



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – SANTA RITA

ANA CRISTINA PINHO TRÓCOLI

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: COMO PREVENIR E
GERENCIAR CONFLITOS**

JOÃO PESSOA-PB

2024

ANA CRISTINA PINHO TRÓCOLI

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: COMO PREVENIR E
GERENCIAR CONFLITOS

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito,
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba,
como requisito parcial para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Paula
Albuquerque Costa

JOÃO PESSOA-PB

2024

T843a Trócoli, Ana Cristina Pinho.

Assédio moral nas relações de trabalho: como
prevenir e gerenciar conflitos / Ana Cristina Pinho
Trócoli. - Santa Rita, 2024.

52 f.

Orientação: Ana Paula Albuquerque Costa.

TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Assédio moral. 2. Convenção 190 OIT. 3. Dignidade
da pessoa humana. I. Costa, Ana Paula Albuquerque. II.
Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo quinto dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado "Assédio moral nas relações de trabalho: como prevenir e gerenciar conflitos", sob orientação do(a) professor(a) Ana Paula Correia de Albuquerque da Costa que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à aprovação, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, do(a) aluno(a) Ana Cristina Pinho Trocoli com base na média final de 9,0 (nove). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Ana Paula Correia de Albuquerque da Costa

AUSENTE

Adriano Marteleto Godinho

Alex Taveira dos Santos

Dedico este trabalho aos que são a razão da minha vida, meus pais, Luis Trócoli e Guia, filhos Uly e Ygor e a meu esposo Adilson, por todo amor, apoio e incentivo. Sem vocês não haveria conquista!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, a ele dedico honra e glória, sem ele não haveria força nem vitória.

A meus pais, Luis Humberto Trócoli e Maria da Guia meu eterno amor e gratidão pela minha vida, por tanta dedicação e renúncia.

A meus filhos peço desculpas pelas minhas ausências por tanto tempo dedicado aos estudos, mas saibam que foi para vocês e por vocês que, inclusive, já me deram frutos do exemplo e legado que repassei, ao tomarem posse em referenciados concursos públicos. Tenho a certeza de que serão profissionais honestos, éticos, respeitados e incansáveis assim como também eu desejo continuar a ser. Amo vocês incondicionalmente.

A meu esposo, Adilson Ramos, sem palavras para descrever tanto amor, jamais esquecerei suas palavras motivadoras, sua admiração, seu sorriso quando eu já acordava lamentando: “tô atrasada” e seu semblante de paz, me acolhendo quando em casa eu retornava à noite, exausta, sempre falando: “estou morta” e você me reanimava.

A meus amigos, agradeço a todos, os que vibraram juntos e até os que acharam insana uma terceira graduação, pois tenho a certeza de que ambos torceram por esta conquista e sabem que jamais pensaria em desistir.

Aos professores e orientadores, obrigada pela paciência, pelos ensinamentos e exemplos de profissionalismo e respeito aos discentes.

A toda equipe que compõe o DCJ do Curso de Direito de Santa Rita da UFPB a exemplo dos profissionais de serviços gerais, vigilantes, bibliotecários e demais servidores, minha eterna gratidão por terem nos proporcionado um ambiente administrativamente completo, seguro e de bem-estar. Gratidão à dona Rose, sem a sua lanchonete não teríamos sobrevivido.

É uma honra concluir o curso de direito, seguindo os passos de meu pai que foi inspiração e da minha filha a quem agradeço o compartilhamento de informações e até “empurrãozinhos” quando, ao inverter a hierarquia, sempre me orientava quando eu a solicitava.

Sentirei saudades da academia e de todos os amigos que ao longo do curso conquistei e os levarei para sempre em meu coração. Sigo em frente minha jornada, inspirada na mensagem de Mahatma Gandhi: “A força não provém da capacidade física. Provém de uma vontade indomável”.

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno crescente e preocupante que pode afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, comprometendo a produtividade e tornando hostil o ambiente organizacional. Este trabalho, através da metodologia de revisão bibliográfica, apresenta estratégias para combater o assédio moral, através de uma revisão literária, destacando abordagens preventivas e, em último caso, intervenções judiciais. Iniciativa de prevenção incluem conscientização dos trabalhadores, independente do cargo ou função exercida, sensibilizando-os, através de treinamentos e implantação de políticas claras no combate a essa prática abusiva, garantindo uma cultura organizacional que valorize a ética, empatia, respeito e dignidade do ser humano, tornando o ambiente de trabalho harmonioso e saudável para todos. No entanto, quando for detectado casos de assédio moral, é fundamental que as organizações possuam canais acessíveis e eficazes de denúncia e investigação, com prevenção da confiabilidade, imparcialidade para proteção das vítimas. Além disso intervenções de apoio e acolhimento às vítimas, oferecendo suporte psicológico e medidas protetivas para amenizar as consequências do assédio. Nos casos que sejam comprovados o abuso, é de fundamental importância que medidas disciplinares apropriadas sejam tomadas em relação aos agressores para que sejam responsabilizados por seu comportamento por meio de advertências ou até demissões, a depender da gravidade do caso. Como resultado, o combate eficaz ao assédio moral requer prevenção, denúncia, investigação e intervenção. É dever das organizações, garantir os princípios fundamentais constitucionais como a dignidade de todos os trabalhadores, mantendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e protegido em relação a qualquer prática abusiva, inclusive o assédio moral, seja esse ascendente, descendente, lateral ou organizacional.

Palavras chaves: Assédio Moral, Convenção 190 OIT, Dignidade da Pessoa Humana

ABSTRACT

Bullying in the workplace is a growing and worrying phenomenon that can affect the mental health and well-being of workers, compromising productivity and making the organizational environment hostile. This work, using a literature review methodology, presents strategies to combat moral harassment, through a literary review, highlighting preventive approaches and, as a last resort, judicial interventions. Prevention initiatives include raising awareness among workers, regardless of their position or function, raising awareness through training and implementation of clear policies to combat this abusive practice, ensuring an organizational culture that values ethics, empathy, respect and dignity of being. human, making the work environment harmonious and healthy for everyone. However, when cases of moral harassment are detected, it is essential that organizations have accessible and effective reporting and investigation channels, with prevention of reliability and impartiality to protect victims. In addition, support and welcoming interventions for victims, offering psychological support and protective measures to alleviate the consequences of harassment. In cases where abuse is proven, it is of fundamental importance that appropriate disciplinary measures are taken in relation to the aggressors so that they are held accountable for their behavior through warnings or even dismissal, depending on the severity of the case. As a result, effectively combating bullying requires prevention, reporting, investigation and intervention. It is the duty of organizations to guarantee fundamental constitutional principles such as the dignity of all workers, maintaining a safe, respectful and protected work environment in relation to any abusive practice, including moral harassment, whether upward, downward, lateral or organizational.

Keywords: Moral Harassment, Convention 190 ILO, Dignity of the Human Person

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

CF/88 – Constituição Federal de 1988

PL – Projeto de Lei

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CC – Código Civil

MPT – Ministério Público do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2. TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL.....	15
2.1.1 Assédio Moral No Ambiente Bancário	24
2.1.2 As Avaliações Periódicas De Desempenho	26
2.1.3 Estudo de Caso 1	28
2.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO	29
3. LEGISLAÇÃO NO COMBATE À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL.....	32
3.1 CONVENÇÃO 190 - CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO	34
3.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	36
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	39
4.1 PROVAS.....	41
4.2 DENÚNCIA.....	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente do trabalho tornou-se um fenômeno de preocupação global, devido ao aumento alarmante dos casos oriundos da evolução tecnológica e, consequentemente das mudanças nas relações de trabalho. Os acontecimentos caracterizados por comportamentos abusivos, que desrespeita o princípio da dignidade da pessoa humana com previsão na Constituição Federal, expondo os trabalhadores a situações humilhantes e intimidadores, muitas vezes os levando ao adoecimento físico e psíquico. A produtividade e a imagem da empresa também são afetados quando diagnosticados casos de assédio moral, daí a importância das medidas preventivas e estratégias de enfrentamento.

Neste trabalho, utilizamos a metodologia de revisão bibliográfica para enfatizar os tipos de assédio moral, seus impactos devastadores e buscamos abordar, de forma eficaz, através de casos concretos, sugerir metodologias que auxiliem na diferenciação do que não se caracteriza assédio moral, a exemplo de manifestações conflituosas do dia a dia em um ambiente stressante no exercício das atividades laborais. Também exploraremos os casos em que não se pode comprovar o abuso, quando, diante de tentativa de se naturalizar o fenômeno, o trabalhador se aproveita da situação para conquistar vantagens pessoais, dificultando a gestão de pessoas e processos na empresa.

Nosso objetivo é alertar para gravidade do assédio moral, como também capacitar as empresas e organizações, através de medidas preventivas ou gerenciamento de conflitos para que pequenos dissabores eventuais não se perpetuem e se propaguem no decorrer do tempo, o chamado “cortar o mal pela raiz”, contribuindo para uma cultura organizacional de respeito e valorização da dignidade humana, colaborando com um ambiente laboral saudável e sustentável que proporciona bem-estar a todos os seus colaboradores, independentemente das funções ou cargos que desempenhem.

Inicialmente abordaremos as transformações nas relações de trabalho, demonstrando o quanto o fenômeno do assédio moral tem ligação com as mudanças nas atividades laborais que estão cada vez mais tecnológicas e com cobranças abusivas na busca desenfreada por resultados lucrativos e metas desafiadores. A concorrência entre os colegas de trabalho aumenta o adoecimento físico e mental, além de contribuir para falta de empatia e solidariedade entre eles. Sendo assim o assédio moral no ambiente laboral está totalmente interligado à cultura organizacional e a relação de trabalho entre todos que compõe a empresa ou organização.

Em continuidade ao assunto, abordaremos o assédio moral no ambiente bancário, por se tratar de uma atividade com maior número de ocorrências, segundo publicações em sites relacionados aos sindicatos dos bancários de várias regiões. A atividade bancária requer atenção e resposta em um tempo quase instantâneo, além do que, qualquer erro por parte do empregado, reflete no risco de perda de recursos financeiros, fato esse que aumenta o nível de estresse e adoecimento por parte dos trabalhadores bancários.

A grande maioria das empresas e organizações estabelecem cumprimento de metas mensais associadas às avaliações periódicas de desempenho que aumenta a concorrência entre seus empregados, torna o ambiente laboral hostil, contribuindo para aumento do assédio moral não só o vertical, entre linhas de ascensão, como por lateralidade. Os gestores, na busca do cumprimento dessas metas, pressionam os seus subordinados, muitos vezes extrapolando a forma de abordagem que afetam a saúde mental dos trabalhadores.

Importante destacar as situações pontuais inerentes ao labor diretivo ou de exercício da função gerencial que não podem ser enquadradas como assédio moral para que, não se naturalize o fenômeno, dificultando os processos e permitindo que trabalhadores utilizem de artimanhas para conseguir vantagens pessoais, causando transtorno para toda equipe ou denegrindo a imagem da empresa ou organização.

Este trabalho também abordará a ausência de legislação federal específica que tipifique o assédio moral, contribuindo para o surgimento de nova jurisprudência, quando juízes das varas trabalhistas vêm acatando denúncias e tomando decisões punitivas de forma discricionária, baseados em códigos e leis vigentes. Com isso, tem aumentado a consciência dos trabalhadores e aumentado o número de reclamações trabalhistas.

