

OS DANOS CAUSADOS AO EMPREGADO PELO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Vitor Montoro Soares¹
Otávio Augusto Custódio de Lima²
Natureza do Trabalho³

RESUMO

O presente artigo feito utilizando a metodologia bibliográfica, tem o escopo de discorrer sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho. Primeiramente será pontuado quais são os tipos reconhecidos pela doutrina, além de como eles acontecem, quais são as maneiras comuns e quais casos são mais típicos para servir de exemplo sobre o que é assédio moral. Em seguida, também será abordado os danos causados por tal ato, pois o ambiente de trabalho é um lugar onde as pessoas passam dezenas de horas por semana, e o assédio, por ser algo recorrente, pode deteriorar a saúde mental da vítima. Dando continuidade, abordaremos o problema principal, sobre as melhores maneiras de se identificar e, principalmente, combater o assédio moral e os danos causados ao trabalhador. A hipótese escolhida para ser apresentada será de abordar a legislação brasileira que versa sobre o assédio moral, pois existem poucas legislações municipais e estaduais sobre o assunto, o que é contribui para que o assédio moral se torne cada vez mais recorrente.

Palavras-chave: Assédio. Moral. Trabalhista. Psicológico. Danos.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 A IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA, 1.1 Conceito resumido de assédio moral, 1.2 Características do assédio moral. 2 CONSQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL, 3 LEGISLAÇÕES EXISTENTES, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

² Professor Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea em que vivemos foi formada com base em diversos princípios. Um exemplo deles é o princípio da família, que faz com que as pessoas convivam diariamente unidas por laços de parentesco, sendo eles consanguíneos ou não. Dentro dessa organização familiar as pessoas crescem e moldam a maior parte de suas personalidades. Contudo, a família não é o único princípio basilar de nossa sociedade, outro com bastante relevância, é o do trabalho.

Desde quando o ser humano começou a deixar de lado seu interesse individual para priorizar o interesse do coletivo, o trabalho se tornou parte fundamental da convivência em conjunto das pessoas. No começo era algo que ligava o ser humano, pois a espécie passou a visar o bem maior. Podemos observar que existiam aqueles que iam caçar, aqueles que tinham de plantar e aqueles com diversas outras tarefas, mas com uma coisa em comum: utilizavam a força laboral somente para a sobrevivência de todos.

Com o passar dos milênios, o objetivo do trabalho não era mais somente a sobrevivência de um grupo de pessoas que conviviam e se ajudavam. A força laboral passou a se tornar um bem, sendo utilizado como troca para receber algo que necessitava de outra pessoa que possuía mais bens, ou, até mesmo, sendo explorada forçadamente sob coerção, como aconteceu nos diversos moldes de escravidão, que tiveram força desde a antiguidade até a época das explorações marítimas do velho continente.

Todavia, o trabalho viria a ter uma mudança drástica na sociedade. Primeiramente no ocidente, com o advento da revolução industrial que mudou todos os parâmetros sobre trabalho que existiam até então. Através da queda gradativa das monarquias e da nobreza, a concentração de renda mudou, aumentando exponencialmente o poderio financeiro da burguesia, que financiou e alavancou as novas indústrias que passaram a existir no mundo, as quais passaram a ser o local de trabalho de milhões de pessoas ao redor do mundo.

A partir daquele momento, diversos tipos de trabalho que não existiam anteriormente foram criados, deixamos de morar e trabalhar no campo para morar em cidades grandes e passamos a laborar em lugares fechados, bem como em fábricas, com horários e deveres estipulados, sendo sempre supervisionado por alguém que estava um degrau acima na hierarquia.

Na era do capitalismo selvagem, a exploração da força de trabalho que acontecia dentro das fábricas era quase que análoga à escravidão, a diferença encontrada era que os trabalhadores recebiam uma mísera quantia em troca de seus serviços. Tamanha a exigência

do trabalho na época que os empregados colocavam suas vidas em risco e até mesmo as crianças acabavam por trabalhar nos mesmo moldes que os adultos. Tal situação, felizmente, não durou para sempre.

