necessidade de inclinação dos discentes do Curso de Direito, futuros profissionais de campo, pela investigação de problemas reais atinentes às searas jurídicas de suas pretensões práticas, construindo conhecimentos que sirvam para dirimir possibilidades reversivas de condições e cenários que colocam em risco direitos e garantias legais.

Utilizou-se das metodologias de revisão bibliográfica e de análise documental, de modo a fundamentar os indicativos científicos com resultados extraídos de outros estudos, da doutrina, de legislações e de dados estatísticos. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, de natureza básica, objetivos descritivos e procedimentos

bibliográfico e documental. O cotejo de materiais bibliográficos e documentais é composto por cerca de sete artigos científicos, nove doutrinas e quatro legislações.

O desenvolvimento da pesquisa estrutura-se em uma seção e quatro subseções. Na primeira subseção, contextualiza-se a relação de trabalho sob a ótica constitucional da responsabilidade civil atribuídas aos sujeitos da relação laborativa. Na segunda subseção, conceitua-se o assédio moral laborativo. Na terceira subseção, analisa-se os direitos e garantias do trabalhador afetados pela prática do assédio moral laborativo. Enquanto na quarta subseção, indica-se os meios eficazes pró mitigação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, a pesquisa disponibiliza na sua última seção as suas considerações finais, emitindo a resposta encontrada para o problema investigado, bem como retomando aos principais resultados para destacar o atendimento dos seus objetivos específicos e satisfação do objetivo geral.

DESENVOLVIMENTO

Nesta seção trabalhou-se os objetivos específicos da pesquisa, com enfoque no atendimento do objetivo geral e no levantamento da resposta ao problema de investigação. Trabalha-se nesta seção os aspectos relativos à relação de trabalho sob a égide da responsabilidade civil, abordando os aspectos atinentes e repercussões do assédio moral laborativo, discorrendo sobre as violações do assédio moral no trabalho para os direitos e garantias do trabalhador, dispendo em sua última seção sobre os meios eficazes para inibir a ocorrência do assédio laborativo. Inicia-se na próxima subseção pela apresentação de diálogo científico acerca da relação de trabalho e da responsabilidade civil das partes.

RELAÇÃO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL: CONCEITOS NECESSÁRIOS

Toda e qualquer relação social deve observar os limites impostos por lei para que as práticas não incorram em violações sobre direitos e garantias vigentes (VENOSA, 2017). Nas relações de trabalho, aplica-se a mesma finalidade de atenção para com os direitos e garantias dos sujeitos que integram este tipo de relação (LEITE, 2020). Dispensando-se as distinções entre relação de trabalho e emprego, a pesquisa

utilizará a relação de trabalho em seus aspectos conceituais e jurídico, dada a extensão deste tipo de relação em detrimento da limitação da relação de emprego.

Entende-se por relação de trabalho aquela composta pelo trabalhador e pelo empregador, a qual é constituída por uma troca de prestação de serviço e remuneração pecuniária, podendo ela ocorrer de forma assídua ou não, por impessoalidade e submissão do trabalhador à autoridade do empregador (CASSAR, 2018). Martinez (2022) destaca que a relação de trabalho abarca todos os tipos de relações laborativas reconhecidas pela Legislação Trabalhista, inclusive a relação de emprego. Do art. 2º, da CLT, extrai-se o conceito de empregador, sendo ele a empresa, de natureza individual ou coletiva, que assuma os riscos de uma atividade econômica e admita, assalarie e dirija a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

Não obstante, no caput do art. 3º, da CLT, o legislador dispõe do conceito de empregado, sendo ele a pessoa física que se dedica à prestação de serviço de natureza não eventual ao empregador, sob dependência dele e mediante remuneração salarial (BRASIL, 1943). No escopo do conceito de trabalhador, sendo ele mais abrangente, cabe destacar que o trabalhador pode prestar serviço de natureza eventual ou não eventual, sob ou não dependência do empregador (LEITE, 2020).

