

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

HARASSMENT AT WORK: LEGAL CONSEQUENCES

ACOSO EN EL TRABAJO: CONSECUENCIAS JURÍDICAS

Bruno Alves Rodrigues¹

Cezar Henrique Ferreira Costa²

RESUMO: Esse artigo buscou discutir como as empresas, em geral, muitas vezes operam em ambientes de trabalho marcados por uma alta competitividade entre os colaboradores e uma constante pressão para atingir as metas de desempenho propostas. No entanto, para cumprir esses objetivos, muitos utilizam-se dessas prerrogativas para denegrir e humilhar os seus colegas de trabalho. Este comportamento é comumente referido como a assédio moral ou assédio no local de trabalho, que abrange qualquer ação que vise degradar e violar a dignidade humana de um indivíduo. Esse instituto refere-se a toda e qualquer ação que visa denegrir e desrespeitar significativamente a vítima. No caso das organizações, o assédio moral é caracterizado por situações onde se verifica a retirada de autonomia do empregado; a sobrecarga decorrente de novas tarefas impostas aos funcionários, falar com o empregado aos gritos; e contestar, a todo momento, as decisões do empregado, dentre outras ações. Todas elas, de algum modo, acarretam consequências danosas para as vítimas e pode, resultar em graves danos emocionais e psicológicos.

Palavras-chave: Assédio. Trabalho. Legislação.

ABSTRACT: This article sought to discuss how companies, in general, often operate in work environments marked by high competitiveness among employees and constant pressure to achieve proposed performance goals. However, to achieve these objectives, many use these prerogatives to denigrate and humiliate their co-workers. This behavior is commonly referred to as bullying or workplace harassment, which encompasses any action that aims to degrade and violate an individual's human dignity. This institute refers to any and all actions that aim to denigrate and significantly disrespect the victim. In the case of organizations, moral harassment is characterized by situations where the employee's autonomy is withdrawn; the overload resulting from new tasks imposed on employees, shouting at employees; and challenge, at all times, the employee's decisions, among other actions. All of them, in some way, have harmful consequences for the victims and can result in serious emotional and psychological damage.

Keywords: Harassment. Work. Legislation.

RESUMEN: Este artículo buscó discutir cómo las empresas, en general, suelen operar en ambientes de trabajo marcados por una alta competitividad entre los empleados y una presión constante para alcanzar las metas de desempeño propuestas. Sin embargo, para lograr estos objetivos, muchos utilizan estas prerrogativas para denigrar y humillar a sus compañeros de trabajo. Esta conducta se conoce comúnmente como bullying o acoso laboral, que engloba cualquier acción que tenga como objetivo degradar y vulnerar la dignidad humana de una persona. Este instituto se refiere a todas y cada una de las acciones que tengan como objetivo denigrar y faltar significativamente el respeto a la víctima. En el caso de las organizaciones, el acoso moral se caracteriza por situaciones en las que se retira la autonomía del empleado; la sobrecarga resultante de nuevas tareas impuestas a los empleados, gritándoles a los empleados; e impugnar, en todo momento, las decisiones del empleado, entre otras actuaciones. Todos ellos, de alguna manera, tienen consecuencias nocivas para las víctimas y pueden derivar en graves daños emocionales y psicológicos.

Palabras clave: Acoso. Trabajo. Legislación.

¹Graduando em Direito pela Universidade de Gurupi- UNIRG.

²Pós- graduado em Direito Público; Direito Processual Civil; Gestão Pública e Mestrando em Direito pela Universidade Must University.

I. INTRODUÇÃO

O assédio moral no local de trabalho é um fenômeno complexo e insidioso que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. Este artigo tem como objetivo investigar o conceito e as consequências jurídicas do assédio moral no trabalho, traçando um panorama que abrange desde aspectos históricos até a atualidade. À medida que a sociedade evolui e a dinâmica do ambiente de trabalho se transforma, o assédio moral tornou-se uma questão crucial na esfera jurídica, social e organizacional.

As acusações de assédio moral são de longa data, mas o seu reconhecimento e estudo aprofundado nas últimas décadas trouxeram à tona a necessidade de compreender e enfrentar esse problema de maneira mais eficaz. Desde sua participação em textos científicos nas décadas de 1980 e 1990, até as mudanças significativas nas leis e regulamentações em diversos países, o assédio moral no trabalho emergiu como um desafio que requer uma abordagem multidisciplinar, envolvendo a psicologia, o direito, a sociologia e a gestão de recursos humanos.