Em decorrência da opressão do trabalhador na época, nasceram diversos movimentos visando mudar aquela realidade, exigindo mais direitos para quem trabalhava, bem como que fossem tratados como seres humanos e com dignidade, o que era bem diferente da realidade naqueles tempos, pois eram vistos no mesmo patamar que as máquinas que eles operavam.

Estes movimentos obtiveram êxito principalmente após o sucesso da Revolução Russa, no século XX, uma vez que esta instaurou um temor em todos os continentes, fazendo com que, aos poucos, os trabalhadores conseguissem os direitos que reivindicavam.

Contudo, o trabalho jamais deixou de ser algo desconfortável, pois exige um esforço físico e psicológico da pessoa para que possa ser completado. Os direitos adquiridos fizeram com que ele passasse a ser somente mais aturável, mas ainda sofrível. Etimologicamente, até mesmo a origem da palavra “trabalho” remete a dor e sofrimento, como diz a Professora Aldacy Rachid Coutinho (1999), em uma incursão por meio da qual é possível perceber a concepção da palavra trabalho.

“Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês travail e o espanhol trabajo, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal *tripaliare*, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana *lavoro* e a inglesa *labour* derivam de *labor*, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra *pena*”. (COUTINHO, 1999)

Como é possível observar, a dor e o sofrimento estão intrinsecamente ligados ao trabalho. Até mesmo nos dias de hoje, mesmo que as funções exercidas sejam diferentes, a carga de estresse e danos causado as pessoas continuam extremamente altas, e isso é evidente pelo elevado número de casos que existem, denunciando a pressão psicológica que os empregados sofrem diariamente enquanto trabalham.

Tais casos, normalmente se perpetuam primeiramente pela necessidade que a pessoa tem de manter aquele emprego, para que assim possa ter uma renda que a sustente, bem como sustente sua família, fazendo com que o empregado aceite ser tratado de tal maneira para manter o emprego, enquanto o empregador por outro lado, geralmente visa o lucro acima de tudo. Este descaso é uma infeliz consequência da realidade econômica em que vivemos,

momento este em que não se importam com o bem-estar de seus subordinados, atendendo somente aquilo exigido por lei, e em certos casos, até mesmo isso é deixado de lado.

Estas atitudes depreciativas atingem a vítima, desestabilizando-a com o próprio ambiente de trabalho, forçando o empregado em muitos casos a chegar a desistir do emprego, o que vai de encontro a um dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, em seu 6º artigo. Vejamos:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Portanto, quando um empregador age de maneira coercitiva, desonrosa e violenta com o seu empregado, ele não só está prejudicando a vida daquela pessoa, como também está violando um direito fundamental dela, indo contra a própria Carta Magna brasileira.

Convém ressaltar que o empregado se submete à ordem e à desordem, ao mando e desmando do empregador, afinal ele ainda é um subordinado que tem o dever de cumprir suas obrigações imposta pelo seu superior. Assim, é notável a dificuldade na definição do termo assédio moral até mesmo por ser utilizada de maneira equivocada para identificar práticas de mal-estar no ambiente de trabalho.

Bettin Scaglioni (2018) expõe ser importante frisar que o conceito de assédio moral contém, em geral, quatro pressupostos para a sua tipificação: “conduta grave e intensa, prolongamento no tempo com a intenção de causar dano psíquico ou moral à vítima e o dano versus resultado causado conforme a doutrina e jurisprudência tem se manifestado”. Nesse mesmo sentido, existem muitos doutrinadores que defendem a obrigatoriedade da presença desses quatro elementos para a configuração do assédio moral, assim sendo, só é possível identificar o assédio moral no caso concreto, observando todos os depoimentos e provas possíveis.

E é, com enfoque nos danos causados ao trabalhador e nas possíveis regulamentações que podem ser criadas para ao menos diminuir os casos de assédio moral no país, que este artigo abordará o tema, com base no Direito Trabalhista, Constituição Federal e doutrina, bem como em artigos de outros autores.