A relação de trabalho é composta pelos sujeitos do trabalhador e do empregador, sendo ela regida à luz da responsabilidade civil, a qual atribuiu direitos e obrigações para ambas as partes (CAIRO JR., 2017). Venosa (2023) conceitua a responsabilidade civil como um instituto constitucional que impõe aos sujeitos limites legais nas suas relações sociojurídicas. É com fulcro no art. 5, inciso V, da CF88, que se extrai a menção constitucional à responsabilidade civil, indicando o direito de reparação por danos imateriais sofridos por qualquer pessoa, física ou jurídica (BRASIL, 1988). Menção constitucional abrangida por inúmeros dispositivos do CC02, a saber os arts. 186, 187, 927 e outros que falam da responsabilidade civil objetiva e subjetiva (BRASIL, 2002).

Prima-se pela não ocorrência de danos em uma relação jurídica, o que significa dizer que práticas nocivas aos direitos e garantias do trabalhador e do empregador são vedadas no âmbito da relação trabalhista (GARCIA, 2020). Apesar da vedação, inúmeras práticas ilícitas materializadas por ação ou omissão, culposa ou dolosa, praticadas pelo trabalhador ou empregador, são registradas nas relações de trabalho

(LEITE, 2020). Dentre elas, Calvo (2020) cita o assédio moral como uma das mais prejudiciais para a relação de trabalho e para a parte assediada que, na maioria dos casos, é o trabalhador. Sobre o assédio moral, a subseção a seguir apresenta resultados pertinentes para caracterizá-lo e demonstrar as suas repercussões na relação de trabalho.

DO ASSÉDIO MORAL LABORATIVO: ASPECTOS E REPERCUSSÕES

O Constituinte de 1988 intentou pela não ocorrência de danos no âmbito de toda e qualquer relação sociojurídica, dispondo de meio coercitivo denominado por responsabilidade civil que, através da penalização indenizatória, buscou motivar os sujeitos a agirem sob observância dos limites de segurança para os direitos e garantias de outrem (BRASIL, 1988). Todavia, como mencionado por Leite (2020), na prática das relações sociojurídicas, principalmente nas relações de trabalho, a ocorrência de práticas ilícitas é comumente identificada. Dentre tais práticas, o assédio moral laborativo é a que possui maior expressividade (CASSAR, 2018).

Entende-se que o assédio moral é uma conduta ilícita em todo e qualquer ambiente das relações humanas, pois produz danos nocivos aos direitos e garantias do assediado (MARTINEZ, 2022). O conceito de assédio moral pode ser extraído das palavras emitidas por Nascimento e Nascimento (2020, p. 934), a saber:

[...] toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (Grifei)

Com ênfase interpretativa aplicada aos grifos acima, pode-se compreender que o assédio moral é uma prática que afeta a integridade moral e psíquica da vítima (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2020). Calvo (2020) menciona em sua doutrina que, no ambiente laborativo, o assédio moral é configurado pela conduta reiterada de ilicitudes que humilha e constrange o sujeito (trabalhador ou empregador), incorrendo em

danos diretos para os direitos e garantias tutelados, provocando assim prejuízos subjetivos ou objetivos, aferíveis ou não.

Calvo (2020) destaca ainda que o assédio moral geralmente é praticado pelo empregador ou superior hierárquico (assédio moral verticalizado), mas também pode ocorrer por ação ou omissão do trabalhador em desfavor do empregador ou superior hierárquico (assédio moral vertical inverso) ou mesmo entre trabalhadores em níveis hierárquicos compatíveis (assédio moral horizontal). O mais comum, para Leite (2020), é o assédio moral verticalizado, praticado pelo empregador ou superior hierárquico em desfavor de um ou grupo de trabalhadores, utilizando-se da autoridade constituída para oprimir no ambiente de trabalho.

No Brasil, a prática de assédio moral é vedada pelo ordenamento jurídico, ganhando corpo normativo na própria CLT (DIAS; MORENO, 2023). A Legislação Trabalhista traz em seu art. 483 e respectivas alíneas, a menção intrínseca à vedação do assédio moral, prevendo a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho – modalidade de rescisão legal onde o trabalhador demite o seu empregador (BRASIL, 1943). Cabe aqui destacar a íntegra do mencionado artigo da CLT, dê-se vista ao dispositivo legal:

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).