Nos últimos capítulos, abordaremos sobre a importância da resolução dos casos de conflitos pontuais nas empresas e organizações para que não se perpetuem em assédio moral e também sobre a necessidade de implantações de políticas de combate, disponibilizando canais impessoais e seguros de denúncias. Os casos concretos não devem ser refletidos em simples reparação financeira dos reclamados para danos materiais, a exemplo de gastos com tratamentos de saúde (medicamentos e serviços médicos), mas também uma compensação por danos morais porque o assédio fere o princípio constitucional da igualdade e dignidade da pessoa humana.

2. TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Este capítulo, inicialmente, menciona a condição humana minimamente decente que atualmente encontra-se suprimida pela transformações das relações de trabalho. As atividades profissionais da atualidade movida a estresse e exigências de produtividade extremista geram um ambiente laboral conflitante, surgindo assim o assédio moral que representa uma arma poderosa que desrespeita o estado democrático de direito, prevalecendo a desigualdade social.

Segundo Sales, Costa, Peixoto (2015 p. 101), a análise doutrinária e histórica nos remete a afirmar que, a patologia social ora levantada não é uma novidade atual, a sua percepção está presente desde os primórdios da humanidade, entretanto, sua concepção fora modificada a partir do contexto sociocultural de cada época, da evolução do homem, suas descobertas e anseios, ditam a importância do trabalho nessa vertente, a partir do reconhecimento da atividade como meio de produção. Vale ressaltar que em determinado momento, o homem começa a ser explorado pelo próprio homem, nesse momento o trabalho perde a característica de igualdade nesse modo de produção, passando a ser determinado pelo poder, tortura e coisificação do trabalhador, o apogeu desse momento é encontrado na escravidão, pela exploração de seres que resultava em riquezas, isso ocorria mediante torturas físicas e psicológicas, sendo esses trabalhadores tratados e vistos como mercadorias e objetos.

No período da Idade Média, o trabalho passa a ser visto associado a questões religiosas, uma forma de se buscar salvação e atingir a divindade. Todavia com o passar do tempo, através das grandes navegações e desbravamentos de terras por diferentes civilizações, surgem novas percepções em relação ao trabalho, voltado para o crescimento e desenvolvimento individual quando nasce a divisão de classes. Até que surge a sociedade contemporânea e o capitalismo selvagem e sua busca desenfreada pelo lucro através da exploração do trabalho humano. Vale ressaltar que os princípios desse meio de produção atualmente representam um ambiente laboral altamente competitivo e agressivo, propício à hostilidade e violência social que fere a dignidade do indivíduo trabalhador, afetando seu psíquico, tal patologia, portanto, denominada “Assédio Moral”.

O fenômeno do assédio moral possui relação direta com a exploração do trabalho que é uma forma perversa de subjugação e manipulação dos trabalhadores. Nesses casos, um indivíduo ou grupo de indivíduos é exposto a comportamentos abusivos, humilhantes e constrangedores de forma repetida que desestabilizam o ambiente de trabalho, provocados por

parte de superiores hierárquicos, dos próprios colegas de trabalho e até mesmo por subordinados.

O modo de produção capitalista impulsiona a exploração do trabalho e cria um ambiente propício para o surgimento do assédio moral, com pressão por produtividade, competição constante, busca exacerbada por lucro que podem levar os gestores e colegas a adotarem comportamentos abusivos como forma de maximizar os resultados e manter uma hierarquia rígida para garantir o controle da situação.

Os impactos do novo capitalismo em um mundo globalizado vem reduzindo direitos trabalhistas e substituindo a estabilidade por trabalhadores temporários. Essas novas tecnologias acarreta o desemprego estrutural que minimaliza a perspectiva da empregabilidade refletindo na precariedade das necessidades básicas do ser humano que precisa trabalhar pra garantir sua subsistência em um país precário de políticas públicas para os não assistidos.

Nesse contexto, cita Martinez, Júnior (2022, p.8):

Conforme os ensinamentos de José Eduardo Faria, a dinâmica que o capitalismo pós-industrial assumiu neste início de milênio já revelou sua face: mercados abertos, capitais flutuantes, dissolução das fronteiras geográficas, desterritorialização da produção, relativização do conceito de soberania, deslegalização e desformalização dos direitos sociais, a par de um amplo processo de reestruturação produtiva, com a passagem do modelo taylorista-fordista para o da especialização flexível.

A sociedade brasileira carrega um herança do período escravista que reflete na gestão em ambientes laborais, onde as pessoas hierarquicamente superiores se apropriam de suas funções, inclusive se achando “donos” dos subordinados, como se mercadorias fossem, praticam discussões cotidianas, muitas vezes arrogantes e ditatoriais, desenvolvendo atividades marcadas por uma nova era de exigências, metas abusivas, regras de meritocracia que extrapolam as condutas dos gestores, prejudicando as relações sociais no trabalho, gerando uma competitividade avassaladora, ausência de companheirismo, de tolerância em um ambiente de péssimo clima organizacional que ocasiona a prática do assédio moral. É a era do “se não quiser trabalhar tem uma fila esperando”, era essa da gestão do medo, da ameaça, humilhação e violência humana no ambiente de trabalho.

O Século XXI e o desenvolvimento tecnológico, modificaram as relações de trabalho, surgiram o *e-commerce*, trabalho através de plataformas e aplicativos e o denominado *Home Office* ou trabalho remoto. Esses meios de produção surgiram mediante o avanço tecnológico e sem que a jurisprudência trabalhista se adaptasse na mesma velocidade, portanto sem regras e legislação, o que se presencia são relações abusivas de exploração e desrespeito ao ser humano.

Com o advindo da pandemia do Covid 19, em 2020, essa nova organização do trabalho se intensificou e cresce a cada ano, é um caminho sem volta, um terreno fértil para a propagação de casos de assédio moral virtual. Afirma Filho, Rodolfo, P. e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2020, p. 6):

As inovações tecnológicas e informacionais transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornaram-se possíveis o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou necessariamente as condições de trabalho. Os trabalhadores submetidos a acelerados ritmos sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do método de trabalho e com o comprometimento das relações interpessoais.

É fundamental reconhecer a relação entre a exploração do trabalho e o assédio moral para que se possa combater e prevenir essa forma de abuso no ambiente de trabalho que pode começar a se manifestar em ações simplificadas como críticas injustificadas, isolamento, sobrecarga de trabalho, isolamento, difamação sem nexos, diversas formas de intimidação e exclusão da convivência social e até mesmo ameaças de demissão.

A promoção de uma cultura organizacional voltada ao respeito mútuo, ao incentivo da transparência e ética profissional deve ser priorizada em todo ambiente laboral, pois o trabalho dignifica o indivíduo que não merece comprometer sua saúde física e mental em detrimento da sua força de trabalho.

O avanço tecnológico exigiu dos trabalhadores um ritmo acelerado e embora tenha ampliado a produtividade, não houve melhoria nas condições de trabalho. Os trabalhadores submetidos à exploração convivem com o estresse do controle e método de trabalho imposto, ou seja, sendo pressionado a produzir resultados cada vez mais desafiadores, pois, à medida que a tecnologia avança, as demandas sobre os trabalhadores tendem a aumentar, com ritmo acelerado e pressão para atingimento de metas cada vez mais ambiciosas.

Os trabalhadores estão sujeitos a um sistema de monitoramento e avaliação de desempenho que inibem sua autonomia e flexibilidade e geram alto nível de estresse e ansiedade, prejudicando negativamente tanto sua saúde física quanto mental. Além disso, o método de trabalho que é imposto pode contribuir para a impessoalidade do indivíduo que se reconhece como peão de um sistema desumano, sem reconhecimento por seu esforço, desperdiçando a motivação e o engajamento no trabalho.

As empresas e organizações devem ter responsabilidade em garantir, paralelamente aos benefícios da tecnologia, um ambiente de trabalho saudável, com condições dignas, onde se

prevalece a justiça e o bem-estar de todos. Portanto, é essencial para o trabalhador reconhecer sua autonomia perante os desafios enfrentados com o avanço tecnológico e pressão por produtividade, onde deve reinar o equilíbrio entre forças em prol da sustentabilidade de uma relação de trabalho humanizada.

Para Barreto&Heloani (2015), é desnecessário reafirmarmos que o trabalho em sua conjugação contemporânea gera diferentes formas e manifestações de violência, o que resulta em um processo de subjetivação precarizado tanto para trabalhadores não qualificados como para os altamente qualificados, que a cada dia disputam os empregos disponíveis. Poderíamos afirmar, sem receio de errar, que o mundo do trabalho moderno carrega a marca do seu período histórico, caracterizado por maior exploração e acúmulo de riqueza em mãos de poucos.

2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

O assédio moral, segundo apontam pesquisadores do assunto, tem origem histórica na organização do trabalho e se desenvolveu da relação social de submissão entre o capital e a força do trabalho. Uma publicação do Jornal A União em 2017 relatou que esse fenômeno foi primeiramente identificado, em 1984, pelo pesquisador em psicologia do trabalho, o alemão Heinz Leymanne e que, a partir desse momento, o assédio no mundo do trabalho tornou-se objeto de estudo por todo o mundo e ganhou importância com a primeira pesquisa internacional realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, quando se apontou como causa a política neoliberal e a globalização.

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 1º, na versão baseada em traduções de diversas línguas, conceitua a violência e o assédio no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A partir dessas premissas, podemos observar inicialmente que a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; é utilizada a expressão meio ambiente, relacionado ao mundo do trabalho e não apenas ao local de trabalho, para que se possa alcançar um escopo mais sistêmico e não uma limitação de espaço; que uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e também que se pode conferir um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, caracterizando outras vertentes ao escopo. (Filho; Santos, 2020)

Marie-France Hirigoyen, uma renomada escritora e psiquiatra francesa, apresentou uma definição completa e perspicaz do assédio moral dentro do ambiente profissional. Em seu trabalho, ela define o assédio moral como qualquer tipo de comportamento abusivo (seja gestos, palavras, atitudes...) que, devido à sua repetição ou organização, afeta a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou deteriorando o clima no ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2002).

Essa definição compreende essencialmente diversos comportamentos prejudiciais que podem ocorrer nas relações de trabalho a exemplo de comentários depreciativos e críticas que contribuem para o isolamento das vítimas que sofrem intimidação, portanto, o assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras e todas elas afetam a autoestima e o bem-estar emocional dos trabalhadores.

A visão crítica da definição de Hirigoyen está na ênfase da repetição ou sistematização dessas condutas abusivas. É essa persistência que torna o assédio moral nitidamente perigoso, pois cria um ambiente hostil, ameaçador e tóxico, certamente afetando a saúde mental e emocional da vítima. Além disso, as consequências do assédio moral perpassam o indivíduo, afetando o clima organizacional de trabalho, abalando a produtividade e a coesão de toda a equipe.

Outro importante aspecto da definição de Hirigoyen é o reconhecimento de que o assédio moral afeta o ambiente de trabalho e até ameaça o emprego da vítima. Isso destaca a natureza perniciosa do assédio moral, que não apenas prejudica o bem-estar do indivíduo, mas também compromete sua segurança no emprego e sua capacidade de desempenhar suas funções de forma eficaz.

Em suma, a definição de Marie-France Hirigoyen oferece uma compreensão abrangente e esclarecedora do assédio moral no local de trabalho, destacando sua complexidade e impacto negativo. Ao reconhecer e confrontar essas formas de abuso, podemos trabalhar em direção a ambientes de trabalho mais justos, saudáveis e respeitosos para todos.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) define o assédio moral no serviço público como as “condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis” (Cartilha TST, 2022).