A principal metodologia que será usada nesta pesquisa, será a bibliográfica, como já mencionado anteriormente, utilizando como base arquivos e livros, citando-os, para depois chegar a uma conclusão.

1 A IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Feitas essas considerações que circunscrevem o tema proposto, expõe-se o seguinte problema de pesquisa: de que maneira é possível identificar e combater o assédio moral e seus danos causados ao trabalhador?

Entende-se que o assédio moral é muito difícil de ser identificado por alguém que não conviva no ambiente de trabalho onde ocorra o ato. Na maioria das vezes, o assédio é realizado por alguém em posição de poder sobre os demais funcionários, o que gera medo de represálias caso denunciarem a situação. Além das represálias, o medo de perder o emprego em um momento tão crítico do país é enorme.

Isso decorre da falta de amparo necessário para as vítimas em face do Estado, principalmente pela lacuna de legislações que existe acerca do tema. Ultimamente, o tema do assédio vem sendo discutido em alguns estados e municípios e estes tem tomado a atitude de legislar sobre o assunto. Ocorre que não temos uma legislação estruturada e bem abrangente no âmbito federal, existindo apenas alguns projetos para que se criem.

Apesar dessas discussões, nenhum projeto está em fase desenvolvimento final, sendo apenas embrionário. A falta de perspectiva em relação a essa legislação é uma infelicidade, pois, enquanto não existir uma regulamentação federal sobre o assédio moral, além de uma maneira de o Estado apoiar a vítima, os casos de assédio moral no Brasil continuarão não somente a existir, mas também tem a tendência a aumentar.

1.1 Conceito resumido do assédio moral

É possível conceituar o assédio moral resumidamente, como um conjunto de ações ofensivas ocorridas no ambiente de trabalho, sendo feita por um superior ou colega de maneira reiterada. Essa atitude visa atingir o psicológico da vítima, fazendo com que se sinta mal, excluída, com medo. Observamos que em alguns casos o objetivo final era fazer com que a vítima se sentisse tão rejeitada, a ponto dela pedir demissão do seu emprego.

Para a psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002), é considerado assédio moral qualquer conduta abusiva efetuada no ambiente do trabalho, de maneira reiterada, que vise atingir a integridade psíquica da pessoa, vejamos:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN 2002)

Portanto, é possível dizer que se trata da exposição dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho enquanto exercem suas respectivas funções, a situações de extrema humilhação e constrangimento efetuadas por seus superiores ou colegas de trabalho.

1.2 Características do assédio moral

Através da inexistência de legislação específica sobre o assédio moral em nosso arcabouço jurídico, é necessário que nós mesmos identifiquemos os elementos caracterizadores do assédio moral, utilizando como base o conceito proposto no capítulo anterior.

É possível caracterizar, de maneira genérica, o assédio moral, como sendo uma forma de conduta psicológica abusiva. Essa conduta é efetuada no ambiente do trabalho, e visa atacar a estabilidade mental do ser humano, atentando contra a dignidade psíquica da pessoa, tentando impor a sensação de exclusão da vítima do ambiente de trabalho.

Portanto, com base no exposto, é possível dizer que os elementos principais caracterizantes do assédio moral, seriam: a natureza psicológica; a abusividade; ser efetuada de maneira reiterada; e ter a finalidade de causar o sentimento de exclusão à vítima, muitas vezes forçando até mesmo a pessoa a pedir demissão de seu emprego, ou fazer com que ela seja afastada temporariamente devido à tortura psicológica.

Primeiramente, falaremos sobre os pontos principais que fazem o assédio moral existir, a natureza psicológica do mesmo e sua abusividade, que seria o que chamamos de conduta degradante. Infelizmente não podemos mencionar ou descrever uma conduta típica para caracterizar o assédio moral, porque existe diversas maneiras dele ser realizado.

O assédio pode ser efetuado através de qualquer conduta imprópria e insuportável que se manifeste através de comportamentos, atos, escritos, palavras ou qualquer coisa que tenha a capacidade de ofender a personalidade e dignidade, prejudicando inclusive à integridade não somente psíquica da vítima, mas também física, criando condições de trabalho humilhantes para o empregado.