Todas as opções listadas pelas alíneas do art. 483 da CLT enquadra-se como práticas de assédio moral, sendo um rol exemplificativo, uma vez que outros tipos de condutas podem ser enquadradas como assédio moral laborativo (CALVO, 2020). Da prática do assédio moral, incluindo o ocorrido no ambiente de labor, emerge o direito de reparação previsto no art. 5º, inciso V, da CF88, o qual também foi aderido ao corpo

da CLT, no ano de 2017, por meio da Reforma Trabalhista – Lei n. Lei n. 13.467, a qual inseriu os arts. 223-A e 223-B (BRASIL, 1943; 2017). Os referidos dispositivos trazem as seguintes menções normativas, na íntegra do verbo:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

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 (BRASIL, 1943; 2017).

Os danos extrapatrimoniais são produzidos pelo assédio moral laborativo, sendo eles previstos no art. 223-A, enquanto no art. 223-B encontra-se a previsão da prática de assédio moral trabalhista (BRASIL, 1943; 2017). Quinteiro e Antonio (2023) mencionam que, apesar da reparação pecuniária, é preciso considerar a necessidade de demonstração dos danos aferidos, o que é de difícil alcance, tendo em vista que o assédio moral produz danos extrapatrimoniais, muitos de ordem psicológica, mas nem em todos os casos o assediado consegue comprovar a sua ocorrência.

Sucumbidos pela dificuldade de comprovação do assédio moral laborativo, encontram-se os danos por eles produzidos, os quais violam os direitos e garantias do assediado que, em quase totalidade dos casos, trata-se do trabalhador (CALVO, 2020). Leite (2020) cita que a própria reparação pecuniária não é capaz de sanar os danos aferidos pelo trabalhador assediado, servindo apenas como uma medida compensadora por tais danos, mas, diante da dimensão nociva destes danos, torna-se medida insuficiente. Para se compreender a nocividade dos prejuízos produzidos pelo assédio moral laborativo, na próxima subseção, a pesquisa aborda as violações sofridas pelos direitos e garantias do trabalhador.

VIOLAÇÃO E DANOS AOS DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR

Muitos são os danos provocados pelo assédio moral laborativo em detrimento dos direitos e garantias do trabalhador (CALVO, 2020). Danos estes que, para Leite (2020), assume natureza extrapatrimonial, uma vez que o assédio é uma prática ilícita de ordem moral subjetiva. Uma das principais violações do assédio moral laborativo é os prejuízos produzidos ao princípio constitucional da proteção integral ao

trabalhador, afetando o protecionismo conferido pelo reconhecimento da alta vulnerabilidade do trabalhador nas relações de trabalho (MARTINEZ, 2022).

No rol de direitos e garantias conferidos ao trabalhador, o assédio moral laborativo afeta à diversos deles, dentro os quais encontram-se os direitos à dignidade, à honra, à imagem, à integridade moral e psíquica, à vida privada e muitos outros (RESENDE, 2020). Importas aqui mencionar que os direitos personalíssimos, a exemplo da honra e da integridade, são direitos indisponíveis, inesgotáveis, inegociáveis, intransferíveis, dentre outras características que lhe atribuem alto valor normativo no âmbito de qualquer relação social-humana, inclusive na relação de trabalho (RESENDE, 2020).

A própria CLT dispõe, em seus arts. 223-C e 223-D os direitos conferidos ao trabalhador e ao empregador, que podem ser afetados pela prática ilícita do assédio moral em ambiente de labora, dê-se vista aos textos normativos destes dispositivos:

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-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica (BRASIL, 1943; 2017).

