Santo Antônio de Jesus

2023

ANA ELIZABETH SOARES ÁVILA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Santo Antônio de Jesus
2023

ANA ELIZABETH SOARES ÁVILA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Instituição Faculdade Pitágoras, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado bacharel em Direito.

Orientador: Denise Alcantara

Santo Antônio de Jesus
2023

Santo Antônio de Jesus

2023

ANA ELIZABETH SOARES ÁVILA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Instituição Faculdade Pitágoras, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Dulce Milena Fernandes Souza

Prof. Ragel Sales Lucena

Prof(a). Carine Silva Cruz

Santo Antônio de Jesus, 14 de junho de 2023

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

Dedico este trabalho...

A Ester Soares dos Santos e Romarley Santos Ávila por todo dedicação e ativa participação em minha formação moral e acadêmica.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus que sempre esteve à frente dos meus projetos e sonhos.

A minha família que de grandiosa forma me apoiou e estiveram nos momentos que mais precisei.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda a parte. ”

Martin Luther King Jr.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

Ávila, Ana Elizabeth Soares. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2023. 28 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito – Faculdade Pitágoras, Santo Antônio de Jesus, 2023.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade como um todo analisar o Assédio Moral na Relação do Trabalho, sob uma ótica atual da doutrina. Como também exibir os avanços proporcionados pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Abordando o verdadeiro conceito de assédio moral, de emprego e trabalho no intuito de distinguir suas características focando nas consequências e visualizando o cabimento de assédio moral nas relações empregatícias. Apresentando as características, o conceito e natureza jurídica do Direito do trabalho no intuito de mostrar a coexistência de normas existentes em benefício dos quais, apesar de invisíveis, são um todo que globalmente fazem gerir toda a economia. Mostrando o assédio moral no ambiente de trabalho como um problema organizacional, destacando seus prejuízos físicos e psicológicos e como tais atos interferem no seu ambiente de trabalho, em sua vida familiar e social. Identificando o dano moral com prevenção ao assédio moral.

Palavras-chave: Trabalho. Assédio. Consequências. Prevenção.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

Ávila, Ana Elizabeth Soares. O assédio moral nas relações de trabalho. 2023. 28 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito – Faculdade Pitágoras, Santo Antônio de Jesus, 2023.

ABSTRACT

The purpose of the present work is to analyze Moral Harassment in the Labor Relationship, from a current perspective of the doctrine. As well as showing the advances provided by the Consolidation of Labor Laws – CLT. Addressing the true concept of moral harassment, employment and work in order to distinguish its characteristics, focusing on the consequences and visualizing the appropriateness of moral harassment in employment relationships. Presenting the characteristics, concept and legal nature of Labor Law in order to show the coexistence of existing norms for the benefit of which, although invisible, are a whole that globally manage the entire economy. Showing moral harassment in the work environment as an organizational problem, highli

Keywords**:** Work. Harassment. Consequences. Prevention.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis trabalhistas.
CRBF	Constituição da República Federativa do Brasil.
MPT	Ministério Público do Trabalho.

Santo Antônio de Jesus

2023

Santo Antônio de Jesus

2023

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13

2 TRABALHO 15

2.1 CONCEITO 15

2.2 O VINCULO DE EMPREGO 15

2.3 DIREITO DO TRABALHO 16

2.3.1 Da natureza jurídica 17

2.3.2 Direito do trabalho e o Dano moral 17

2.4 A MANIFESTAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 18

2.5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS 19

3 O ASSEDIO MORAL 20

3.1 CONCEITO 20

3.2 DOS METÓDOS DO ASSÉDIO 21

3.3 AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO 23

3.4 AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR 23

3.5 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL 24

3.6 COLABORAÇÃO SINDICAL NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL 25

3.7 MEDIDAS EMPRESARIAIS E IMPLANTAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA 25

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 27

5 REFERÊNCIAS 28

Santo Antônio de Jesus

2023

1 INTRODUÇÃO

A necessidade de analisar o Assédio Moral na Relação de Trabalho no Brasil. Complementando-se a formações históricas locais e fundamentos, como também apresentar os avanços alcançados com a instituição da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas. A ideia principal é discutir sobre o conceito de trabalho lhe distinguindo do vínculo de emprego.