Neste contexto, percorreremos um caminho que nos envolve as raízes históricas das relações de trabalho e suas dinâmicas de poder até as atuais implicações jurídicas e sociais do assédio moral. Serão abordadas definições, tipos e manifestações comuns de assédio moral, bem como sua relação com o ambiente de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, exploraremos as implicações legais, tanto no âmbito nacional como internacional, que visam proteger os trabalhadores e responsabilizar os agressores.

Este artigo não apenas busca aprofundar nosso entendimento sobre o assédio moral no trabalho, mas também destaca a importância de promover ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, nos quais todos os indivíduos possam exercer suas atividades profissionais com dignidade e integridade. À medida que examinamos o passado e o presente, também consideramos o futuro, discutindo desafios e oportunidades para a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, aprimorando as bases para a construção de organizações mais justas e compassivas.

Desta forma, utilizando a metodologia de pesquisa bibliográfica, o objetivo deste artigo é proporcionar uma visão abrangente do assédio moral no trabalho, delineando seu impacto histórico e contemporâneo, bem como suas implicações legais, com a finalidade de contribuir para a conscientização e a busca por soluções eficazes em nossa sociedade cada vez mais consciente dos direitos e bem-estar dos trabalhadores.

2. ENTENDENDO DESDE O COMEÇO

Surgido desde os primórdios da civilização, o ato de constranger ou humilhar o semelhante ainda se faz presente entre as sociedades hodiernas, mesmo as que se autodenominam como civilizadas. O assédio moral, por exemplo, envolve uma conduta que afeta a honra, a imagem, a dignidade humana, a força física, dentre outros, causando efeitos negativos para quem sofre.

É uma agressão injusta a um indivíduo, portanto, uma lesão ao direito de receber tratamento igualitário. É o prejuízo sofrido pelo cidadão na sua integridade física e psicológica. Em que pese estar presente em diversos contextos, o estudo em questão possui como enfoque a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

As relações de trabalho geralmente se baseiam em aspectos profissionais e operacionais. Entretanto, as relações interpessoais também se fazem presentes nesse tipo de cenário, principalmente no que tange à relação entre empregado e empregador.

Observa-se que em tais relações as manifestações de desrespeito são corriqueiras, às vezes reiteradas, e a violação de direitos do indivíduo (como a personalidade do trabalhador, por exemplo) desencadeia uma série de situações que afetam todo o sistema laboral.

Assim, o assédio moral, mesmo ainda não configurado como crime, possui similaridades ao crime, pois prejudica uma pessoa e traz consequências nefastas na vida da mesma. No caso de funcionários, as consequências são ainda maiores, prejudicando inclusive o seu desempenho profissional.

4303

3. ASSÉDIO MORAL

Antes de se adentrar no tema principal, é válido definir claramente em que consiste o assédio moral.

O assédio moral vem representando um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade contemporânea. Isso deve-se ao fato de que o assédio moral é amplamente praticado, mas pouco denunciado ou mesmo discutido. No mercado de trabalho essa questão ainda é polêmica e ecoa muita insegurança.

Ainda que recente na jurisdição brasileira, essa temática está presente desde os primórdios da civilização. Sempre fora uma ação praticada e exercida, tanto no meio social quanto no âmbito profissional. Desde o princípio, houve espaço para condições propícias ao

surgimento e propagação de casos de assédio moral, tendo essa nomenclatura surgido em meados da década de 80 (CHECCIA, 2016).

Em termos conceituais, o assédio moral possui significados em várias áreas, como na área Jurídica, na Medicina do Trabalho, na Sociologia e na Psicologia. Sendo assim, neste estudo, os conceitos apresentados sobre o assédio moral são influenciados e baseados nessas ciências.

Também conhecido como *bullying*, *mobbing* e *stalking*, ambos com nomenclaturas diferentes, dão a ideia de redução da dignidade do ser humano em nada, expondo-o ao ridículo, colocando-o em uma situação vexatória. É a humilhação do ser humano (ZADONA, 2016).