Nota-se que, no rol dos direitos indicados pelos dispositivos acima, encontram-se direitos de natureza extrapatrimonial, os quais, quando violados, são passíveis da reparação prevista no art. 5º, inciso V, da CF88 e no art. 223-A, da CLT (BRASIL, 1988; 1943; 2017). Direitos estes que, em consonância com o estudo de Silva (2019), possuem proteção de natureza constitucional, sendo eles protegidos por cláusulas pétreas, ou seja, impassíveis de alteração que reduza o valor deles por meio de norma infraconstitucional. Dado é o valor atribuído a tais direitos que eles são indicados como indispensáveis para que os trabalhadores possuem dignidade nos respectivos ambientes de labor (RIBEIRO; ANDRADE, 2021).

O dano é classificado como o “resultado” produzido e de repercussão negativa na vida do ofendido, o qual ensejará, inclusive, sobre o *quantum* indenizatório a ser aplicado de forma proporcional (LEITE, 2020). Provém dos danos os abalos negativos aos direitos e garantias do trabalhador assediado, sendo eles configurados pelos prejuízos provenientes, os quais deturpam o interesse constitucional pela manutenção

do equilíbrio na relação de trabalho com ênfase na proteção do trabalhador (SIMÕES; RODRIGUES, 2020). Da ocorrência dos danos, provém a quebra da responsabilidade civil do empregador para com o empregado, emergindo assim o direito reparatório.

Para Calvo (2020) a necessidade de respeitar aos direitos e garantias do trabalhador é uma condição infundável, não sendo ela facultada, mas imposta como um dever obrigacional ao empregador e quaisquer outros subordinados a ele. É preciso então reconhecer a inconstitucionalidade da prática do assédio moral laborativo, considerando que os danos produzidos por ação ou omissão que configure a conduta, implicam em prejuízos diretos para direitos e garantias fundamentais e humanos que, no corpo da CF de 1988, são revestidos de alto valor jurídico, a exemplo dos direito à honra e integridade – protegidos como cláusulas pétreas –, e da dignidade da pessoa humana – indicado como um fundamento do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

É preciso ainda considerar a dimensão dos danos produzidos pelo assédio moral, os quais produzem amplo sofrimento psíquico para os trabalhadores que se encontram submetidos por longos períodos a este tipo de problema laborativo, podendo desenvolver condições psicopatológicas que implicarão em prejuízos para a qualidade de vida extra labor, a exemplo dos quadros psíquicos de ansiedade, depressão, Síndrome de Burnout e outros (CALVO, 2020). O ambiente de trabalho, para Cassar (2018), tem por obrigação a promoção da qualidade de vida laborativa, fornecendo ao trabalhador condições dignas de labor.

Ribeiro, Landim e Pereira (2022, p. 9) elucidam que:

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

Cabe aqui mencionar que o terror psicológico proveniente do assédio moral laborativo produz amplo sofrimento psíquico, haja vista que se trata de uma prática recorrente (CASSAR, 2018). Seganfredo (2020) destaca que, em muitos casos, a

comprovação dos danos psíquicos é deveras dificultosa, mas, a não comprovação não obsta o pleito reparatório por tais danos, uma vez que estes danos são presumíveis se a prática do assédio restar comprovada. Todavia, Calvo (2020) menciona duas questões importantes, a primeira é que a indenização não desfaz os danos e a segunda é que tribunais nacionais se inclinam pela tese da fábrica do dano moral para, em muitos casos, obstar a indenização ou reduzir o teor do quantum indenizatório diante de danos psíquicos não comprovados.

Dada a sua dificuldade de identificação e comprovação, haja vista que muitas ações ou omissões que configuram assédio moral são normalizadas ou passam despercebida pelos assediados – em decorrência do desconhecimento ou medo de denúncia e represália –, muitos casos de assédio moral no trabalho podem ser silenciados, o que amplia os prejuízos contra a ordem jurídica e em desfavor do trabalhador (MARTINEZ, 2022). Delgado (2020) menciona que as dificuldades de comprovação do assédio moral podem ainda reverberar de forma negativa no pleito judicial por indenização, o que expande o campo dos prejuízos auferidos pelo trabalhador assediado.