Em segundo lugar, mas também não menos importante, vem uma das características intrínsecas ao assédio moral: ele precisa ser de maneira reiterada. Para que a conduta degradante e humilhante se caracterize como o crime então tratado, ela não pode acontecer de maneira isolada, como um fato atípico, pois, caso assim seja, seria de um exagero tremendo caracterizar tal ato isolado como assédio moral.

Desse modo, é de suma importância que o comportamento lesivo, como gestos, palavras e atos direcionados contra o assediado, deva ser praticado de maneira frequente, caso contrário será impossível caracterizar o ato como assédio moral.

Diversos autores colocam um período específico para que a ação seja caracterizada como assédio moral, como por exemplo para H. Leymann. Para o doutrinador, o assédio deve ser efetuado no mínimo uma vez por semana, durante uma média de alguns meses, geralmente em torno de seis meses. No Direito do Trabalho, é também chamada de habitualidade a reiteração, presente em diversos tópicos no direito trabalhista.

Por fim, para que seja caracterizado o assédio, é necessária a exclusão da vítima no local do trabalho. Muitas vezes o empregador, que é o sujeito ativo mais comum no assédio moral, se utiliza do mesmo para forçar um ambiente de trabalho insuportável para o assediado, fazendo com que a vítima se sinta cada vez mais excluída, tornando impossível sua convivência no local de trabalho, restando ao assediado duas escolhas: pedir demissão ou sacrificar sua integridade física e mental para continuar laborando. De qualquer modo, o empregado sofrerá com consequências gravíssimas.

2 CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2013), em seu livro “Assédio Moral na Relação de Trabalho”, o assédio moral causa danos tanto para o empregado como para o empregador, como podemos ver:

“O assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja no aspecto pessoal, seja no profissional, bem como prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda de produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de prejuízos para a coletividade, haja vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento do seguro-desemprego e até mesmo aposentadorias precoces”. (ALKIMIN 2013)

Portanto, até mesmo o próprio agente pode sofrer consequências negativas por praticar o assédio, principalmente se for possível provar que ele praticou tal ato. Porém, essas consequências não se comparam aos danos causados ao trabalhador, que acaba tendo que viver uma situação degradante, estressante e que prejudica sua própria saúde, mental e física.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho que recaem sobre a vítima são diversas. Os efeitos que podemos observar são o estresse e a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, em casos extremos ao estresse pós-traumático, fazendo com que a pessoa se sinta ansiosa e com medo somente de pensar em voltar ao trabalho, algo que geralmente todos somos obrigados a fazer.

É possível também gerar sentimentos de humilhação e vergonha na vítima, fazendo com que ela se sinta uma espécie de piada dentro de seu ambiente de trabalho. E todas essas consequências causadas ao trabalhador, refletem na própria empresa como já mencionado anteriormente, pois em hipótese alguma alguém que está sendo humilhado de maneira reiterada, sendo ela toda semana ou até mesmo todos os dias, consegue trabalhar de maneira minimamente eficaz, diminuindo seu rendimento no trabalho e fazendo com que outros empregados no local tenham que compensar, o que também acaba reduzindo o rendimento de toda a empresa.

Em casos extremos, é possível também que os danos psíquicos causados ao trabalhador evoluam e se tornem problemas psicossomáticos, ou seja, que os danos sejam externados e deixem de ser somente psíquicos, para se tornarem físicos também. Isto ocorre quando uma interferência psíquica é tão grave, que ela acaba se tornando doenças crônicas e físicas, prejudicando de maneira ainda mais contundente a saúde da vítima.

Os prejuízos psicológicos causados pelo assédio moral, também interferem até mesmo no convívio familiar e social da pessoa afetada, saindo até mesmo de consequências somente para aqueles presentes no ambiente de trabalho e interferindo em outras instâncias da vida do empregado. Para exemplificar melhor, vale mencionar mais uma vez a grande autora Maria Aparecida Diniz que fala sobre essa interferência do assédio moral na vida pessoal da vítima.