Mostrar suas características, em destaque, a subordinação e como pode ser visualizado o seu cabimento de assédio moral nas relações de emprego. Retratando sobre o Direito do trabalho, seu conceito, suas características, denominação, divisão e natureza jurídica em sua gama de vertentes.

Intuitivamente, apresentar a coexistência de normas, as quais existem a favor daquele que apesar de ser hipossuficiente, é uma peça que faz gerir toda a economia de forma globalizada. Destacando uma nova forma organizacional de trabalho e mostrando que o assédio moral na relação de trabalho se trata de um problema organizacional, como também seus prejuízos o relacionando ao assédio moral e dano moral.

É de suma importância apontar a desvalorização do trabalho humano e os prejuízos que traz o assédio moral ao ambiente de profissional como os impactos que causa no ambiente de trabalho e como esses impactos geram a desvalorização do trabalho e do trabalhador, como também a sistematização e consolidação de leis trabalhistas que abominam esses atos.

Expor também que a cada momento, que o assédio moral é um problema organizacional onde Direito do Trabalho tem se transformado para se adaptar às realidades econômicas e sociais da atualidade, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida.

É inegável que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF), logo, a sua reparação é questão de justiça (art.

186, CC). O empregado, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, recorrendo a indenização relativa ao dano moral.

A pesquisa apresentada consistiu em uma revisão de literatura, não se trata de replicar os resultados, conceitos ou informações já existentes referentes a um determinado assunto, no entanto, por meio desta, foi relevante realizar um exame quanto ao tema escolhido, onde buscou-se responder a problemática levantada a partir de um novo enfoque ou abordagem, levando a novas conclusões e resultados.

2 TRABALHO

2.1 CONCEITO

Segundo Cunha (1986, p.779) historicamente ao longo do tempo a palavra trabalho denota ser algo suplício que gera dor, sofrimento e tortura. Trabalho vem do latim tripalium que se refere a um mecanismo de tortura que pesava sobre os grandes animais.

O trabalho historicamente foi uma forma entre as pessoas com a finalidade de sobreviver e o trabalho capitalista que conhecemos hoje tornou-se famoso como uma maneira garantidora de sobrevivência, aumentando a qualidade das vidas e possibilitando poder social aos quais não contém riquezas.

Hoje, o trabalho é um comprometimento da troca entre esforço físico e intelectual que uma pessoa aplica com finalidade produtiva a acordar um compromisso entre superior e subordinado. Chamado vínculo empregatício.

2.2 O VINCULO DE EMPREGO

Esse vínculo configura-se quando alguém fornece serviço a outra pessoa, de caráter físico ou jurídico, de maneira subordinada em troca de remuneração monetária. Então a uma linha tênue entre a escravidão e a subordinação.

Historicamente a subordinação iniciou-se com a exploração extrema do indivíduo, porém hoje é uma característica predominante nas relações de empregatícias e não aplicada da forma adequada poderá causa males a integridade psíquica e física gerando consequências serias, como também o assédio moral.

Na relação de emprego o subordinado é sujeito a suas obrigações de forma respeitosa, respeitando as cláusulas contratuais e não se desviando dos princípios

constitucionais, então o empregador é detentor de poderes que regulamentam, fiscalizam e punem.

Para a averiguação dos vínculos empregatícios o caput dos arts. 2° e 3° da Consolidação das Leis Trabalhistas trazem seus requisitos.

2.3 DIREITO DO TRABALHO

Para Vólia, (2010, p.4), crê que não há a possibilidade de distinguir a posição subjetivista da objetivista, já que são uma moeda de lados iguais e as separando tornaria seus conceitos insuficientes de entendimento.

Na corrente subjetivista, Cesarino Junior, (1980, p.52-54) destaca no seu conceito de Direito do Trabalho o papel a desenvolver do empregado: “É uma constituição em uma relação contratual. Sistema jurídico de proteção ao mais fraco economicamente”.