O assédio moral deve ser combatido e evitado porque é uma prática incompatível com a Constituição Federal e com diversas leis que protegem a dignidade da pessoa humana e o valor social do Trabalho. Este representa parte da vida do indivíduo, é no ambiente laboral que

o trabalhador passa a maior parte do seu dia e as pessoas com quem eles convivem no trabalho são representativas para sua socialização e bem-estar. O objetivo de um assediador é desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e isso pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), tornando o ambiente hostil e prejudicando a saúde mental e física da vítima. Quanto à abrangência o TST classifica o assédio moral como:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe; é uma forma de abuso psicológico que ocorre nas relações de interação entre indivíduos no ambiente de trabalho. Diferentemente do assédio moral institucional, que pode ser perpetrado por políticas ou práticas organizacionais, o assédio moral interpessoal é dirigido diretamente de uma pessoa para outra.

Essa forma de assédio pode ocorrer de diversas maneiras, em comportamentos agressivos, manifestações intimidativas e humilhantes que podem perturbar a paz do trabalhador difamado e até excluído. Pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre um superior hierárquico e um subordinado, ou até mesmo entre colaboradores de diferentes departamentos.

O assédio moral interpessoal cria um ambiente de trabalho hostil, tóxico e desgastante, pois geralmente ocorre por ações persistentes, ou seja, é caracterizado pela sua continuidade ao longo do tempo, causando consequências drásticas para a saúde mental e emocional da vítima podem ser duradouros, incluindo estresse, ansiedade, depressão e até mesmo traumas psicológicos devastadores.

A natureza subjetiva e muitas vezes sutil pode mascarar o assédio moral interpessoal, pois críticas construtivas, brincadeiras inofensivas ou simplesmente ignoradas como parte da cultura organizacional podem disfarçar as ações abusivas, dificultando a identificação e denúncia por parte da vítima que, aos poucos vai adquirindo o sentimento de isolamento social e desamparo. Por isso, é muito importante o enfrentamento e combate a essas ações de forma proativa, com implementação de políticas claras, por parte das empresas e organizações, promovendo um ambiente de respeito ao próximo, empatia e tolerância, além da disponibilidade de canais seguros e confidenciais que estimulem as vítimas a denunciarem qualquer sinal de assédio para que este seja combatido ainda no princípio.

É fundamental que se tenha uma comunicação aberta com toda equipe para que os colegas de trabalho assumam uma postura de solidariedade e apoio às vítimas de assédio moral interpessoal, só assim, será garantido um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso para

todos, dificultando a reprodução de práticas abusivas mascaradas em um clima organizacional inofensivo, propícios a brincadeiras que podem incomodar as vítimas de forma silenciosa.

- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. É uma forma de abuso psicológico que ocorre dentro das estruturas organizacionais de uma empresa ou organização. Enquanto o assédio moral interpessoal envolve interações diretas entre indivíduos, o assédio moral institucional pode se manifestar através de políticas, práticas ou cultura organizacional.

Um ambiente de trabalho que desenvolve políticas de trabalho injustas, pressionando os trabalhadores por produtividade excessiva, metas abusivas, discriminação sistemática e até retaliação contra denunciante de irregularidades podem caracterizar o assédio moral institucional manifestado em um ambiente tóxico, onde os funcionários sofrem pressões constantes e se sentem desvalorizados, humilhados e desamparados.

As consequências do assédio moral institucional podem ser generalizadas, afetando além do bem-estar dos funcionários e o desempenho de toda a organização, tornando o assédio moral institucional mais difícil de ser identificado e combatido do que o assédio interpessoal, pois as políticas e práticas abusivas estão, muitas vezes, enraizadas na cultura organizacional, levando os membros das equipes a acreditarem que certas atitudes fazem “parte do jogo” ou que são “normais” e aqueles que tentarem contestar certos comportamentos podem sofrer retaliações e serem desvalorizados.

As empresas e organizações também são afetadas pelo assédio moral institucional, pois as vítimas ao sofrerem por estresse, ansiedade, depressão e esgotamento profissional, provocam altos índices de absenteísmo, rotatividade e baixa produtividade, daí a importância de implementação de políticas de combate e enfrentamento ao assédio moral, fornecendo treinamentos aos funcionários e todo corpo gerencial sobre como reconhecer, prevenir e lidar com o fenômeno, além da criação de canais de denúncia seguros e confidenciais que garantam a proteção daqueles que denunciarem casos de assédio. O esforço de toda equipe deve ser contínuo e proativo para garantia de um ambiente laboral saudável e seguro, livre de assédio moral

Quanto ao tipo, o TST define que o assédio moral se manifesta de três modos distintos:

- Assédio moral vertical. Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferente, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo. Esse tipo de assédio é uma forma de abuso psicológico onde são utilizadas formas inadequadas de gestão para subjugar e controlar os funcionários, mantendo-os constantemente sob pressão, humilhando e intimidando a todos.

O assédio moral vertical descendente se manifesta em um ambiente de trabalho nocivo, onde os subordinados se sentem desvalorizados, ansiosos e vulneráveis, pois vivem sofrendo constantemente críticas injustificadas, recebem atribuição de tarefas impossíveis de serem cumpridas, são discriminados e acabam se isolando do restante da equipe, facilitando a retaliação por discordâncias ou denúncias. Sendo assim, o abuso de poder por parte dos superiores hierárquicos, é uma das características mais desastrosa desse tipo de assédio, pois, eles muitas vezes se sentem intocáveis e acreditam que podem impor sua vontade a qualquer custo, acreditando não haver consequências, criando assim, um ciclo de medo e silêncio entre os funcionários que passam a ter receios em denunciar o assédio por medo de retaliação ou de perderem seus empregos.

As consequências do assédio moral vertical descendente podem ser devastadoras para as vítimas, afetando a saúde mental e o desempenho no trabalho. Podem surgir estresse crônico, crises de ansiedade, depressão e até o esgotamento profissional que pode levar a altos índices de absenteísmo, rotatividade de pessoal e baixa produtividade. Portanto, é fundamental que as organizações promovam uma cultura de respeito e equidade, e estabeleçam políticas claras contra o assédio. Para que seja promovido um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, é necessário que todos os superiores hierárquicos sejam capacitados, recebendo treinamentos sobre como liderar de forma ética e respeitosa, e os funcionários devem ser incentivados a relatar qualquer comportamento abusivo sem medo de retaliação.

- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo. Embora menos comum do que o assédio moral vertical descendente, o assédio moral ascendente pode ser igualmente prejudicial e desestabilizador para o ambiente de trabalho.

Esse tipo de assédio pode se manifestar através de diversas formas de comportamento abusivo como manipulação de informações, sabotagem, desrespeito deliberado, insubordinação

e até difamação por parte dos subordinados buscando prejudicar a autoridade e a credibilidade do seu superior, com o objetivo de assumir o controle ou obter vantagens pessoais dentro da organização.

Uma das características que distingue a prática do assédio moral vertical ascendente em relação aos demais, é a inversão de poder dentro da hierarquia organizacional. Diferentemente do assédio descendente, onde prevalece o poder do superior hierárquico, no assédio vertical ascendente, são os subordinados que desafiam e subvertem a autoridade do superior. Isso pode gerar um clima de desconfiança, instabilidade e conflito dentro da equipe e pode também gerar consequências graves tanto para o superior quanto para a organização como um todo. O superior pode sofrer estresse, ter crises de ansiedade, adquirir baixa autoestima e até mesmo problemas de saúde mental decorrentes do constante abuso e pressão. Além disso, o clima de trabalho negativo resultante do assédio pode afetar a produtividade, colocando em risco a coesão da equipe, prejudicando a reputação da empresa.

É importante que as organizações promovam uma cultura de respeito mútuo e comunicação aberta como prevenção ao assédio moral ascendente. Os líderes devem conduzir uma gestão colaborativa e serem incentivados a estabelecer relações de confiança com seus subordinados, enquanto estes devem ser estimulados à prática de comportamentos construtivos e respeitosos. Além disso, é fundamental que, independentemente da posição hierárquica dos envolvidos, as políticas contra o assédio sejam aplicadas de forma justa e imparcial, contribuindo para um ambiente laboral digno, onde todos os membros da equipe se sintam valorizados e respeitados.

- Assédio moral horizontal. Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, ou seja, nesse tipo de assédio, os comportamentos abusivos são dirigidos de forma lateral, de um colega para outro, e não envolvem relações de superioridade ou subordinação. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

O assédio moral horizontal pode surgir a partir de simples rivalidades, competição desleal, provocação de ciúmes ou mesmo decorrente de diferenças de personalidade ou valores entre os colegas. Diversas formas de comportamentos agressivos e desrespeitosos contribuem para manifestação desse fenômeno, a exemplo de boatos, difamação, humilhações públicas, sabotagem de trabalho e até exclusão social.

O assédio moral horizontal muitas vezes ocorre de forma subjetiva, por isso é mais difícil de ser identificado e combatido. Os comportamentos abusivos podem ser disfarçados

como brincadeiras inofensivas entre colegas ou simplesmente ignorados como parte da dinâmica de trabalho e, por isso, suas consequências podem se tornar mais graves por tornar o ambiente de trabalho mais hostil, dificultando a colaboração e o espírito de equipe fundamental para uma saudável cultura organizacional. Fatores como estresse, ansiedade e depressão, decorrentes do assédio, são os mais comuns.

Para lidar com o assédio moral horizontal, é fundamental que seja estimulado pela empresa ou organização, a cultura de respeito mútuo e comunicação aberta entre os colegas, o que é um desafio em um ambiente competitivo, onde o estabelecimento de critérios exclusivos de bonificação e reconhecimento de mérito sobrepõem o companheirismo e solidariedade nas relações de trabalho. Portanto, o impacto negativo do assédio moral deve ser bem divulgado e os empregados devem ser incentivados a relatar quaisquer comportamentos abusivos que testemunhem. Além disso, é fundamental que as políticas de combate ao assédio moral sejam aplicadas de forma justa e imparcial, independentemente da posição hierárquica dos envolvidos. Somente assim podemos garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso para todos os membros da equipe.

- Assédio moral misto. Consiste na acumulação de diferentes formas do assédio moral dentro de uma mesma situação ou ambiente de trabalho. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e, também, por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento. Isso significa que o abuso psicológico pode envolver elementos do assédio moral vertical (descendente ou ascendente), horizontal e institucional, ocorrendo simultaneamente ou em momentos diferentes. (Cartilha TST, 2022)

Por exemplo, um empregado pode sofrer críticas constantes e humilhações por parte de um superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), ao mesmo tempo em que é vítima de calúnia, difamação e até exclusão social por parte de colegas de trabalho (assédio moral horizontal). Além disso, as políticas ou práticas organizacionais injustas ou opressivas podem contribuir para agravar ainda mais a situação (assédio moral institucional).

O assédio moral misto é o tipo mais prejudicial e desafiador, além de mais difícil de prevenir e combater, pois as vítimas podem enfrentar múltiplas fontes de abuso em seu ambiente de trabalho. Isso pode intensificar os sintomas decorrentes desse fenômeno tais como estresse, ansiedade e impacto negativo na saúde mental e emocional dos empregados afetados.

Para se prevenir e combater o assédio moral misto, é de suma importância que a empresa ou organização adotem uma abordagem abrangente e proativa para promover o bem estar de toda equipe, ou seja um ambiente laboral saudável, propício ao respeito mútuo, além de um

suporte seguro e respeitoso para as vítimas, pois estas devem ser estimuladas a denunciar qualquer ato ou ação abusiva, nesse caso, de todos os agressores.