Toda e qualquer problemática jurídica perante as quais as normas postas demonstrem ser insuficientes para os danos por elas provocados, deve ser alvo de investigações de campo que possam buscar estratégias de prevenção.

De acordo com Leite (2020) é muito melhor prevenir a ocorrência do assédio moral, do que repará-lo, uma vez que, além das dificuldades de comprovação da ocorrência e outras que podem frustrar a pretensão reparatória, os danos usufruídos pelo trabalhador assediado são expressivamente maiores, não sendo eles possível de ser quantificados em sua dimensão exata para fins de reversão.

Foi justamente sob tal fundamento que a próxima subseção da pesquisa foi estruturada para dispor dos meios eficazes para inibir a prática do assédio moral laborativo, prevenindo os direitos e garantias do trabalhador dos danos provenientes desta prática ilícita.

MEIOS EFICAZES PRÓ INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORATIVO

Para Garcia (2020) o assédio moral laborativo é uma prática bastante comum, mas as denúncias são frustradas em razão dos efeitos produzidos pela autoridade da

qual o empregador é revestido, o que intimida os assediados – na maioria trabalhadores – em ofertar a devida denúncia, sob o medo de demissão ou represália maior. Cairo Jr. (2017) acredita na necessidade de prevenção do assédio moral laborativo, uma vez que a inibição da ocorrência evita os danos nocivos ao trabalhador, além de inibir violações contra a ordem constitucional posta e vigentes.

Por tais razões supramencionadas é que se sustenta a tese da emergencialidade pela prevenção da ocorrência do assédio moral no ambiente de labor, em favor da proteção integral do trabalhador, satisfazendo assim o interesse do Constituinte de 1988 (CALVO, 2020). Dialogar sobre possíveis meios de prevenção desta prática no ambiente de trabalho é, para Quinteiro e Antonio (2023), medida emergencial, dada alta incidência da prática e taxa de casos silenciados, sendo a prevenção o meio essencial para se proteger a dignidade do trabalhador.

Silva et al. (2019) citam dois fatores preditores da elevação dos riscos para a ocorrência e perpetuação da prática de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo eles a desinformação e o desconhecimento por parte dos trabalhadores sobre a prática, sobre a ilicitude dela, sobre os danos violadores dos seus direitos, sobre os seus direitos e os meios de denúncia. Por outro lado, Leite (2020) menciona que o receio da demissão é outro preditor de silenciamento das denúncias judiciais, o que justifica a disposição de meios preventivos.

Monteiro et al. (2018) citam no estudo por eles produzidos, a seguinte concepção científica apresentada abaixo:

Impõe-se a adoção de uma política explícita de “tolerância zero” a qualquer tipo de violência nas relações socioprofissionais (Barreto e Heloani, 2015). Como **também envidar esforços para elaborar e executar novas formas de organizar os processos de trabalho que busquem de forma menos desmedida a produtividade, e ainda pensar em práticas que restituam aquilo que foi capturado dos trabalhadores**, seja em contextos privados ou públicos: a autonomia, a amizade, a ajuda mútua, a generosidade, o reconhecimento ao saber-fazer, os laços de camaradagem (MONTEIRO et al., 2018, p. 561). (Grifou-se)

Dos grifos acima aplicados é possível extrair o entendimento pela necessidade de disposição de ações que sejam capazes de promover um ambiente de trabalho preventivo e, ao mesmo tempo, coercitivo, sob uma política de tolerância zero para o

assédio moral. Seganfredo (2020), por sua vez, coaduna com o pensamento dos autores anteriores, destacando que:

[...] onerar economicamente o assediador é um dos poucos meios viáveis, bem como a vítima pode, talvez, obter a sensação de justiça após receber algum numerário. **Orientar e instruir as pessoas sobre o quão gravosa é a prática do assédio moral, tanto no âmbito social e laboral, como já dito, é crucial para a precaução da conduta.** As empresas, órgãos fiscalizatórios, sindicatos e demais partes competentes detém o dever de exemplificar as adversidades provocadas pela atuação assediadora, buscando, à vista disso, alcançar um ambiente de labor saudável e harmônico, tanto para as empresas, quanto para os empregados (SEGANFREDO, 2020, p. 60-61). (Grifou-se).