Já para a corrente objetivista, Messias Donato, (1995, p.45), define como: Estrutura de princípios e normas que alinham o vínculo do subordinado da mesma forma nas relações de risco originadas.

O principal atributo do direito do trabalho traz o zelo do trabalhador por meio da regulamentação legal que preza as circunstâncias mínimas da relação de emprego, por meio de medidas sociais estabelecidas pelo governo e a sociedade. No âmbito coletivo destaca-se nas pacificações de conflitos gerais do trabalho na forma de representação pelo sindicato.

A Lei n° 7.998/90, que regulamenta no inciso II do art. 7° da CRBF a garantia do pagamento em números maiores o pagamento das parcelas do seguro desemprego após o Direito do trabalho iniciar sua ampliação, a legislação tornou a preocupasse com os trabalhadores que no momento não estão inseridos no mercado.

No que lhe concerne o art. 373-A, da CLT proíbe a publicação de anúncios de vagas que contenha discriminação.

O Direito do trabalho vem inspirando as demais vertentes do Direito, mostrando que com sua aptidão socializante e objetivo social e coletivo, despreocupa-se com singular e o pecúlio deixando de lado a caracterização privatista.

2.3.1 Da natureza jurídica

Da natureza jurídica do direito do trabalho é na verdade um todo de normais que existem a favor dos hipossuficientes gerindo a econômica mundialmente.

Existem cinco linhas referentes à natureza jurídica do direito do trabalho, que são elas o Direito Público, o Direito Privado, o Direito Social, o Direito Misto e por fim o Direito Unitário.

Compreende-se que o direito do trabalho constitui parte do direito público, devido à natureza das suas normais imperativas de caráter necessário. O Estado dita regras de contrato com condições mínimas e considera infrutífera qualquer atitude que deturpe a legislação trabalhista. No direito privado classifica o direito do trabalho como de natureza privada, devido ao fato de haver um contrato entre as partes. O direito social é uma corrente que categoriza o Direito do trabalho por resguardar os hipossuficientes.

A corrente do direito misto refere-se possibilidade de ser público quanto privado de forma que as normas possam existir sem divergências, podendo haver um contrato previsto em lei que exija os direitos mínimos protegidos. No direito Unitário há divergências com o direito misto pois em vez da existência de normais que coexistem, haveria uma união entre elas.

2.3.2 Direito do trabalho e o Dano moral

A Consolidação das Leis Trabalhistas, já reconhecia a chance de reconhecer o dano moral no ambiente de trabalho seja pelo superior ou empregado. A pratica desse dano poderá ser exercida por ambos, mas costumeiramente sendo praticado pelos superiores hierárquicos aos seus subordinados.

De acordo a Antônio Alves da Silva, os progressos do direito do trabalho visam o enaltecimento da justiça e da dignidade humana e do trabalho, para elevar o nível de vida do funcionário e não o escravizando tornando a mão de obra de seus esforços barata e desvalorizada.

Desta forma são grandes os incidentes de reparação por danos morais no ambiente de trabalho decorrentes de características no contrato de trabalho que assegura por normas constitucionais a reparação monetária em decorrência ao fato danoso.

Essa proteção é critério essencial para asseverar a igualdade e o amparo ao trabalhador.

2.4 A MANIFESTAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

> O Ministério Publico atua como defensor dos direitos fundamentais do trabalhador utilizando procedimentos administrativos que asseguram os direitos sociais como também ajuizar ações civis públicas para a defesa de interesses individuais dos trabalhadores (LEITE, 2007, p. 170).

(SILVA NETO, 2005) declara que a atuação do Ministério Público do Trabalho – MPT, intensivamente tem sido combatente do assédio moral nos locais de trabalho. Adotando procedimentos extrajudiciais e judiciais.

Além do serviço de investigações para verificar os casos apresentados a denúncia, o Ministério Público do Trabalho - MPT desenvolve cartilhas para apresentar e informar a muitos sobre o fato, que ainda é desconhecido para muitas pessoas. Durante todo o curso de combate institucional Entre todo o processo de

combate institucional se evidencia o combate as formas de discriminação no trabalho e a defesa do meio ambiente laboral. Necessariamente o Poder Judiciário deverá tomar decisões que contente a segurança jurídica com justiça e imparcialidade.