Relacionando o seu conceito ao mercado de trabalho, pode-se entender o assédio moral como aquela conduta abusiva contra alguém. Ela pode ser manifestada de várias formas, mas as mais usuais são por meio de palavras, escritos, gestos, xingamentos, tendo a finalidade de denegrir um indivíduo, deixando-o exposto e vulnerável (HIRIGOYEN, 2018).

Nos dizeres de Barreto (2018, p. 02), o assédio moral é uma “exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetida e prolongada ao longo da jornada de trabalho”.

Nota-se que é uma ação desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, resultando na quebra de respeito à dignidade e à identidade, violando os direitos fundamentais do indivíduo. É, em outras palavras, colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade (BARRETO, 2018).

Conforme a concepção dada por Nascimento (2017, p. 34), consiste em “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras”.

Verifica-se, a partir desses conceitos, que o assédio moral se remete de imediato a atitudes que desrespeitam diretamente o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio este norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Isso ocorre porque o assédio moral é acima de tudo uma ação que visa diminuir a essência do outro, colocando-o numa posição inferior e deixando-o extremamente frágil.

Para se caracterizar o assédio, é preciso que haja uma continuidade de ações prejudiciais ao equilíbrio psicológico do ofendido. Como bem acentua Marques (2013, p. 05), assediar é “submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. Requer, portanto, a

insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas”.

O assédio moral é de difícil identificação porque ele é sutil, não é algo físico onde se nota antecipadamente o acontecimento. Algumas vezes ele é feito de forma covarde, a ponto de o próprio agressor ter a possibilidade de negar que tenha praticado algum assédio. Nesses casos, é possível perceber termos como “foi só uma brincadeira”, “não é nada disso”, “você entendeu mal” ou isso “é paranoia sua” (MENEZES, 2017).

Num ambiente de trabalho, que é por natureza altamente competitiva, o assédio moral pode ser revelado por procedimentos mais concretos como, por exemplo: “rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, etc.” (MARQUES, 2013, p. 06).

Dessa forma, no Direito do Trabalho, o assédio moral “pode ocorrer na relação de emprego por meio de alguns procedimentos do empregador, como por exemplo, rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, críticas em público, etc.” (ALKIMIN, 2018, p. 108).

Insta salientar que o assédio moral não deve ser confundido com uma simples discussão ou divergência de opinião em serviço ou ainda por conflitos pessoais. O que integra o assédio moral é a repetição a longo prazo, onde a conduta é necessariamente abusiva, ferindo o indivíduo (ZADONA, 2016).

O assédio moral, conforme acentua Checcia (2016, p. 09) vem degradando cada vez mais os “ambientais laborais e a saúde psíquica e física de seus trabalhadores, afetando não só o ambiente de trabalho, mas todos os ambientes frequentados pela vítima, como a sua própria casa”.

O ano de 1984 pode ser entendido como o ano em que se iniciaram os primeiros estudos acerca do assédio moral, realizados pelo psiquiatra alemão Heinz Leymann, residente na Suécia, cuja pesquisa inicial foi baseada em um caso de enfermeiros/as que cometeram ou tentaram cometer suicídio devido a eventos no ambiente de trabalho. Uma de suas descobertas foi a presença de transtorno de estresse pós-traumático como um dos efeitos do assédio moral. A partir de seus estudos psicológicos, médicos do trabalho e juristas passaram a se preocupar com o assédio moral (ZANDONA, 2016).

Algumas condutas encontradas no conceito de assédio moral, como citadas anteriormente, devem ser melhores apresentadas. Os ataques que caracterizam o assédio

moral têm um claro objetivo de prejudicar, tratando-se de feridas no amor- próprio da vítima, um verdadeiro atentado contra a sua dignidade.

Diante dessa situação, pode-se observar que existe uma relação entre dominante-dominado, onde o sujeito dominante tenciona submeter o dominado até que este perca sua própria identidade, e quando isso ocorre em uma situação de subordinação, é exatamente a autoridade legítima que possibilita e resulta na dominação da vítima (ZANDONA, 2016).

Outro ponto encontrado no assédio moral é a conduta abusiva. O agente assediador atua de maneira a extrapolar o limite da sua liberdade, afetando a de outrem e ferindo sua dignidade. Há um objetivo de atingir e prejudicar o próximo. Diferentemente de advertências, direcionamentos e às vezes até mesmo brincadeiras legítimas da relação de trabalho, essas condutas abusivas que configuram o assédio moral fogem do tratamento digno do trabalhador.