623

Superadas as defesas pela promoção da prevenção ao assédio moral laborativo, é pertinente aqui indicar alguns meios eficazes para inibir a ocorrência desta prática no ambiente de trabalho, sendo eles: a) ações de educação quanto a nocividade da prática de assédio moral pela demonstração dos possíveis prejuízos para a vítima e ofensor; b) ações educativas de informação quanto as formas da prática e os direitos a serem requeridos; c) ações fiscalizadoras que visem inibir a ocorrência das práticas nas empresas; dentre outras (AZEVEDO; S.DUNK, 2021).

Silva et al. (2019) citam ações de cunho individual e coletivo, a exemplo de palestras, cursos e setor de suporte psicológico, como meios que podem ser aderidos por empresas que reconheçam a importância de se prevenir o assédio moral no ambiente de labor. De acordo com Bugalho, Marques e Pedersoli (2021), os canais de denúncia são outro tipo de meio que possibilita a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, ao dispor do trabalhador ou de terceiros que presencie as ocorrências, para que se leve ao conhecimento do empregador a materialização do ilícito e possibilite a prevenção repressiva e coercitiva da prática.

Guarani et al. (2021) mencionam que a comunicação e o treinamento são meios indispensáveis para se prevenir o assédio moral em ambiente de trabalho, revertendo a desinformação e o desconhecimento de todos que integram a empresa. Muitos outros meios poderiam aqui ser suscitados, mas focou-se nos principais deles, principalmente naqueles que levam aos sujeitos que integram a relação de trabalho o conhecimento necessário e os mecanismos de fornecimento de denúncias para práticas de assédio moral laborativo, sendo eles meios eficazes pró inibição da prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados por esta pesquisa foram suficientes para emitir resposta ao problema investigado, sendo aqui possível destacar, de forma objetiva, que dentre os meios eficazes para mitigar a prática do assédio moral laborativo, encontram-se os eventos de educação – como cursos, palestras, treinamentos e afins –, os quais são indispensáveis para a promoção do conhecimento, bem como os meios de denúncia, a exemplo dos canais de denúncia.

No atendimento do primeiro objetivo específico da pesquisa, os resultados demonstraram que a relação de trabalho, composta pelo trabalhador e empregador, deve ser regida sob efeitos da responsabilidade civil, a qual impõe limites preservadores dos direitos e garantias das partes e, quando violada, faz surgir o direito de reparação pelos danos sofridos pelo ofendido.

No atendimento do segundo objetivo específico da pesquisa, os resultados demonstraram que o assédio moral laborativo é uma das práticas mais nocivas aos direitos das partes que integram a relação trabalhista, com ênfase para os direitos do trabalhador, sendo ele a parte mais atingida pela prática. Identificou-se ainda que o assédio moral se trata de prática reiterada, que promove humilhação ao assediado, provocando sofrimento psíquico, podendo ela ser praticada pelo empregador, por outros trabalhadores – individual ou coletivo.

No atendimento do terceiro objetivo específico da pesquisa, os resultados demonstraram que o assédio moral no ambiente de trabalho afeta inúmeros direitos do trabalhador, dentre eles, o direito à dignidade, à honra, à imagem, à moral, à integridade moral e psíquica e outros, além de afetar aos princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção integral ao trabalhador, produzindo danos de caráter extrapatrimonial que, em consonância com a CF88 e a CLT, são passíveis de indenização por danos morais.