Não se pode delimitar o conceito de assédio moral no trabalho, pois este se manifesta das mais diversas formas, porém em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral. Os trabalhadores são expostos à situações vexatórias e constrangimentos, são humilhados e ameaçados, tendo seus direitos fundamentais arduamente desrespeitados. Sendo assim, qualquer pessoa está exposta aos atos humilhantes e constrangedores, mesmo diante de uma manifestação prática individualizada em um ambiente precário de relações afetivas de coletividade, onde se prioriza a ganância em busca de lucros exorbitantes, propiciando um terreno favorável a uma gestão de violência e intolerância que afeta a todos no meio ambiente laboral. Nesse contexto podemos observar que o assédio moral é um processo complexo e, portanto, devem ser evitados conceitos simplistas ou inadequados na tentativa de reunir todos as variáveis que atingem a dignidade, saúde, liberdade e personalidade de um indivíduo, ou seja, trata-se de violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

Outro viés que abordamos neste estudo, é o outro lado da moeda, que qualquer situação que cause desconforto seja comparado à assédio moral para que seja evitado a banalização do fenômeno, algo tão grave não pode ser tratado como um fato qualquer, ainda que determinadas situações ou circunstâncias sejam caracterizadas como dano moral e mereçam suas penalidades nas esferas administrativa, civil ou penal, o assédio moral perpetua consequências mais graves na vida das vítimas assediadas.

O ordenamento jurídico zela pelo cumprimento do direito de todos os envolvidos, que a justiça valha para proteger os inocentes de qualquer acusação indevida, como para penalizar os assediadores e também aqueles oportunistas que utilizam-se da situação para forjar situações e tentar tirar proveito da lei, por isso, como foi citado anteriormente, a cautela para que essa temática tenha sua importância devida e não seja tratada com a simplicidade de que sempre que se pensar em assédio moral, vincular ao pensamento de que se propaga de um superior hierárquico para um subordinado, pois, como já citado, podemos classificar em mais de um tipo esse fenômeno.

Essa problemática do assédio moral atinge a sociedade como um todo, trabalhadores, seus familiares, o poder público e a própria empresa, pois seus efeitos são devastadores: adoecimentos, absenteísmo no trabalho, baixa produtividade, perda de mão de obra especializada, prejuízo à imagem da empresa, custos com verbas ressarcitórias, dentre outras, porém os mais atingidos são os trabalhadores que tem graves consequências como depressão, crise de ansiedade, transtornos psicológicos, baixa na libido, síndrome do pânico, aumento no

consumo de álcool e até outras substâncias tóxicas, problemas cardíacos e até suicídio, todos decorrentes de adoecimento adquirido em atividade laboral. O entendimento de Lis Andréa Pereira Soboll:

A violência no trabalho pode ser descrita como um conjunto de comportamentos que ofende e humilha, uma vez que é constituída de atos e processos agressivos, os quais transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio social no contexto de trabalho em determinada cultura. Origina-se em uma relação social de imposição, com o uso de poder, em forma de ameaça, ou, como fato concreto, na prática de ações abusivas ou de omissões no âmbito das relações de trabalho. (Sobol, 2028, P.8)

As técnicas abusivas de gestão costumam atribuir o parâmetro “perfil” do empregado para manobrar e manipular o coletivo e inibir a prática do assédio moral. Outra conduta que tem alcançado elevado índice de ocorrências é forçar indiretamente o empregado a pedir demissão ou mesmo pedir aposentadoria através de ações coercitivas que configuram a prática abusiva do assédio moral, ferindo a dignidade desses trabalhadores ou mesmo comprometendo sua saúde e bem estar.

Como forma de manipular e controlar o ambiente de trabalho, muitas vezes práticas de meritocracia ou avaliação por desempenho são utilizadas como ferramentas de manipulação capazes de inibir a prática do assédio moral de várias maneiras, algumas das quais podem ser sutis e insidiosas.

Os gestores podem atribuir rótulos negativos a empregados para promover uma cultura de desvalorização e discriminação do indivíduo perante a equipe, baseados em suposições arbitrárias ou interpretações pessoais. Esses rótulos podem provocar tratamento diferenciado e exclusão social que afeta a saúde mental e até física do trabalhador.

Ao atribuir diferentes "perfis" aos empregados, os gestores podem, com essa metodologia, estimular as divisões e rivalidades entre os membros da equipe. Isso pode enfraquecer a coesão do grupo e dificultar a relação de solidariedade entre os colegas de trabalho, dificultando a árdua tarefa de denunciarem práticas abusivas ou injustas. Essa é uma forma de manipulação psicológica onde a própria vítima sente-se desmotivada e com baixa autoestima, desestabilizando o espírito de autoconfiança dos empregados. Ao rotular alguém como "incompetente", "preguiçoso" ou "problemático", por exemplo, eles podem criar um ambiente onde a vítima se sinta desvalorizada e isolada.

O tratamento diferenciado a qualquer empregado deve ser combatido, muitas vezes essa prática abusiva é disfarçada na justificativa de “perfil”. Um gestor pode alegar que determinado indivíduo não possui requisitos para determinadas responsabilidades de desenvolvimentos, apenas como estratégia de manipulação, com o objetivo de exclusão, discriminando o mesmo

e limitando seu progresso e ascensão na sua carreira profissional. Essa é uma técnica de gestão abusiva que pode contribuir para um ambiente de trabalho tóxico e desequilibrado, onde o assédio moral e outras formas de abuso são mais propensas a ocorrer. É importante que os gestores e líderes estejam cientes dessas práticas e trabalhem ativamente para promover uma cultura de respeito, equidade e justiça dentro da organização. Isso inclui o estabelecimento de políticas claras contra o assédio moral e outras formas de abuso, e o fornecimento de recursos e suporte para as vítimas.

Nenhuma doutrina sustenta a separação do assédio moral individual, que afeta o trabalhador individualmente, do assédio coletivo, que afeta um grupo de trabalhadores, isso porque um único caso de assédio afeta todo ambiente laboral, seus efeitos, mesmo que indiretamente acabam refletindo nos demais trabalhadores que tomam conhecimento do fato e passam a sentir medo, prejudicando o seu exercício profissional, porém muitas vezes as empresas utilizam a prática individualizada como estratégia de intimidar o grupo.

2.1.1 Assédio Moral No Ambiente Bancário

De acordo com Santos Claiz (2019), o sistema bancário é um dos que mais lucram no Brasil e a trajetória para o alcance desse lucro desenfreado é marcada pela competitividade, práticas de gestões manipuladoras, ambiente laboral perverso, baseado no medo e na opressão, cenário propício para desenvolvimento da prática do assédio moral organizacional, que gradativamente compromete a saúde e a convivência social e familiar do trabalhador.

“Afirma-se que o assédio moral é uma epidemia invisível. É um mal que se alastra ocultamente, deixando, porém, um rastro de danosas consequências para a sociedade, e, em especial, para suas vítimas diretas.” (Martinez; Júnior, Pedro, 2022)

A atividade bancária, usualmente já é reconhecida como estressante, repetitiva e aquela que causa maiores ocorrências de doenças do trabalho, obesidade, pressão alta, LER, entre outras, contudo na atualidade, com os avanços tecnológicos, são exigidos dos bancários uma velocidade e desempenho na realização de suas tarefas, como se fossem meros equipamentos executores. As demandas em um banco, merecem muita atenção porque os trabalhadores estão manipulando recursos dos clientes, que a qualquer erro ocorrido, o mesmo deverá ser ressarcido pelo funcionário/bancário. Quem nunca ouviu falar a expressão: “não mexa no meu bolso!”.

Trabalhar com o bem ou recurso de outrem requer habilidade, precisão e concentração e quando se trata de cumprimentos de metas, aumento de carga horária e de tarefas com

diminuição do quadro funcional, sob risco de demissão, a situação se agrava e o que se observa são outras doenças da atualidade como depressão, síndrome do pânico, esgotamento mental, burn out, dentre outras, que se manifestam em cadeia, pois a cada licença médica de um trabalhador, outro deverá acumular seu serviço.

Em bancos não se trabalha com agendamentos e a maioria das demandas deverão ter soluções imediatas, são movimentações e transações bancárias que devem ser executadas instantaneamente sob risco de atribuições de juros/multas. Se o cliente comparecer a uma agência bancária dentro do horário de funcionamento, este deverá ser atendido, mesmo após o encerramento previsto para fechamento da agência, estando ele dentro do ambiente laboral.

Considerando que se o empregado não pode realizar serviços extraordinários, pois o pagamento dessas horas extras gera custos para a agência bancária, que conseqüentemente vai reduzir o lucro, tem uma conta que não bate, pois de que forma todos os clientes serão atendidos dentro do horário do expediente se ao encerrar sua jornada de trabalho, há vários clientes aguardando? Além de tudo isso o atendimento deve ser realizado em um tempo considerado razoável, pois caso o cliente reclame da demora na fila de espera, o empregado sofrerá uma advertência, elevando sumariamente seu nível de estresse.

Muitos bancos solucionam essa ocorrência, registrando um banco de horas a compensar com folgas, porém essas folgas são agendadas pela gerência, em dias que, na maioria das vezes, não coincidem com o real desejo do trabalhador em gozar suas folgas em dias estratégicos para seu lazer social e familiar. Por essa razão, um dos grandes desafios do corpo gerencial em um banco (ou qualquer que seja a empresa), é alinhar o plano estratégico da empresa ao alcance equilibrado dos bons resultados, sustentáveis, sem sobrecarregar ninguém e nem precisar realizar um controle ativo das atividades laborais, ou seja, sem fazer “pressão” nos subordinados, no entanto, quando isso não acontece, é o gestor que se torna vítima, porque o assédio moral e as doenças ocupacionais não escolhem a vítima, seja gestor ou subordinado, independente de gênero, raça ou qualquer outro fator, se não se prevenir, será afetado.

Interessante citar um depoimento de um entrevistado trazido por Cruz, Paulo (2015) em seu TCC, quando ele relata o sentimento vivido pelo bancário na transição para a evolução tecnológica:

Nós temos um sistema bancário que é um dos mais avançados do mundo e um povo que é um dos menos educados do mundo, em termos de cultura e conhecimento. Você vê a imensidão de clientes e usuários de serviços bancários, por exemplo, os aposentados da zona rural, a maioria pessoas analfabetas, e que tiverem de aprender, a duras penas, como usar aquelas máquinas. E quem foi que mais treinou essas pessoas? Os bancários. Em que período? Nos períodos de greve. Os bancos muitas vezes induziram a greve para a gente cruzar os braços e forçar a população a aprender a usar as máquinas, porque quando elas aprendessem a usar as máquinas, os bancos

não precisariam mais da gente. Hoje a gente tem consciência disso. É aquela história: você tem um caixa, ele não tem filho dando dor de cabeça, ele não brigou com a mulher, não tá de ressaca, não é usuário de drogas, não menstrua e não tem TPM. Então, a máquina estando funcionando perfeitamente, o cliente saca, faz pagamento, fazem provisões, todas as transações; hoje, também, no computador e no celular. Então a automação tirou muitos postos de trabalho e isso acirrou ainda mais a competitividade.

2.1.2 As Avaliações Periódicas De Desempenho

A nova organização do trabalho nas instituições bancárias, está pautada na gestão para atingir metas e atrelado a isso, atribuição de premiações para os funcionários que obtiverem melhor desempenho, conseqüentemente, gerando sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, competitividade acirrada entre os funcionários (de colegas de trabalho, passaram a ser considerados concorrentes) e extrapolação da jornada de trabalho, que atingem indistintamente vários trabalhadores, comprometendo seriamente a sua saúde física e mental, propiciando o surgimento do assédio moral organizacional.

Segundo o pensamento de Theodoro Júnior (2000), a questão hierárquica é determinante para a profusão desse mal, transplantando ao agressor uma áurea de superioridade e conseqüentemente a certificação de impunidade e inércia de seus subordinados, devido a necessidade de manutenção do emprego. Geralmente, agem esses chefes de maneira inescrupulosa, em face de sua posição na relação de emprego, principalmente quando pretendem afastar empregados indesejáveis, forçando-o a se demitir.