Outra questão presente no assédio moral, já citada anteriormente, é a conduta repetitiva. Nesse sentido, a repetição das agressões, sua reiteração ao longo do tempo, é indispensável ao caracterizar o assédio moral. São atitudes, palavras, olhares, comportamentos que podem ser vistos como inofensivos ao serem analisados separadamente, mas que ao se tornarem repetitivos, configuram-se ofensivos.

Sob esse viés, cabe colocar:

Não existem explicações óbvias sobre o que leva uma pessoa a praticar o assédio moral, mas sim um conjunto de sentimentos como a inveja, o ciúme e a rivalidade, por exemplo. Cada caso de assédio deve ser estudado detalhada e singularmente, pois não há padrões bem definidos desse fenômeno. Muitas vezes, no entanto, o assédio moral começa pela recusa de uma diferença, por uma discriminação com o próximo, pela maneira de trabalhar e executar tarefas ou pela maneira de ser, de se vestir, de agir, de falar, gesticular, pela postura, pelo sexo ou preferência sexual, por sua raça, cor e outros fatores que levam o trabalhador a ser “aceito” ou não naquele ambiente (CHECCIA, 2016, p. 22).

Dessa forma, se o sujeito não for “aceito” pelos demais em seu ambiente de trabalho, se não estiver de acordo com a lógica daquele grupo específico pode ser vítima do assédio moral, visando a sua exclusão do grupo, o seu isolamento, fazendo-o perder a sua identidade, levando-o a se sentir perdido naquele meio como se não fosse digno de estar lá.

4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é caracterizado muitas vezes como um ambiente extremamente conflituoso e competitivo. Discussões, pressão por resultados, cobrança

excessiva, horas-extras com frequências diárias são alguns pontos corriqueiros que podem ser encontrados em inúmeras empresas.

Cabe lembrar que o ambiente de trabalho é o local associado às condições em que indivíduos realizam suas atividades profissionais, tendo inclusive impacto no funcionamento de uma empresa. Desse modo, o trabalho exercido pelo profissional pode respingar diretamente no desempenho desta.

Para que um profissional tenha um desempenho produtivo ao realizar o seu trabalho, o ambiente laborativo precisa ser favorável. Discorrendo sobre o que seria um bom ambiente de trabalho, Duhigg (2012) afirma que esse ambiente é pautado, sobretudo pela sutileza. Ele argumenta que na correria do dia a dia, muitos detalhes acabam passando despercebidos pelos empresários. Com isso, é importante que para ter um bom ambiente de trabalho é preciso destreza e atenção a determinados sinais específicos.

Em um bom ambiente de trabalho, os conflitos e discussões são inevitáveis, mas devem ser raros e tem de ocorrer de forma respeitosa. Os funcionários, independentemente de sua posição hierárquica, têm que possuir boas condições higiênicas de trabalho e segurança. E o mais importante: a relação entre colegas e superiores deve ser sadia (DUHIGG, 2012).

4307

No entanto, o mercado de trabalho como aferido no início desse tópico é competitivo, não havendo espaço para discutir as melhorias no ambiente de trabalho. Em razão disso, o que se verifica são ambientes extremamente estressantes, acelerados, pautados acima de tudo no cumprimento de metas e lucro.

Somam-se a isso, situações onde os colaboradores por se sentirem inseguros acabam por procurar tirar vantagens uns dos outros em determinadas situações, em detrimento do trabalho em equipe. Há também fofocas de bastidores, e não raro, a ocorrência de situações de desrespeito (DUHIGG, 2012).

É no desrespeito que se encontra o principal causador do mal-estar no âmbito laborativo, e por conta disso se adentra o assédio moral. Esse instituto está ligado a esse cenário, por exemplo, quando se flagra situações onde o empregador age de forma humilhante ao seu empregado ou vice-versa. E isso ocorre porque, nesse universo, grande parte das pessoas passam muito tempo juntas.