No atendimento do terceiro objetivo específico da pesquisa, alcançando assim o objetivo geral, os resultados demonstraram que a prevenção é a medida mais eficiente no cenário do assédio moral laborativo, dada a nocividade dos danos produzidos por tais práticas. Portanto, cabe aos empregadores a implementação dos meios indicados

pela resposta ao problema de pesquisa, em prol da inibição por meio da conscientização e da facilitação da entrega da denúncia por via administrativa.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Letícia B.; S.DUNK, Ernesto M. **O assédio moral no ambiente de trabalho, seus reflexos, consequências e medidas de prevenção**. Monografia [Graduação em Direito] – Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS): Goiânia, GO, 2021, 40f. Disponível em: [https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3214/1/LETI%
%8dCIA%20BAS%
c3%8dLIO%20DE%20AZEVEDO.pdf](https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3214/1/LETI%c3%8dCIA%20BAS%c3%8dLIO%20DE%20AZEVEDO.pdf). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Dispõe sobre as normas constitucionais em vigência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Dispõe sobre o Código Civil de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BUGALHO, Andréa C.; MARQUES, Catharina; PEDERSOLI, Vitória. A (in)eficiência ao combate do assédio moral no ambiente empregatício: ação velada e latente. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.2, p.13368-13383, feb., 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 01 out. 2023.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

Milena Pereira SILVA; Daniel Cervantes Ângulo VILARINHO. UMA ANÁLISE SOBRE OS MEIOS NECESSÁRIOS PARA A MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORATIVO. **JNT Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. 2023. FLUXO CONTÍNUO – MÊS DE NOVEMBRO. Ed. 47. VOL. 01. Págs. 610-627. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Jorge E. S.; MORENO, Bruno S. Assédio moral: teoria, revisão e reflexões. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 9, n. 8, ago., 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10880/4645>. Acesso em: 01 out. 2023.

GARCIA, Gustavo F. B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

GUARINI, Andresa D. F. et al. Comunicação e treinamento para mitigação do assédio moral nas relações de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 28107-28120, mar., 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26660/2112>. Acesso em: 01 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MONTEIRO, Janine K. et al. Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores público do judiciário. **PsicolArgum.**, v. 36, n. 94, p. 546-564, out./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/24454/pdf>. Acesso em: 01 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

QUINTEIRO, Caio E. S.; ANTONIO, Gabriel S. O assédio moral como mecanismo de violação ao meio ambiente do trabalho e a dignidade da pessoa humana. **Revista Aquila**, v. 28, n. 28, jan./jun., p. 73-87, 2023. Disponível em: <https://ojs.uva.br/index.php/revista-aquila/article/view/354/277>. Acesso em: 01 out. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

RIBEIRO, Rosane R. A.; ANDRADE, Paulo H. G. Assédio moral e dano moral no direito do trabalho em face a violação do princípio da dignidade humana. **Revista Recifaqui**, v. 3, n. 11, p. 372-392, 2021. Disponível em: <https://ojs.uva.br/index.php/revista-aquila/article/view/354/277>. Acesso em: 01 out. 2023.

Milena Pereira SILVA; Daniel Cervantes Ângulo VILARINHO. UMA ANÁLISE SOBRE OS MEIOS NECESSÁRIOS PARA A MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORATIVO. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023. FLUXO CONTÍNUO - MÊS DE NOVEMBRO. Ed. 47. VOL. 01. Págs. 610-627. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

SEGANFREDO, Cassiel G. **Conduta de assédio moral no ambiente de trabalho:** causas, características, precedentes jurisprudenciais e formas de prevenção. Monografia [Graduação em Direito] – Universidade de Caxias do Sul – CPRA: Nova Prata, RS, 2020, 68f. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6443/TCC%20Cassiel%200Gomes%20Seganfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 out. 2023.

SILVA, Alda K. L. et al. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Rev Bras Saude Ocup.**, v. 44, n. 22, p. 1-9, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8ShCn6z78sLCwbjWdPtWRhh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 out. 2023.

SIMÕES, Raquel C. S.; RODRIGUES, Paula C. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, v 1, n. 1, p. 1-11, 2020. Disponível em: https://www.revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/395_assedio_moral_no_ambiente_de_trabalho_e_a_responsabilidade_civil_do_em.pdf. Acesso em: 01 out. 2023.

VENOSA, Sílvio de S. **Direito civil:** obrigações e responsabilidade civil. 23. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2023.