As vítimas mais vulneráveis ao assédio no ambiente de trabalho são os empregados estáveis, com direito à garantia provisória de emprego aqueles afastados por motivos de saúde. Ademais, é notório o entendimento referente ao ambiente de trabalho, mais especificamente a sua degradação, o que macula de forma perversa o dia-dia dos trabalhadores e a relação destes, potencializando mais ocorrências de assédio entre os próprios, numa configuração evidente de corrida competitiva, injetando naquele ambiente como um todo, uma áurea torturadora.

Realmente, esta competição desmedida entre trabalhadores e entre empresas, exacerbada preocupação com a produção, valorização do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe e a materialização cada vez mais acentuada das relações humanas, invertendo-se uma hierarquia de valores, em prejuízo das relações afetivas, da solidariedade, do companheirismo, da tolerância e da compreensão com as imperfeições humanas que determinam de forma absoluta um ambiente cada vez mais propulsor desse fenômeno.

O assédio moral no ambiente bancário é uma preocupação significativa devido à natureza competitiva e de alto desempenho da atividade. Os bancos frequentemente estabelecem metas de vendas e produtividade rigorosas, o que pode criar um ambiente de trabalho estressante e propenso ao abuso. Algumas das formas comuns de assédio moral no setor bancário incluem:

Pressão por metas: Os empregados, corriqueiramente são submetidos a uma pressão intensa para atingir metas de vendas de produtos e de desempenho estabelecidas pela empresa ou organização. Muitas vezes, os gestores, que também são pressionados hierarquicamente, passam a se comportar de forma abusiva, agindo com intimidação, humilhação e coerção para alcançar resultados.

Isolamento e exclusão: Uma prática comum, por parte de gestores e até colegas de trabalho e que deve ser combatida, em ambientes laborais competitivos, é a tendência a isolar e excluir na convivência da relação de trabalho, aqueles empregados que não conseguem atingir as metas estabelecidas. Isso pode ocasionar uma reação nas vítimas de se sentirem marginalizadas e desvalorizadas, estimulando a criação de um ambiente de trabalho hostil e desmotivador.

Discriminação e favoritismo: O ambiente bancário é conhecido, através da imprensa e das jurisprudências, como favorito à prática do assédio moral, onde podemos encontrar vários exemplos de condutas abusivas de discriminação e favoritismo, onde certos funcionários são tratados de forma injusta com base em características pessoais, como sexo, idade, etnia ou orientação sexual. Esse tipo de prática torna o ambiente laboral, estimulando o ressentimento e divisões dentro da equipe.

Horas excessivas e pressão constante: Muitos bancários enfrentam muitas cobranças e sofrem constantemente pressões para atingir resultados, acarretando sérias consequências na saúde mental e física destes empregados, aumentando o risco de assédio moral e outros problemas laborais.

É importante que os bancos também implementem, a exemplo de outras empresas em relação às políticas e procedimentos eficazes de combate e prevenção ao assédio moral no local de trabalho. Todos os bancários devem ser sensibilizados sobre os efeitos prejudiciais do assédio moral para que sejam agentes disseminadores de conhecimentos, contribuindo para uma cultura organizacional equilibrada, de respeito mútuo e empatia. As vítimas devem se sentir acolhidas e protegidas, pois o dano causado na saúde mental delas as deixam fragilizadas e amedrontadas, uma vez que o maior dano é o risco de se perder o emprego, seu meio de produção da sua força de trabalho que lhe confere sua sobrevivência e dignidade humana.

2.1.3 Estudo de Caso 1

Processo Nº 0000914-24.2017.5.05.0028

Banco do Brasil é condenado por expor gerente em divulgação de ranking de desempenho (Secom TRT-5 (Renata Carvalho) - 25/3/2022)

Um gerente do Banco do Brasil, que atuou em diversas agências do Centro-Norte Baiano, será indenizado por danos morais, no valor de R\$ 5 mil, por ter tido seu nome divulgado em ranking de desempenho da empresa. A decisão é da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) e reformou a sentença de 1ª Grau. Os desembargadores sustentaram que o trabalhador era exposto a situações abusivas e vexatórias e comprovou o assédio moral sofrido através dos documentos juntados por meio de mídia digital. Não cabe mais recurso da decisão.

No processo, o autor alegou que o Banco possuía vários rankings para medir e comparar a atuação dos gerentes e suas agências através de programas de computador. "Também havia cobranças por grupos de WhatsApp, com envio de mensagens ao longo do dia sobre as metas de vendas impostas aos gerentes e quanto cada um estava vendendo", afirmou o empregado.

Por sua vez, o Banco do Brasil respondeu que apenas cobrava metas de seus funcionários e divulgava ranking de vendas, o que faz parte do seu poder diretivo.

De acordo com a relatora do acórdão, desembargadora Léa Nunes, mesmo que o empregador possa estabelecer metas, o que corresponde a um ato inerente ao seu poder diretivo, estas devem ter o seu cumprimento estimulado de maneira positiva, e não através de exposição pública que evidencia a improdutividade do trabalhador. "O respeito deve pautar a relação empregatícia, cabendo ao empregador orientá-los, fiscalizá-los e zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável e cordial, o que, contudo, não ocorreu nessa situação", destacou a desembargadora.

Em seu voto, a magistrada ressaltou ainda: "Diferentemente do posicionamento do magistrado de origem, entendo que a cobrança do Banco extrapolou a razoabilidade diante da publicação de ranking com qualificação e colocação dos funcionários, de modo a ressaltar sua improdutividade, sendo manifestamente abusiva e vexatória, sujeitando não só o trabalhador, mas também toda a coletividade a situações constrangedoras e humilhantes, de modo habitual, sendo típica hipótese de assédio moral organizacional".

Norma coletiva

A desembargadora Léa Nunes também pontuou que a divulgação interna do ranking individual dos empregados contraria, inclusive, determinações das cláusulas estabelecidas pelo sindicato profissional nas negociações coletivas. Ainda, afirmou que "o Banco não negou as informações contidas nos documentos juntados no processo que demonstraram a existência dos referidos rankings".

Quanto ao valor a ser arbitrado a título de indenização, a terceira Turma entendeu que a condenação deve ser coerente, visando à proporcionalidade do fato e do dano.

Assédio moral

No acórdão, foi esclarecido que o assédio moral corresponde à submissão de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes de forma repetitiva e prolongada durante o expediente e no desempenho de suas atribuições, sendo mais frequentes em ambientes hierárquicos autoritários e assimétricos, onde prevalecem comportamentos prejudiciais, relações cruéis e antiéticas ao longo do tempo, praticados por um ou mais superiores hierárquicos em relação a um ou mais subordinados, provocando desequilíbrio na relação da vítima com o local de trabalho e a empresa, levando-a muitas vezes a renunciar ao emprego.

Concordando com Barreto; Heloani, 2015, respondemos afirmando que a causalidade do assédio laboral está centrada nos modos de organizar e administrar o trabalho, sendo sustentado por uma cultura de intolerância. Como variáveis importantes, citamos a competição exacerbada, a supervalorização da hierarquia mesmo em empresas matriciais, avaliações sistemáticas e subjetivas; estágios mal definidos e prolongados, com responsabilidade acima da competência; cultivo permanente da cultura do medo, da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio; falta de pessoal, o que leva à sobrecarga física e mental dos trabalhadores, obrigando-os a "aceitar" o trabalho suplementar - quase sempre não pago; falta de definição de funções e responsabilidades, o que leva à ambiguidade de papéis e exigências indevidas; descarte dos adoecidos e acidentados do trabalho.

2.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO

De acordo com Lopes, Ludimila (2018), podemos considerar como ações que não caracterizam o assédio moral e é lícita: Exercício regular do poder diretivo, poder resilitório e poder disciplinar; Utilização de sistemas defensivos e faculdades de controle em geral, observados os direitos fundamentais dos trabalhadores. Outras faculdades discricionárias do empregador (investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras

etc.). Outras ações que não são refletem o assédio moral, porém são práticas ilícitas: a gestão por injúria; as agressões pontuais; as más condições de trabalho, o exercício abusivo do poder diretivo e o desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

Diante do exposto acima, é importante observar se as agressões são pontuais, se não há repetições de ações, estaremos diante de uma situação de conflito, onde o gestor ou outra pessoa agiu de forma impulsiva. No assédio moral, as práticas são abusivas, intencionais e repetitivas, apesar desse tipo de reação ser considerado violento, não é assédio moral, no entanto se existem constantes repreensões, acompanhadas de outras atitudes como injúrias que desqualifiquem a pessoa, resta caracterizado o assédio moral.

Determinadas situações, mesmo pontuais, não sendo ações ou omissões abusivas habituais, podem ocasionar danos à saúde do trabalhador e este, por via judicial, deve pleitear reparação, como forma de prevenção para que a violência psicológica não passe a se repetir mais vezes, evoluindo para o assédio moral.

A problemática enfrentada é como mensurar o dano em relação às necessidades individuais de cada indivíduo, tendo em vista que cada pessoa reage de forma diferente, ou seja, os graus de sensibilidades variam para cada pessoa. Nesse sentido, o fato de alguns indivíduos não se sentirem lesionados diante de certas situações, não significa que elas não devem ser reparatórias.

Uma agressão casual pode colocar em risco a sanidade laboral e afetar aquele trabalhador mais sensível em acreditar antecipadamente, de forma ansiosa, de que a conduta praticada pelo agressor, pode transformá-la em vítima, posteriormente. Portanto, as violências pontuais, mesmo não sendo caracterizadas como assédio moral, devem ser coibidas e dependendo da gravidade, judicializada.

Os trabalhadores que ocupam cargos gerenciais enfrentam, hoje em dia, um grande desafio para realizar suas atividades diárias em relação à prevenção `prática do assédio moral, uma vez que o exercício do seu trabalho, exige abordagens aos subordinados, acompanhamento de prazos e cumprimentos de tarefas, como também cobranças, feedbacks e alertas diante daqueles empregados que estejam necessitando de apoio pelo baixo desempenho produtivo. Se estas abordagens forem sistêmicos, explícitos e inerentes à atividade desenvolvida e não sejam vexatórias nem abusivas, não é assédio moral.

Como não temos, no Brasil, legislação detalhada, voltada para o assunto, e a jurisprudência e publicações literárias enfatizam o que é assédio moral, as atitudes não caracterizadoras desses abusos não são muito discutidas, abrindo terreno para falsas denúncias, dificultando o exercício laboral daqueles trabalhadores gestores. É comum observar,

principalmente no sistema bancário, gerentes entregando suas funções ou demais empregados não almejando um cargo gerencial por conta do risco atribuído à gestão de pessoas como também às pressões da alçada superior.

É de suma importância que diante do aparecimento de conflitos, estes sejam trabalhados e solucionados rapidamente, sob risco de transformação do ambiente saudável para um clima organizacional tenso, gerando munição para prática do assédio moral. Em contrapartida, deve-se ter ciência de que nem todas as situações de conflito, discordância ou crítica no ambiente de trabalho são consideradas assédio moral. Existem várias situações que, embora possam ser desafiadoras ou desconfortáveis, não se enquadram na definição de assédio moral.

A comunicação de feedback construtivo, mesmo que seja crítica, não é considerada assédio moral. O feedback faz parte do processo de desenvolvimento profissional e pode ajudar os funcionários a melhorarem seu desempenho e crescerem profissionalmente, desde que seja feito de forma respeitosa e construtiva.