Sobre uma conceituação mais clara sobre o assédio moral no trabalho, destaca-se o seguinte julgado:

CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONVERSÃO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ PARA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA LABORAL. **ASSEDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. TERMO A QUO PARA PAGAMENTO RETROATIVO. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.** 1. **Configura prática de assédio moral desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes; tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas; exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho; exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.** 2. [...]. (07136315120178070018 - (0713631-51.2017.8.07.0018 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 7ª Turma Cível. Relator: GETÚLIO DE MORAES OLIVEIRA. Data do Julgamento: 20/04/2022. Publicado no PJe: 05/05/2022). (grifo meu)

Uma vez estabelecido o assédio moral em uma empresa, as vítimas sofrem automaticamente diversas consequências. Muitos são os efeitos prejudiciais que aqueles que sofrem de assédio moral numa organização apresentam. Nas linhas abaixo serão apresentados os principais resultados do assédio moral ocorrido em um ambiente de trabalho.

De acordo com Lima (2015) uma das maiores sequelas para a vítima de assédio moral está no seu adoecimento, seja ele físico ou mental. Nesse contexto, a depressão e a síndrome do pânico são as patologias mais frequentes ocasionadas por essas práticas.

Sobre esse aspecto, o autor ainda ressalta:

[...] ao contrário do que pode parecer e é importante deixar bem registrado que essas patologias não atingem apenas funcionários de baixa produtividade e que não conseguem os objetivos traçados pelas empresas, mas está presente em todos os níveis, inclusive naqueles que são mês após mês premiados e elogiados (para estimular os outros) pelo grande volume de vendas de produtos e de serviços pela chefia, pois chega determinado momento em que atingem o limite de suas resistências físicas e emocionais (LIMA, 2015, p. 04).

Discorrendo sobre as consequências sociais desse tema, Reis (2016, p. 06) esclarece que o trabalhador, seja ele gerente, caixa, tesoureiro, técnico ou qualquer cargo, que sofra constantemente assédio moral acaba tendo um abalo psíquico que dependendo do nível em que se manifeste, “pode resultar no agravamento de patologias psicológicas preexistentes ou até mesmo levar ao surgimento de patologias cuja extensão atinge não só o meio ambiente laboral, como também o ambiente familiar”.

A humilhação prolongada sofrida por funcionários, independentemente de qual seja sua posição na hierarquia, influencia diretamente na sua vida, comprometendo inclusive nas suas relações sociais e afetivas, assim como sua própria dignidade, autoimagem ou identidade.

Isso acaba afetando, como já mencionado, sua saúde física e emocional. No aspecto físico, por exemplo, pode ser desenvolvido um quadro de incapacidade laborativa e no

âmbito emocional, a depender do grau de assédio moral sofrido, pode ocasionar até mesmo a morte (REIS, 2016).

O primeiro sintoma que costuma apontar para o efeito do assédio moral é a falta de vontade de trabalhar. Como apontam Soares e Villela (2017, p. 211) "a tendência de quem sofre assédio moral é ter repulsa ao trabalho. Não querer se imaginar mais dentro da empresa".

Corroborando com esse entendimento, Lima (2015) afirma que o assédio moral faz com que a vítima perca o interesse e o prazer de trabalhar, deixando-a totalmente desestabilizada emocionalmente. E isso pode afetar não somente a vítima como a própria instituição, uma vez que, ao possuir em seus quadros funcionários desmotivados e emocionalmente desestabilizados, naturalmente haverá uma queda da produtividade e da qualidade de seus serviços.

Em decorrência desses danos, o Direito, enquanto ciência social, não poderia se ausentar nesse fato. Muitas são as empresas que ao longo das últimas décadas são condenados a pagar indenizações, a título de dano moral, para empregados que sofreram de assédio moral em seus estabelecimentos.

É importante mencionar que no caso de assédio moral é imprescindível que as provas apresentadas sejam suficientes para se comprovar a configuração do assédio moral sofrido. Em outras palavras, "o deferimento de indenização por danos oriundos de assédio moral praticado no ambiente de trabalho requer comprovação convincente do prejuízo alegado e do seu grau de lesividade".