2.5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Em 1949 houve uma ampliação mercantil internamente que ocasionou o aumento de assalariados devido a modernização industrial ter se multiplicado.

Nos Decretos e leis seguintes publicados ao decorrer dos anos entre 130 a 1942 foram adaptadas normas de proteção individuais ao trabalhador baseadas na *Encíclica Rerum Novarum*. Sem sofrer alterações houveram normas foram literalmente transportadas para a CLT, algumas foram atualizadas e difundidas como as de medicina por exemplo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas e sua sistematização uniu todo só trabalhadores em uma classificação de direitos mínimos e fundamentais para sobreviver e ter uma vida digna. Proporcionou a todos o conhecimento principalmente para empregados e subordinados.

Por último foram elaboradas novas normas que forma necessárias para sistematizar a CLT as que se referem ao contrato de trabalho, suspensão e remuneração. No decorrer dos anos houveram mudanças importantes com o propósito de sempre valorizar e prezar o trabalho dos assegurados.

3 O ASSEDIO MORAL

3.1 CONCEITO

Para Vólia Bomfim, (2010, p.3) “Nos tempos passados o trabalho era exercido tortuosamente, atualmente se refere a disposição de energia de um indivíduo, física ou intelectual disposta a finalidade produtiva”.

O Assédio moral no trabalho não é um sofrimento atual. Há quem diga que é tão antigo quanto o próprio trabalho. É a exposição de trabalhadores a situações diminutivas, constrangedoras, repetitivas durante sua jornada de trabalho, no período em que exerce suas funções.

Comuns em relacionamentos hierárquicos autoritários também ocorridos em relacionamentos horizontais onde em ambos são predominantes condutas negativas e desumanas, desestabilizando a vítima lhe desconectando do ambiente de trabalho, o incentivando forçadamente a desistir do emprego.

O assédio é uma maneira de violência ao indivíduo, não somente uma violência simples. Seus maiores malefícios surgem devido ao fato da violência manifestar-se, geralmente, descontraidamente de forma costumeira no ambiente laboral.

> Para demonstrar suas consequências juridicamente a análise sobre o assédio foi desenvolvido por profissionais da psicologia, trazendo a sua conceituação da própria área para o âmbito do direito, pois no ordenamento jurídico não existia a previsão detalhada e específica sobre o tema abordado. (ALKIMIN, 2008, p.36).

> Assédio é uma forma que devido a sua repetição adversa a saúde psíquica ou dignidade física de uma pessoa que ameaça o seu emprego e degrada o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, online).

Internacionalmente existem expressões sinônimas: “*mobbing*”, “*harcèlement*”, “*bullying*”, “*whistleblowers*”, “*bossing*”. Na língua portuguesa, também, terror psicológico. O termo “*mobbing*”, popularmente como terror psicológico, foi empregado pela primeira vez pelo etimologista Heinz Lorenz, quando definiu o comportamento de alguns animais que coagiam ameaçadoramente outro animal do grupo instigando sua fuga por meio do medo de um possível ataque. (RUFINO, 2006, p. 21)

3.2 DOS METÓDOS DO ASSÉDIO

Hirigoyen (2001, p.108-109), classifica os tipos de maus tratos em quatro grandes categorias, que são:

> a. **Deterioração proposital das condições de trabalho.** Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...]
>
> b**. Isolamento e recusa de comunicação.** A vítima e interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.
>
> c. **Atentado contra a dignidade.** Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].
>
> d. Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agridem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta cara falam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações

> telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Os estudos de Hirigoyen (2001) trata das diferentes possibilidades de assédio e indica que 50% das práticas são efetuadas de forma hierárquica (chefe a subordinado), em 29% das situações é praticado tanto de superiores quanto de colegas e em 12% dos casos ocorre de colegas a colegas e em somente 1% dos relatos se dá em casos de subordinados que assedia o próprio superior.