Os conflitos interpessoais são comuns em qualquer ambiente de trabalho e nem sempre são indicativos de assédio moral. Conflitos podem surgir de diferenças de opinião, personalidade ou estilo de trabalho, e geralmente podem ser resolvidos por meio de comunicação aberta e mediação. Portanto, comportamentos que são razoáveis, não discriminatórios e não têm a intenção de causar danos à dignidade ou integridade psicológica dos funcionários não são considerados assédio moral. Isso inclui interações cotidianas, como conversas informais, piadas e elogios.

A gestão de desempenho, incluindo a definição de metas, avaliação de desempenho e acompanhamento do progresso, não é considerada assédio moral quando realizada de maneira justa, transparente e objetiva. É importante que os gestores forneçam feedback claro e oportunidades de desenvolvimento para os funcionários. Nesse sentido a delegação de tarefas e as instruções sobre como realizar o trabalho são partes normais da gestão e, também não são consideradas assédio moral, desde que sejam razoáveis e relevantes para as funções do cargo.

Em resumo, o assédio moral é caracterizado por comportamentos abusivos, repetitivos e sistemáticos que visam prejudicar a dignidade ou integridade psicológica dos indivíduos no ambiente de trabalho. Situações que envolvem críticas construtivas, conflitos interpessoais, gestão de desempenho e instruções de trabalho razoáveis não devem ser confundidas com assédio moral. É fundamental que as organizações diferenciem claramente entre esses tipos de comportamentos e implementem políticas e procedimentos eficazes para prevenir e combater o assédio moral no local de trabalho.

3. LEGISLAÇÃO NO COMBATE À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

No Brasil existe uma lacuna legislativa para regular e combater a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, pois não há lei geral ou específica do direito do trabalho ou penal, que aborde diretamente o tema nas relações de trabalho, ocasionando divergências jurídicas em relação à reparação dos danos. Os juristas utilizam os códigos e a legislação vigente para enquadrar as ações de assédio moral, garantido, se necessário for, embasamento para aplicação de penas cabíveis. Institui o Código Civil:

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. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. 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.

O Código penal não tipifica o assédio moral como crime, no entanto, de acordo com Zanetti, (2018) existem algumas iniciativas que foram tomadas no âmbito municipal e Estadual somente com relação aos servidores públicos. Assim podemos citar a primeira aparição da proteção legal contra o assédio moral no Brasil a qual foi no âmbito da administração direta, por meio da apresentação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo. Este projeto que veio a ser tornar a Lei municipal nº 13.288 em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos, através da Lei nº 1.163/2000. Continuando o pensamento de Zanetti, 2018, sob o ponto de vista estadual, o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral, o que ocorreu através da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, vedando a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais. Existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive o tipificando como crime, a exemplo dos Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

O primeiro projeto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação: “Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - “detenção de um a dois anos.”

O autor do PL nº 4.742, de 2001, Marcos de Jesus, discorreu em sua Justificação que nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração aos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria. Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção. A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas. Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público. Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão.

É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder. Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tornar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. (Sala das Sessões, 23 de maio de 2001. - Deputado Marcos de Jesus)

Ainda parafraseando Zanetti, 2018, podemos informar que o segundo projeto propõe a inclusão no Código Penal do artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho”, com a seguinte redação: “Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.”

Sob o ponto de vista administrativo, foi proposto o Projeto de Lei nº 4591/2001 o qual estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.212, de 11 de dezembro de 1990, propondo o acréscimo do artigo 117-A, na seguinte forma (Zanetti, 2018, pg. 20):

“É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I – advertência;

II – suspensão;

III – destituição do cargo ou comissão;

IV – destituição de função comissionada;

V – demissão.”

Segundo Rangel, 2023, por mais que a jurisprudência e as sentenças sejam fundamentadas com base no art. 483 da CLT, permitindo que o empregado considere rescindido o contrato de trabalho quando haja "exigência de serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, alheios aos contratos ou o tratamento com rigores excessivos pelos superiores hierárquicos", é necessário que a lei defina quais atitudes se enquadram como assédio e são passíveis de indenização por danos morais.

Podemos assim constatar que, pela falta de legislação específica, ocorrem muitas sentenças discricionárias, os argumentos são embasados em fatos subjetivos, alegando muitas vezes que as ações são atribuídas ao exercício profissional do suposto agressor, ou que o direcionamento não é individualizado, mas coletivo, para toda a equipe, que o comportamento que ensejou a ação é destinado igualmente a toda equipe. Alguns juristas entendem que esse fato não exime o assediador, pois há enquadramento no assédio organizacional, cabendo até, em alguns casos responsabilização da empresa, se for comprovada a inércia ao conhecer antecipadamente o fato gerador.

É fato que a há previsão indenizatória por dano moral quando violados os direitos elencados no art. 5º, inc. X, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Portanto, apesar de não haver ainda uma legislação vigente acerca do tema, é possível condenar judicial o assediador por dano moral.

3.1 CONVENÇÃO 190 - CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

O Brasil está em processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, norma internacional que reconhece, para todas as nações, o direito a um ambiente de trabalho livre de assédio e violência. Tal norma está em concordância com a Constituição Federal de 1988 e a com Convenção 155 da OIT (proteção do meio ambiente de trabalho). Esse processo teve início com a assinatura do tratado pelo Presidente da República e encontra-se em tramitação para deliberação pelo Congresso Nacional.

A Resolução da Assembleia da República nº 7/2024 aprova, para ratificação, a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.^a Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019. De acordo com o site oficial do Diário da República, 2023, a Assembleia da República resolve, nos termos da alínea i) do artigo 161.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, aprovar a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.^a Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019, cujo texto, na versão autêntica em língua francesa, e respetiva tradução para língua portuguesa, foi aprovada em 30 de novembro de 2023 pelo presidente da Assembleia da República, Augusto Santos Silva, cujo teor descrevemos abaixo:

A Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais;

Reafirmando a relevância das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género;

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação dos direitos humanos ou um abuso desses direitos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno;

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio;

Recordando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero no que diz respeito à violência e ao assédio, para facilitar a

prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, e devem prevenir e combater a violência e o assédio;

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual, e a dignidade e ambiente familiar e social da pessoa;

Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e dos serviços privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, de permanecerem e de progredirem no mercado de trabalho;

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e têm um impacto negativo na organização do trabalho, nas relações no local de trabalho, na motivação dos trabalhadores, na reputação da empresa e na produtividade;

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam desproporcionalmente as mulheres e as raparigas, e reconhecendo igualmente que uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em conta as considerações de género, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho;

Entre as cláusulas acima citadas e outras questões de género associadas aos impedimentos de atitudes desrespeitosas no ambiente de trabalho e doméstico (este afeta diretamente a motivação das vítimas no desenvolvimento laboral), a jurisprudência vem evoluindo na atuação processual, coibindo a prática do assédio moral de qualquer natureza que não esteja alinhado à Constituição Federal de 1988.

Outro avanço importante no combate à prática de assédio moral no Brasil, foi a criação da Lei Nº 14.612 que pune por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia. Segundo a Agência Senado, em 04/07/2023, foi sancionada pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e publicada no Diário Oficial da União a Lei 14.612, que insere punições pelas práticas de assédio sexual, moral e discriminação no âmbito do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906, de 1994). Essas práticas passam a ser passíveis de punição perante a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), consideradas infrações ético-disciplinares, com o infrator podendo ser afastado do exercício profissional pelo prazo de um mês a um ano.

3.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está desprotegida, assim os princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizadas nesta proteção para que o trabalhador não fique desamparado judicialmente.

Outras normas constitucionais também servem como fundamento legal, assim podemos citar os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, caput, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado.

A responsabilidade do empregador também está prevista em lei, assim, aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (arts. 186 e 927 do Código Civil), sejam os danos morais (art. 5, inciso X, da CF/88), como os materiais. Ainda encontramos, entre outros, a proteção do trabalhador através do princípio da boa-fé nos contratos, previsto no art. 422 do Código Civil, o qual acaba autorizando diante do assédio moral a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas “a”, “b” ou “e”, do artigo 483 da CLT, tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando ficar comprovada a responsabilidade do empregador. (Zanetti,2023)

Ainda sobre este tema, considerando o Art. 11 do Código Civil 2002: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”, não se pode afastar esse direito, diante de casos de assédio moral que se configure demandas corriqueiras e naturalizadas do ambiente laboral e exercício de funções, sobre a égide de alguma jurisprudência. Sendo assim, os princípios e garantias consagrados na Constituição Federal de 1988, devem nortear o desenvolvimento legislativo trabalhistas para que todos os trabalhadores, em geral, tenham condições dignas de trabalho, conforme preconiza o princípio maior da Carta Magna brasileira: a dignidade da pessoa humana.

O Direito do Trabalho é considerado um direito social e como tal, deve ser alinhado a todas as ferramentas jurídicas que convergem para garantia da dignidade da pessoa humana, neste sentido ensina Pedro Lenza:

É, sem dúvida, uma ferramenta significativa para garantir uma vida digna para todos, de acordo com o artigo 170. O Estado precisa promover uma política econômica que não seja recessiva, uma vez que um dos princípios da ordem econômica é a busca pelo pleno emprego (artigo 170, VIII). Essa questão é fundamental para a República (artigo 1, IV) e a ordem econômica, baseada na justiça social, valoriza o trabalho humano e a livre iniciativa. (Lenza, 2010, pág. 1078)

Para que um trabalhador tenha seus princípios fundamentais garantidos, é preciso uma constante evolução legislativa, pois as atividades laborais são dinâmicas, sempre surgem novas atividades, a exemplo do e-commerce que evoluiu com o avanço do sistema tecnológico e a globalização, o aplicativo uber, IFOOD, entre outros que fizeram surgir uma nova relação de trabalho, campo esse que ainda gera divergências jurisprudenciais na questão do vínculo empregatício e outros fatores garantidores do pleno emprego.

Os novos meios de produção e, conseqüentemente, as novas relações de trabalho são propícias ao exercício do assédio moral que muitas vezes, encontra-se mascarado em uma política neoliberal que trás uma proposta de gestão compartilhada para que o trabalhador se empodere de algo ilusório e não denuncie.

Quantos discursos não presenciamos que continham a frase “vestir a camisa da empresa” ou “funcionário do mês”, “o colega não tem perfil”. Outras ações também contribuem para um ambiente hostil e competitivo que desrespeita o princípio da dignidade previsto na Constituição de 1988.

O Princípio da igualdade, na esfera trabalhista, está representado no artigo 7º, inciso XXXII da Constituição de 1988 que determina: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Alguns estudos discutem este artigo 7º da CF/88 sobre a questão dos desiguais, pois a problemática posta não descreve quem são os iguais e os desiguais. Se é constitucional tratar de forma desigual os desiguais, a hierarquia estabelecida no ambiente laboral pode levar a situações de subordinação que contribuam para a prática do assédio moral.

A discussão neste trabalho é desmistificar a estatística do assédio descendente, pois crescem os casos de assédio ascendentes e organizacional sob a ótica da competitividade atual de meritocracia para ascensão profissional que atribui ao perfil institucional dos empregados, gerando um ambiente de guerra em busca de atingimento de metas e possíveis promoção aos cargos de gerência, conseqüentemente melhoria financeira. Se os desiguais devem ser tratados de forma diferenciada dos demais, é provável que o assediado imagine ser o “patinho feio” da empresa ou instituição.

É comum o gestor utilizar incompetência profissional para justificar atitudes perseguidoras perante seu subordinado ou um grupo deles, perseguir o superior (desigual) ao ponto de acreditar que não “nasceu pra isso” e, no caso mais extremo, ser atribuída, pelo próprio subordinado, a imaginação de que ele deve ser tratado de forma diferente dos demais por não corresponder à expectativa da empresa.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Algumas adversidades e situações de estresse associados ao dia a dia da atividade laboral não devem ser confundidas com o assédio moral, para que não se corra o risco de naturalização do fenômeno.