“O homem busca no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também satisfação para si e sua família, pois o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no trabalho, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador”. (ALKIMIN 2013)

Com isso, temos a conclusão de que os malefícios do assédio moral ultrapassam até mesmo o ambiente de trabalho, afetando de maneira negativa a vida por completo do assediado. No trabalho, causando ruptura nas relações com colegas de serviço e superiores, e no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida como um todo.

Outro ponto a ser abordado como consequência do assédio moral, seria a autoestima profissional da vítima, que é severamente afetada quando sofrido tal dano, o que causa um sentimento à vítima de desqualificação, indignidade e inutilidade, fazendo com que ela se sinta incapaz de não só trabalhar naquele local, mas até mesmo fazendo-a acreditar que não tem capacidade para arrumar outro emprego, que não seria bem visto em qualquer lugar que trabalhasse, dificultando sua procura por outro emprego, ou até mesmo a fazendo nem procurar por outro local para trabalhar, resultado de sua autoestima estar tão abalada após tamanha humilhação e abuso sofrido.

Tal situação tende a se agravar quando a vítima, atingindo seu limite, escolhe por se desligar do seu local de trabalho, ficando desempregada, com problema psiquiátricos, psicossomáticos e, pior, completamente desacreditada em sua qualidade como profissional, se tornando uma pessoa desolada graças ao abuso sofrido enquanto tentava trabalhar para sustentar a si, sua família, interferindo também na satisfação própria. Nesta situação, a vítima acaba sendo prejudicada para se inserir novamente no mercado de trabalho, causando uma grande piora até mesmo em sua sustentabilidade.

Destarte, podemos ver que as consequências do assédio moral são negativas em um escopo muito maior do que se imagina originalmente, sendo possível até mesmo fazer uma ligação de abusos cometidos em ambientes de trabalho, influenciando, mesmo que de maneira mínima, no nível de desemprego do país, uma vez que muitas pessoas abrem mão de trabalhar

e pedem demissão por não resistirem ao ambiente hostil e tóxico que se foi criado em volta do seu trabalho.

3 LEGISLAÇÕES EXISTENTES

Como dito anteriormente, no Brasil existem pouquíssimas legislações que versam sobre o assédio moral. Percebe-se ser um tema novo para todos, ainda mais considerando como o nosso arcabouço jurídico, que, em sua maior parte, é recente e está sendo atualizado aos poucos utilizando como base a Constituição Federal de 1988.

A maioria das leis criadas que versam sobre o assédio moral são legislações locais, normalmente estaduais, que visaram a criação de algo que punisse aqueles que cometem o assédio moral no ambiente do trabalho, tendo por objetivo a diminuição de ocorrências deste.

Todavia, no escopo federal, não há nada específico sobre o tema, sendo necessário usar de legislações gerais de forma análoga para tentar punir aqueles que cometem o assédio moral. No entanto, essa alternativa não é suficiente, pois a legislação geral não prevê maneiras de prevenções eficazes, fazendo com que o trabalhador fique sem amparo algum contra a prática deste crime.

Apesar da ausência do Direito Brasileiro sobre o tema de assédio moral, isso não quer dizer que não exista maneiras de pelo menos tentar combatê-lo. Uma das legislações mais usadas por aqueles que lutam pelo direito de quem sofreu assédio moral é a própria Constituição Federal de 1988, que tem fixado em seu texto a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, consagrando-a como um direito fundamental

Além do mais, a Constituição também garante um ambiente de trabalho saudável, para que o trabalhador consiga exercer suas funções de maneira digna e sem que prejudique sua saúde mental e física. Portanto, o raciocínio é que todos aqueles que cometem assédio moral com outra pessoa, além de violar dignidade dela como ser humano, viola também o direito dela de ter um ambiente de trabalho saudável, indo, portanto, de encontro com o que está escrito na própria Carta Magna brasileira.

Tal falha do sistema legislativo do país, ajuda a perpetuar o assédio moral na sociedade como algo que não é errado, muitas vezes visto como simplesmente o superior hierárquico de um trabalhador o instruindo de maneira mais severa ou o punindo por algum erro, pensamento este totalmente errado.