O mesmo estudo mostra que de 36% das pessoas que informaram passar pelo assedio, saíram das organizações: Foram demitidas por falhas em 20% dos casos; já 9% dos casos a demissão foi negociada; em 7% das práticas, a demissão foi solicitada pela vítima; e por fim há 1% que foram colocadas em situação de pré-aposentadoria.

Podendo então notar que a violência suportada pelo assedio se une a do afastamento forçada, contribuindo para que a condição de saúde da vítima seja ainda mais prejudicada, abalada, o que termina dificultando a possibilidade de ir em busca de uma nova oportunidade de emprego.

Ainda que exista um caráter mais amplo de violência no contexto das modernas sociedades, possivelmente em parte conseguinte de novos processos organizacionais, não devendo estagnar na impotência de quem acredita que não há solução e infelizmente não será tomada atitudes em relação a essas questões. Como também que as organizações e pessoas envolvidas em práticas violentas são peças de um sistema fruto da modernidade e por isso, deverão ser sua participação minimizada.

Para configurar o Assédio Moral, as condutas praticadas devem acontecer de forma repetida, aparentando ser inofensivo de forma que ao longo do tempo passe a afetar a vítima.

> “Ele não se caracteriza somente quando há um conflito momentâneo, pois, no conflito nada impede que uma das partes ceda e passe a ser a vítima deste tipo de violência, mas que em relação a uma agressão pontualmente

> praticada, a vítima encontra-se esgotada internamente, com seu eu, não sendo uma perseguição ou discriminação no ambiente laboral. (ALKIMIN, 2008, p. 51)".

3.3 AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A exposição a humilhação instala um risco invisível, porém solido na relação de trabalho e na saúde dos trabalhadores, mostrando-se uma das formas mais poderosas e sutis nas relações empregatícias, onde o assediador sofre de grande aflição psíquica e/ou física, além dos prejuízos econômicos e profissionais.

Os seres humanos são construtivos de emoções. As manifestações de emoções de humilhação de constrangimento são diferentes de acordo o sexo. As mulheres vulneravelmente humilhadas se expressão com choro, triste, ressentimento, magoas, chegando a não se sentir mais bem no ambiente em que sentia ser seu.

Os homens se revoltam, sentem-se desonrados, raivosos e traídos, ficam com sentimento de insuficiência em relação a sua família, inutilidade e fracasso. Conclui-se que o assédio moral tem a potência de causar grandes e irreparáveis, irreparáveis para a vida da vítima, considerando-se uma violência grande, necessitando ser extinta do ambiente de trabalho.

3.4 AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O empregador sofre principalmente com as consequências da queda de produtividade, podendo ele como sujeito ativo de o assédio moral ser induzido a rescisão indireta como está previsto no art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A rescisão indireta é válida em quaisquer pressuposições da aplicação de terror psicológico e caberá nos termos do art. 483.

Para o empregado assediante em caso de assedio horizontal, a consequência se dá a demissão por justa causa conferindo os requisitos do art. 482 da Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT). Como também penalidades caracterizadoras como o crime contra a honra, exemplificando, que é previsto respectivamente no art. 138 e 145 do Código Penal. A responsabilização dos agressores deve ser feita de modo que iniba que a continuidade das condutas, desestimulando a sua pratica pelos demais.

3.5 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

Considera-se Dano moral quando o indivíduo é afetado moralmente, intelectualmente ou psiquicamente. O assédio moral possui certas diferenças entre o dano moral, mas em uma porcentagem de casos é possível haver concordância entre ambos. No dano moral, não são solicitadas muitas exigências possibilitando um simples fato caracterizar o dano moral, já o assédio moral proporciona um sofrimento comprovado.

O empregado que foi vítima da prática de assédio moral deve buscar auxilio a Justiça do Trabalho, para pleitear a indenização ao Dano moral. É incontestável os danos gerais aos direitos invioláveis do trabalhador (art. 5º, V e X, CF) desta forma, deve haver reparo por meio da justiça (art. 186, CC).