A prevenção é o melhor caminho a ser percorrido no enfrentamento da prática de assédio moral, considerando que a empresa pode vir a ser responsabilizada em uma ação judicial, além das perdas enfrentadas quando ocorrem práticas dessa natureza no ambiente de trabalho, pois além de licenças médicas, queda de produção por desmotivação dos empregados, absenteísmo, dentre outras ocorrências, a imagem e credibilidade são afetadas. Nem sempre o assédio pode estar associado a uma conduta individualizada do assediador, mas a uma falha na governança da empresa, na definição de suas métricas de gestão e planejamento estratégico, portanto a prevenção ao assédio moral deve fazer parte da política institucional da empresa.

Algumas medidas como o SESMT – Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho e a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, previstos na CLT, art. 162 e 163, podem contribuir para prevenção à prática de assédio moral nas empresas desde que alinhadas a esse objetivo.

O art. 1º da Convenção 190 da OIT unifica o conceito de violência e assédio e isso é um avanço para a coibição de qualquer ação abusiva praticada no ambiente laboral, pois dessa forma se atinge um maior alcance da disposição daquela Convenção, incluindo qualquer atitude persistente que possam causar danos físicos ou psíquicos ou até combater novas manifestações de assédio moral. Além disso, para a OIT, a natureza e os efeitos da conduta abusiva qualificam mais uma prática assediadora e violenta do que o número de ocorrências observadas.

Um método eficaz de prevenção é o monitoramento de estratégias encapsuladas como meritocracia e atividades inerentes à gestão, portanto, deve-se sempre ficar alertas para que atitudes que caminhem para assédio organizacional sejam banidas logo no início.

Deve-se considerar que nas circunstâncias objetivas de trabalho o assédio moral e o assédio organizacional podem ocorrer simultaneamente, aproximando os dois fenômenos a ponto de não ser possível diferenciá-los, em alguns casos. Mesmo diante disso, a caracterização é relevante, tendo em vista as estratégias de combate, prevenção, intervenção e controle da violência no ambiente de trabalho. Aceitar que o assédio organizacional mantenha-se camuflado no discurso economicista, justificando-o como inerente ao trabalho no capitalismo globalizado e competitivo é deixar reproduzir as sementes geradoras de outras situações de violência, a exemplo do assédio moral. Até mesmo comportamentos típicos de assédio moral são por vezes mediados por justificativas aceitas quando o assédio organizacional se encontra

legitimado nos discursos organizacionais. Diante disso, a delimitação conceitual é uma necessidade urgente na nossa realidade. (Soboll, 2008 P. 89)

De acordo com as observações de Liz (2008), pactuamos a ideia que as instituições e empresas atualmente utilizam métodos de gestão com cobranças abusivas de metas e concorrências entre os colegas de trabalho com promessas de ascensão salarial que acabam inibindo o fenômeno do assédio moral, principalmente quando este se caracteriza como organizacional. O fato de atitudes abusivas serem direcionadas a um grupo de empregados não desvincula as ações de um processo de desrespeito à dignidade da pessoa humana que merece um ambiente de trabalho saudável, livre de atitudes que afetem sua saúde mental.

Quando um empregado convive em um ambiente laboral de competitividade acirrada e metas pré-determinadas que ponham em risco sua produtividade e avaliação corporativa, ele tende a se sentir incapaz e inferiorizado, chegando até o ponto de trabalhar mesmo doente, com receio de sofrer penalidades, pois em muitas empresas, principalmente em ambientes bancários, como relatam as jurisprudências nos Tribunais Regionais do Trabalho de diversas regiões, aqueles que retornam de licenças de saúde são tratados de forma diferenciada, com redução de demandas e transferência dos setores de origem, os torturando psicologicamente até que peçam demissão por acharem que não se enquadram mais no perfil adequado para o exercício profissional.

O jornal Trocando em Miúdos do Sindicato dos Bancários da Paraíba em sua coluna Momento Jurídico (2024) publicou a seguinte nota: “Santander não pode demitir funcionários com doenças graves estigmatizadas e decisão judicial é válida em todo Brasil”.

O anúncio do jornal acima faz referência a Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho – MPT (processo nº 0000514-09.2022.5.13.0029), com suporte decisivo do Sindicato dos bancários da Paraíba, o banco Santander foi condenado em R\$2 milhões por danos morais coletivos, por discriminar e demitir funcionários acometidos de doenças graves que causam estigma ou preconceito. Alguns exemplos dessas doenças são vírus HIV, câncer, hepatite, tuberculose, alcoolismo, epilepsia, obesidade mórbida, lúpus, depressão e várias outras.

O MPT utilizou como provas, diversos processos de reintegração ao emprego de diversos funcionários adoecidos que foram demitidos pelo banco (informados pelo Sindicato), que demonstraram claramente que a discriminação contra trabalhadores adoecidos é prática corriqueira no Santander, que insiste em negar aos seus empregados direitos básicos garantidos pela Constituição Federal de 1988, a exemplo da dignidade da pessoa humana.

A justiça do trabalho determinou também que a instituição financeira se abstenha de demitir, sem justo motivo, os portadores das doenças supracitadas., mesmo que não haja nexo causal entre a doença e o trabalho, sob pena de multa de R\$ 75 mil por caso de descumprimento, e deu à decisão validade em todo território nacional.

4.1 PROVAS

A produção incontestada de provas é um grande dificultador para o empregado assediado, pois geralmente as ocorrências se manifestam sem a presença de testemunhas e inesperadamente, sem oportunizar a vítima de se precaver. É necessário que se comprovem os fatos geradores do assédio moral alegado pelo empregado para que seja devida a compensação por dano moral. Além disso é condição indispensável para uma possível concessão de indenização a prova do dolo ou culpa do empregador, também que tenha ocorrido prejuízo moral para vítima, provocando um prolongado dano psicológico.

Em uma reportagem publicada no Conjur em 06 de junho de 2017, foi citada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal adotada pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para desprover recurso extraordinário e manter o pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador que comprovou ter sido humilhado e perseguido por um superior por meio de áudio de uma reunião entre eles. Uma gravação escondida pode ser usada como prova, desde que tenha sido feita por um dos interlocutores da conversa.

Nesse caso acima, a empresa, além de negar o ocorrido, alegava que a gravação não havia sido previamente autorizada e, por isso, não poderia servir como elemento para fundamentar uma decisão. O relator do caso, desembargador Carlos Coelho Miranda Freire, entretanto, afirmou que o argumento da defesa não merecia prosperar, pois há “entendimento pacífico” nos tribunais brasileiros a respeito da licitude do registro. Ao analisar o conteúdo do áudio, o magistrado disse que está nítida a “ocorrência das humilhações e perseguições”. O tom debochado como se manifestou o superior hierárquico em diversas partes da conversa não condiz com uma reunião de trabalho, sustentou o desembargador.

Na mesma publicação acima citada, relatou o desembargador Wolney de Macedo Cordeiro que apresentar provas nos processos por dano moral, assédios moral e sexual e discriminação não é fácil. “Posso afirmar que dificilmente ‘se passa recibo’ de atitudes absurdas como essas”.

Da mesma forma o reclamado pode se defender apresentando evidências para refutar as acusações da vítima, através de documentos que comprovem a política da empresa, as métricas de desempenho, testemunhas de colegas do trabalho, entre outras provas.

Apesar de estatisticamente o assédio ascendente ser o de maior número de ocorrências, os outros tipos de assédio também podem ocorrer, assim como não ser comprovada a denúncia, como demonstrado no caso a seguir:

Em consulta à jurisprudência do TRT 17ª Região, podemos verificar que alguns processos confundem o fenômeno do assédio moral com situações pontuais que ocorrem no ambiente de trabalho, pois a depender da especificidade da atividade, o exercício profissional já demanda uma responsabilidade do trabalhador que permanece em estado de alerta e tensão, sendo fundamental o acompanhamento diário dessas ocorrências para que não se acumule processos improcedentes, dificultando a celeridade que os demais casos requerem.

Jurisprudência. Acórdão

ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO

1. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, de maneira geral, pela prática sistemática e reiterada de hábitos hostis e abusivos por parte do empregador ou dos demais colegas de trabalho, em face de determinado trabalhador, com o objetivo de atingir sua integridade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral. (TRT-17 -: ROT XXXX20165170001)
2. Não há de se falar em indenização por dano quando não comprovada a ocorrência de agressões morais de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço. (TRT 17ª R., ROT XXXXX-88.2016.5.17.0001, Divisão da 2 Turma, DEJT 17/12/2019).

Analisando a jurisprudência acima citada, abordamos um assunto bastante polêmico à respeito da falta de critérios em legislações específicas que descrevam claramente o que se caracteriza assédio moral, pois as definições doutrinárias citam a repetitividade e a forma direcionada das ocorrências, mas quem convive em seu dia a dia com esse tipo de fenômeno bem sabe que apenas um comportamento hostil, desrespeitoso e desumano, a depender do grau

de stress e do abalo emocional que esteja passando um trabalhador, o abalo em sua saúde física e mental pode trazer consequências desastrosas e o fato de não ficar esclarecido a não configuração do assédio moral por um código ou lei, pode inibir as punições na esfera administrativa, tão importantes para a prevenção e combate a práticas abusivas entre colegas e gestores no ambiente de trabalho.

É fundamental que os juristas tenham regramentos claros para embasarem suas sentenças, que reduzam a discricionariedade das decisões, além de medidas protetivas para as vítimas, para os suspeitos agressores e para aqueles que forem comprovadamente condenados, pois todos estarão, a exemplo de casos não concretizados ou que, não se convertam de rescisões de contratos de trabalho, convivendo diariamente em suas relações de trabalho.

4.2 DENÚNCIA

Para garantir a materialidade à denúncia, é importante que o assediado tente obter comprovação da conduta irregular através de mensagens, gravações, e-mails, vídeos ou, se possível, testemunhas como também constatar através de laudos médicos de danos físicos ou psicológicos decorrentes do assédio moral sofrido. O ideal é a coleta de registros com detalhes de datas, horas, locais, descrição das ocorrências e as pessoas envolvidas que podem colaborar com evidências adicionais. Além disso, deve-se pesquisar a política de combate ao assédio moral da empresa do trabalhador assediado, pois a maioria das empresas atualmente estão implantando regras e estratégias de combate ao assédio moral, fato este que agrava o fato, por ter se descumprido normas organizacionais.

A jurisprudência sobre este assunto afirma que a gravidade do assédio moral exige prova robusta sobre a denúncia, cabendo ao trabalhador o ônus de demonstrá-la, conforme art. 818 da CLT e art.373, I, do CPC/15.

Não se pode confundir conflitos eventuais, que ocorrem esporadicamente, com o assédio moral, contrariedades presentes na rotina diária de qualquer trabalhador ou gestor são naturais da atividade profissional e do convívio em sociedade, portanto se não for comprovada conduta ilícita, é indevida a denúncia e não se pode postular indenização. A seguir segue um caso de processo, publicado no site do TRT13 por Dorgival Terceiro Neto Júnior em 19/09/2017, caso em que foi comprovada a prática do assédio moral, apesar do Banco do Brasil alegar que as ocorrências eram inerentes ao dia a dia no exercício da função bancária.

O Banco do Brasil foi condenado a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 5 milhões, por decisão do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho do Piauí, pela prática de assédio moral estrutural entre 2010 e primeiro semestre de 2013.

O relator do recurso, desembargador Francisco Meton Marques de Lima, explicou que a categoria dos bancários é a campeã de registros de afastamentos por doenças psíquicas no Brasil. E no Banco do Brasil constatou-se esse fenômeno também com muita intensidade.