Uma repreensão, ou punição por erro, ou até mesmo simples instrução, mesmo que um pouco severa, jamais pode ser confundida com assédio moral, pois, geralmente isso é algo que acontece uma vez em específico. O assédio, por outro lado, é uma perseguição recorrente ao trabalhador, feito sempre de maneira reiterada, uma das características principais do

assédio moral, como já mencionado anteriormente neste artigo. Não somente isso, mas para aqueles que sabem o que é o assédio moral, a não existência de legislações específicas pode servir de incentivo para que continuem efetuando o assédio moral nos locais de trabalho, tornando isto um problema recorrente nos ambientes de trabalho por todo o país, causando o sofrimento de diversas pessoas, deterioração de relações de trabalho, relações sociais e até mesmo familiares, pois, toda a vida da vítima é prejudicada pelo severo abuso sofrido.

CONCLUSÃO

Levando em consideração a pesquisa realizada, nós podemos observar que o assédio moral está presente em nossa sociedade desde sempre, inclusive nos dias atuais, mesmo após todos os avanços conquistados através das lutas trabalhistas nos séculos XIX e XX, que trouxeram diversos direitos e garantias para os trabalhadores.

Todavia, podemos limitar os problemas causados pelo assédio moral somente no ambiente de trabalho, uma vez que ele é um fenômeno que também invade e perturba o cotidiano do empregado. Desse modo, não somente sua carreira profissional é atingida, mas também sua relação familiar e social.

Contudo, recentemente, no século XXI, o assédio moral vem ganhando seu devido destaque e algumas medidas, mesmo que poucas, já começaram a serem tomadas para diminuir a prática do assédio. Entretanto, o tema é recente na realidade não só brasileira mas também de todo o mundo, com artigos e projetos de lei sendo criados sobre o assédio moral somente a partir das décadas de 80 e 90, mesmo com todo o histórico do ser humano já sofrer agressões até mesmo piores desde a época em que ainda eram escravos e considerados como coisas, que pertenciam a outras pessoas.

Outrossim, falando exclusivamente de nosso país, algo que ainda falta no Brasil, é o reconhecimento da prática de assédio moral e sua denúncia, uma vez que esta é extremamente subnotificada. Diversas pessoas relatam e vivenciam em seu ambiente de trabalho situações que poderiam ser classificadas como assédio moral, e, entretanto, não se dão conta de que estão sendo vítimas deste terror, além do mais, a legislação brasileira exige que o assédio seja provado de maneira contundente, e na maioria dos casos, o atingido não possui meios para provar que sofre tal agressão. Assim, é comum observarmos casos em que a única maneira de provar o assédio é através de prova testemunhal, porém as testemunhas acabam por se omitir, uma vez que são em sua maioria outros funcionários que também sentem medo das represálias de seus patrões e, conseqüentemente, da perda de seu emprego.

Ademais, por falta de informação, a vítima é exposta a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, suportando calada a todas as ofensas e insultos. Todavia, é de suma importância que o assédio moral no ambiente de trabalho seja reconhecido pela legislação nacional, bem como seja informado, debatido, prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima.

Para tanto, é necessário que o poder legislativo crie mecanismos não somente para a punição daquele que pratica o assédio moral, mas também para a prevenção do mesmo, pois,

de acordo com a Constituição Federal de 1988 é um direito de todos ter um ambiente saudável de trabalho, mas é impossível ter esse tipo de ambiente quando, em pleno século XXI, ainda existam trabalhadores sofrendo humilhações e abusos enquanto laboram.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ANABUKI, Luísa N de Castro. **A releitura do poder diretivo e o assédio moral organizacional**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5663, 2 jan. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63115>. Acesso em: 1 out. 2020.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp06>. Acesso em: 27 out 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11690.htm. Acessado em 23/05/2020. Acesso em: 27 out 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Saraiva. 2020.

NASCIMENTO, Sonia A.C.M. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr, São Paulo. 2004.

Scaglioni, Verônica Bettin. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. JUS. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63334/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 29 out 2021.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.