Para a comprovação, são consideradas provas: Cópias autenticadas de atestados médicos que comprovem problemas acometidos em decorrência as condições de trabalho; Registros escritos e eletrônicos ofensivos recebidos pelo agressor; Boletim de ocorrência contra ao agressor.

A consequente indenização por dano moral é de total responsabilidade do empregador ou pressuposto (Súmula nº 341, STF), solicitando obrigatoriamente a prova do ato e a culpa. A legislação não estabelece um valor fixo do dano moral, sendo ilíquida e ficando à disposição do magistrado que irá defini-lo de acordo a gravidade, a capacidade econômica do agressor e compreensão da vítima. Pode-se afirmar que

todo assédio moral contém um complexo de danos morais, mas o dano moral por sua vez não caracteriza somente por um assédio moral. Embora possam caminhar juntos, são conceitos diferentes com consequências diversas.

3.6 COLABORAÇÃO SINDICAL NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

As intervenções dos Sindicatos em medidas de representação dos trabalhadores são extremamente importantes. Ribeiro (2005) conta que obrigativamente os sindicatos devem defender a segurança e vitalidade daqueles trabalhadores que são vulneráveis diante o sistema, primordialmente durante negociações coletivas.

Está aberto para as denúncias e capacitar os seus colaboradores para a prevenção do assédio moral no trabalho, identificando a dor daqueles que chegam ao sindicato. Os mesmos devem contribuir a classe trabalhadora com mecanismos que sirva para a conscientização, proteção e educação, como palestras, cartilhas explicando e alertando sobre o evento.

3.7 MEDIDAS EMPRESARIAIS E IMPLANTAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA

Medidas como alterações no ambiente de trabalho, na gestão e na melhoria individual como também na melhoria no padrão do setor são grandes indicadores contributivos que previnem situações e atitudes prejudicial, igual ou semelhantes ao assédio moral.

A prevenção do Assédio Moral é economicamente inferior ao concerto de sua pratica, pois, um investimento no combate a essas atitudes são recompensadas a empresa de maneira que favorece a qualidade de vida dos seus colaboradores e aumenta a sua produtividade.

O ato de prevenir é essencial quando se refere a atribuição do empregador, o tornando responsável por todos atos de seu corpo corporativo como explicito pelo

ordenamento jurídico. Diante o problema é indiscutível tamanha importância de estabelecer padrões e valores que valorize a ética e a moral.

Silva (2005, p. 8) sugere que são instrumentos de grande valor para prevenir o assédio moral, a conscientização e a propagação de valores e princípios ao estabelecer políticas e campanhas que asseguram preceitos éticos no ambiente laboral.

De maneira que previna a saúde física e psíquica dos empregados é necessário que as empresas se conscientizem da importância de reconhecer esse problema, garantindo melhores condições aos seus trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apresentado durante o decorrer do trabalho, o Assédio Moral é de fato uma realidade que deve ser levada em consideração por todos, inclusive as entidades para que consigam realizar mudanças quanto a todo o relacionamento interno evitando que as mesmas passem a responder pelo Assédio Moral realizado. Independente da possibilidade de não haver o total conhecimento, são responsáveis por todos os danos causados a seu corpo de servidores.

Conclui-se também que a legislação e o Ministério Público do Trabalho são de suma importância nas questões apresentadas, pois sua intervenção é necessária para prevenir que o Assédio Moral venha ser praticado com mais frequência, como também incentivando e educando através de uma gama de possibilidades a escassez desses atos.

Ressalta-se que nenhuma modalidade é menos prejudicial e grave do que a outra e todas se encaixam em uma prática ilícita e repudiada de mesmo patamar, cruel e incomoda, acarretando danos físicos e mentais as vítimas devendo ser combatido de forma severa a fim de ser extinta das relações trabalhistas.

5 REFERÊNCIAS

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

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Impetus, 2010.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Por um ambiente de trabalho mais positivo, BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

DONATO, Messias Pereira. **A divisão do Direito do Trabalho em Direito Individual do Trabalho e Direito coletivo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 14 mar. 2023.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial.** 2005 ONLINE.

RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de Informação Legislativa.