Para o relator, “A exigência de meta e resultados é uma realidade em todas as empresas públicas e privadas, e, não é ilegal. Mas quando a cobrança de metas e resultados é excessiva ou abusiva a ponto de adoecer os seus empregados, ela se convola em ilegal e passível de sanção. Este é o ponto”.

Entre depoimentos e documentação que compõe o processo, chamou a atenção do Tribunal o resultado de perícias em funcionários do banco que desenvolveram a Síndrome de burnout, um transtorno psicológico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes que leva à depressão.

A prática de assédio moral estrutural acabou comprovada entre 2010 e o primeiro semestre de 2013, quando o superintendente do banco passou a fazer todo tipo de pressão sobre os gerentes para alcançar a meta ouro no Programa Sinergia, desenvolvido pelo Banco do Brasil, a princípio, para estimular o cumprimento de metas. Mas, conforme denúncia do Ministério Público do Trabalho, os gerentes das agências eram pressionados para alcançar metas inalcançáveis ou de difícil obtenção, resultando no adoecimento de vários empregados, especialmente os gerentes.

As cobranças eram realizadas por meio de email e torpedos, além de reuniões por vídeo conferência. Afora isso, muitas vezes as cobranças vinham com ameaças veladas sobre a perda da comissão, caso as metas não fossem cumpridas. No período em questão, a Superintendência do BB conquistou o selo Ouro do Sinergia, mas com queda de resultados em seguida.

O desembargador relator registrou ser “indiscutível o tom ameaçador das mensagens. A ameaça consistia no descomissionamento. Além disso, as cobranças eram diárias e eram encaminhadas de 15 a 60 mensagens de cobrança por dia, algumas delas em horário inconveniente (21h18min.). Um absurdo”, e, ainda, mais, que “Foi nesse período que se verificou a maior quantidade de afastamentos de empregados em decorrência da pressão excessiva e acometimento de doenças, em especial da Síndrome de Burnout”.

No período delimitado pelo Ministério Público do Trabalho na ação (2010 a junho de 2013) também foram verificadas 14 aposentadorias antecipadas, pelo que, no particular, o relator assinalou que “Um trabalhador chegar ao ponto de preferir perder uma soma

considerável de dinheiro a permanecer trabalhando para alguém, é porque o clima estava insuportável. Pior do que isso, é ter que suportar tanta pressão calado, pois caso se insurgisse sofreria retaliação, ou seja, seria descomissionado”.

Em remate o desembargador Francisco Meton Marques de Liuma, disse que “É um fato, constatado e atestado. E a sociedade e as autoridades não podem ficar indiferentes a isso. Trata-se de um problema que resvala para muito além das muralhas da empresa para atingir toda a sociedade brasileira”, confirmando o assédio moral organizacional e mantendo a decisão de primeira instância que condenou o banco no valor de R\$ 5 milhões de indenização por danos morais coletivos. (Junior; Dorgival, 2017)

É fundamental reconhecer que o respeito pelos direitos e dignidade dos colegas de trabalho deve prevalecer ao atingimento de metas, portanto as denúncias colaboram para uma cultura organizacional que valorize a integridade, a ética e o respeito mútuo entre todos os trabalhadores, independentemente da função exercida. Contudo tem que ser um esforço coletivo a promoção de um ambiente saudável, livre de práticas abusivas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluirmos este trabalho sobre o enfrentamento do assédio moral nos locais de trabalho, é importante relatar que a erradicação completa desse fenômeno requer um enfrentamento contínuo e comprometido de todas as pessoas envolvidas no ambiente laboral. Vale ressaltar que não existe uma solução única para esta problemática, apesar de termos discutido sugestões e variedades de estratégias no combate às práticas abusivas, pois cada processo tem suas naturezas a depender do ambiente em que se manifesta.

Por ser um fenômeno complexo, enraizado em dinâmicas de poder e relações trabalhistas capitalistas, qualquer abordagem eficaz para seu enfrentamento deve ser alinhada ao senso de justiça e garantia de direitos humanos constitucionais, para tanto a cultura organizacional deve zelar pelo respeito, ética e sustentabilidade.

Por fim, é importante destacar que o enfrentamento do assédio moral não se resume à conformidade legal, trata-se de uma questão humanitária, pois todos tem direito a um ambiente de trabalho livre de práticas abusivas, de metas inatingíveis, de pressão psicológica e este compromisso é coletivo para que todos tenham seus direitos garantidos, com respeito e dignidade, onde se pratica a inclusão e a integração entre os trabalhadores.

A elaboração deste artigo contribui para que lutemos por uma legislação própria para o combate e enfrentamento da problemática que é o assédio moral e que tenhamos parâmetros mais precisos para detectar quais fenômenos não se caracterizam como uma prática abusiva, não eximindo o agressor da penalidade indenizatória, porém evitando naturalização do assédio moral ao ponto de qualquer atitude de gestão seja descriminalizada e caracterizada como assédio moral, ou seja, casos pontuais sejam diagnosticados de acordo com sua gravidade, contudo que os casos contraditórios sejam também consideradas relevantes para inibição de aproveitamento para aquisição de vantagens pessoais.

Devem ser considerados também agressores os que forjam uma situação ou manipulam atitudes, prejudicando a imagem e credibilidade da empresa, de seus gestores e de todos os envolvidos. Assédio moral deve ser levado à sério e políticas de enfrentamento são urgentes para que as vítimas não se calem. Assédio moral é crime e deve ser denunciado.

Um fato importante é que seja demonstrado a correlação entre o assédio moral e saúde mental do empregado, pois pesquisadores tem publicado estatísticas sobre as causas do assédio moral, associando stress, depressão e até pensamentos suicidas decorrentes da prática do assédio moral e este fenômeno pode afetar também a imagem e moral da empresa, incluindo

queda de produtividade, aumento de rotatividade de funcionários, danos à reputação da empresa e possíveis processos judiciais, portanto, isso reforça a importância para as organizações o combate à prática do assédio moral.

Os gestores e líderes tem papel importante na prevenção e combate ao assédio moral. Eles não só tem a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho saudável, mas também de agir prontamente quando casos de assédio são relatados. Como responsáveis devem sugerir a implementação de políticas claras e procedimentos internos para lidar com casos de assédio moral. Isso pode incluir treinamentos para funcionários e gestores, canais de denúncia confidenciais e processos de investigação imparciais.

As vítimas de assédio moral devem se sentir seguras em relatar incidentes e buscar ajuda, isso pode envolver a criação de uma cultura de apoio e solidariedade entre os colegas de trabalho, bem como o acesso a recursos de apoio psicológico. O assédio moral não é apenas uma questão de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho; é uma violação dos direitos humanos. Como tal, deve ser tratado com a seriedade que merece. As pessoas que sofrem assédio moral devem ser encorajadas a denunciar as ocorrências às autoridades competentes, sejam elas recursos humanos da empresa, órgãos de fiscalização do trabalho ou até mesmo as autoridades policiais, dependendo da gravidade do caso. Além disso, os possíveis agressores devem ser responsabilizados pelos seus atos. Isso pode envolver punições tanto civis quanto criminais, dependendo das leis e regulamentos locais. É importante que haja consequências claras para o comportamento de assédio moral, a fim de desencorajar futuras ocorrências e proteger os trabalhadores de ambientes tóxicos e prejudiciais.

Quando os colegas estão dispostos a apoiar e proteger uns aos outros, as vítimas se sentem mais encorajadas a falar sobre o que estão enfrentando. Além disso, é importante que haja acesso a recursos de apoio psicológico para as vítimas lidarem com os efeitos emocionais do assédio. Muitas vezes, o assédio moral pode ter um impacto significativo na saúde mental das pessoas afetadas, e é crucial que elas tenham acesso a assistência especializada para lidar com essas questões.

REFERÊNCIAS

A UNIÃO. Processos por assédio no trabalho aumentam 255%. 2017. Disponível em: https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_paraiba/assedio-moral-e-realidade-frequente-no-ambiente-de-trabalho-mpt-pb-registra-577-casos-em-4-anos

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, p. 544-561, 2015. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>

BRASIL, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil. Disponível em:** < [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002 L](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm), v. 10406, p. 1950-1969, 2002.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em: <https://gestaodeintegridade.paginas.ufsc.br/files/2021/07/Cartilha-ass%C3%A9dio-moral-TST.pdf>

CNJ. Conselho Nacional de Justiça (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília : Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Dados eletrônicos (1 arquivo : PDF 132 páginas). Disponível em: [http:// www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br) e www.enfam.jus.br

CRUZ, Paulo Henrique Costa et al. **O assédio moral organizacional no meio ambiente de trabalho dos estabelecimentos bancários**. 2015.

DE SALES, Fabricio Caldas Barros; COSTA, Monalisa Góes; PEIXOTO, Rafael Caldas Barros. Assédio moral no trabalho em face da dignidade humana. **EQUIPE CENTRAL DA FACEMP**, p. 99.

DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024, de 10 de janeiro**. 2024. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-assembleia-republica/7-2024-836437683>

FILHO, Rodolfo, P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020. HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2002.

JORNAL DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA PARAÍBA: Trocando em miúdos. João Pessoa: Sindicato dos Bancários da Paraíba, n. 557, ago. 2014.

JUNIOR, Dorgival Terceiro Neto, **Coluna Jurídica O Direito e o Trabalho**, Exigência por metas excessivas e abusivas configura assédio moral estrutural. 2017. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/09/coluna-juridica-o-direito-e-o-trabalho>

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Banco do Brasil é condenado por expor gerente em divulgação de ranking de desempenho**. 2022. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/banco-brasil-condenado-expor-gerente-divulgacao-ranking-desempenho>

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Banco do Brasil é condenado por expor gerente em divulgação de ranking de desempenho**. Secom TRT-5 (BA) - <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/banco-do-brasil-%C3%A9-condenado-por-expor-gerente-em-divulga%C3%A7%C3%A3o-de-ranking-de-desempenho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20foi%20comprovado,ranking%20de%20desempenho%20da%20empresa>

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 14 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

LOPES, Ludmila Reis Brito. **ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO**, Repositório do MPT – Ministério Público do Distrito Federal e Tocantins, 2018 Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3549/2/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20-%20Servidor%20P%C3%BAblico%20%20Ludmila%20Reis%20Brito%20Lopes.pdf>

MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de Carvalho. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MORAES, Solana. **Trabalho: Você sofre com Assédio Moral, Mobbing ou Burnout?** 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalho-voce-sofre-com-assedio-moral-mobbing-ou-burnout/220728532#:~:text=Consiste%20numa%20conduta%20abusiva%2C%20atrav%C3%A9s,risco%20o%20emprego%20da%20v%C3%ADtima%20A%20UNI%C3%83O.%20Processos%20por%20asse%CC%81dio%20no%20trabalho%20aumentam%20255%.%202017.%20Dispon%C3%ADvel%20em:%20https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_paraiba/assedio-moral-e-realidade-frequente-no-ambiente-de-trabalho-mpt-pb-registra-577-casos-em-4-anos

RANGEL, Bárbara. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. JusBrasil. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/1881997779>

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **O assédio moral organizacional nas instituições bancárias**. Ibdt Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-organizacional-nas-instituicoes-bancarias/678324232>

SENADO. Agência Senado. **Lei insere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia**. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia>

SOBOLL, Lis Andréa Pereira Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho/ Lis Andréa Soboll. — São Paulo : Casa do Psicólogo®, 2008.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **“Dano moral”**. 3ª ed. São Paulo: Ed.Juarez de Oliveira, 2000.p.8

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho** E – book, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/trabalhosemassedio/convencao-190-da-oit>