Nesse sentido, cita-se:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DECLARATÓRIA. ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. 1. **Para a configuração de assédio moral, necessária a prova da prática reiterada de conduta grave passível de causar à vítima desestabilização emocional e psicológica.** 2. Ausente a prova de que a autora foi vítima de assédio moral, com a prática reiterada de atitudes negativas por parte de superior hierárquico, objetivando a desmoralização pessoal, não há como falar em condenação por dano moral. 3. Recurso conhecido e improvido. Sentença mantida. (Apelação Cível 0002404-02.2020.8.27.2716, Rel. HELVECIO DE BRITO MAIA NETO, GAB. DO DES. HELVÉCIO DE BRITO MAIA NETO, julgado em 26/10/2022, DJe 28/10/2022 14:14:01). (grifo meu)

Diante de tantos casos de assédio moral ocorridos em empresas, medidas de prevenção e penalização devem ser criadas e efetivadas nas organizações brasileiras, a fim de que esse tipo de crime não seja contínuo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos indivíduos, em especial os jovens, nutrem naturalmente o desejo de trabalhar numa grande empresa, seja pela estabilidade no emprego, pelos bons salários e pela comodidade que as funções exercidas dentro de uma grande corporação oferecem. No entanto, esse sonho logo pode se tornar um pesadelo, e um dos principais motivos que podem gerar esse fato é a prática do assédio moral.

O assédio moral é representado por aquelas ações que buscam diminuir a dignidade de outrem, humilhando-o, denegrindo a sua imagem ou seu serviço, fazendo com que o outro se sinta inferior e rejeitado.

No caso do ambiente de trabalho, o assédio moral é caracterizado pela constante cobrança quanto ao cumprimento de metas, sendo comum o uso de artifícios que causam vergonha e humilhação aos funcionários; pressão exacerbada por parte de superiores por melhores resultados, deboches e brincadeiras desagradáveis por conta de um mau desempenho ou por alguma característica física, etc.

São ações como essas e outras que fazem com que o assédio moral se estabeleça dentro de uma empresa. Os danos causados por esses atos são amplamente negativos, interferindo diretamente no desempenho do funcionário.

Depressão, doenças crônicas, falta de vontade de trabalhar, abalo psicológico, incapacidade de realizar tarefas simples, estão entre as consequências geradas pelo assédio moral em ambiente de trabalho.

Devido a esses efeitos no indivíduo, fica claro constatar que essa temática merece ser mais revisitada pelas empresas, uma vez que ainda é possível encontrar, nesses ambientes, práticas vexatórias por parte dos profissionais para com os seus colegas, restando clara a configuração de assédio moral, o que deve ser banido do nosso meio.

Como forma de banir esse tipo de atitude, a jurisprudência brasileira vem condenando, desde que as provas sejam irrefutáveis, empresas que permitem os seus funcionários praticarem assédio moral. Já existem julgados que condenam – a título de danos morais – organizações a indenizar as vítimas de assédio moral.

Por outro lado, é necessário reconhecer que já existem esforços de empresas para que essa prática não se torne corriqueira. Citado como exemplos, grande parte dos bancos existem os Códigos de Ética que deixam claro em seus textos a condenação da prática de assédio moral, sendo passível de penalizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 12. Ed. Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, M. **Assédio moral**: violência psicológica que põe em risco sua vida. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêutica, Plásticas e Similares de São Paulo e Região. São Paulo: EDUC, 2018.

CECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2016. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016_MarcelaFernandesCecchia.pdf. Acesso em: 26 fev. 2023.

DUHIGG, Charles Duhigg. **O Poder do Hábito: Por Que fazemos o que fazemos na Vida e nos Negócios**. Editora Objetiva, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-Francis. **Assédio moral**: A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helena Kuher. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018.

LIMA, Henrique. **Defesa dos bancários: assédio moral**. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36704/defesa-dos-bancarios-assedio-moral>. Acesso em: 26 fev. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5 ed. Editora Atlas: 2003.

MARQUES, Norma Jeane Fontenelle. **O dano moral e o Direito do Trabalho**. 2013. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=10574. Acesso em: 25 fev. 2023.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, p. 45, maio 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

REIS, Everton Alexandre. **Assédio moral no ambiente bancário**. 2016. Disponível em: <https://evertonreisjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/348491021/assedio-moral-no-ambiente-bancario>. Acesso em: 24 fev. 2023.

SANTOS, V. D.; CANDELORO, R. J. **Trabalhos Acadêmicos**: Uma orientação para a pesquisa e normas técnicas. Porto Alegre/RS: AGE Ltda, 2006.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. **O assédio moral na perspectiva de bancários**. Publicado na Rev. Bras. Saúde ocup, São Paulo, 37, (126): 203-212, 2017.

ZANDONA, Abigail de Maria. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2016. Disponível em: <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/o8/ASSEDIO-MORAL-NO-AMBIENTE.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2023.