

O ASSÉDIO MORAL E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES DO SETOR BANCÁRIO

BULLYING AND ITS CONSEQUENCES ON BANKING ORGANISATIONS

Helder Gomes Meneses

Centro Universitário Estácio da Amazônia

DOI: <https://doi.org/10.24979/pz3k4d19>

RESUMO: O assédio moral é uma conduta abusiva, que chega a ferir sentimentos humanos mais profundos. Se configura por agressões intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo. Podendo ser direcionada a uma pessoa, grupo de pessoas ou como política organizacional, na busca de maior produtividade e resultado, por meio de pressões, constrangimentos e humilhações. O objetivo é compreender o assédio moral e as suas consequências nas organizações do setor bancário. A metodologia utilizada foi por meio de pesquisas bibliográficas e documentais, em livros, artigos científicos, legislações e tratados internacionais. O estudo trouxe uma contribuição ao trabalhador assediado, apresentando vários conceitos extraídos na doutrina especializada, permitindo esclarecer àqueles que se sentem agredidos compreender o que vêm sofrendo e o que pode ser feito.

Palavras-chave: Assédio moral. Consequência Psicossocial. Legislação. Meios de provas.

ABSTRACT : Bullying is an abusive behavior that hurts deeper human feelings. It is configured by intentional, repeated and prolonged aggressions. It can be directed to a person, a group of people or as an organizational policy, in the search for greater productivity and results, through pressure, embarrassment and humiliation. The objective of the research that supported this work was to understand moral harassment and its consequences in organizations in the banking sector. The methodology used was through bibliographic and documentary research, in books, scientific articles, legislation and international treaties. The study brought a contribution to the harassed worker, presenting several concepts extracted from the specialized doctrine, allowing those who feel attacked to understand what they have been suffering and what can be done.

Keywords: Bullying. Psychosocial Consequence. Legislation. Evidence means.

INTRODUÇÃO

A sociedade e a organização do trabalho foram transformadas pelas inovações tecnológicas e informacionais. A cadeia de produção está cada vez mais automatizada, seja pela robótica, seja pela internet. E estas mudanças trouxeram o aumento na produtividade empresarial, porém reduziu a necessidade de contratação de mão-de-obra. Desta forma, as organizações conseguem ampliar seus negócios, com menos trabalhadores.

As novas tecnologias proporcionaram um controle excessivo sobre as pessoas, permitindo que a gestão exija rendimentos além da capacidade individual dos seus colaboradores. E o monitoramento do desempenho tem submetido o trabalhador em geral a acelerados ritmos laborais fazendo-os entrarem num elevado grau de sofrimento, cada vez maior, com o estresse, com o controle dos métodos de trabalho e

com os comprometimentos nas relações interpessoais, devido à alta competitividade imposta.

As instituições bancárias vêm passando pelas mesmas transformações, forçando o setor a atuar com novas plataformas de produtos e serviços. Estas novas plataformas reduziram drasticamente os postos de trabalho. Esta redução dos empregos aumentou a competitividade entre os restantes, de forma que reduziu a qualidade do relacionamento entre eles.

O empregado bancário se transformou num vendedor e muitas vezes pesam sobre ele o sucesso ou fracasso da entidade. E ao incutir sobre ele essa responsabilidade, como se o seu emprego e a rentabilidade da instituição dependessem diretamente da conquista dos seus objetivos estabelecidos pela empresa. O bancário termina por absorver uma carga a mais de preocupação e ansiedade. Contudo, é sabido que o sucesso do negócio depende muito além disso, como da qualidade da gestão e da situação macro e microeconômica do ambiente de atuação, por exemplo.

A luta pela manutenção do emprego, o aumento da fiscalização do tempo e da forma de execução laboral, a imputação da responsabilidade pelo risco do negócio, o estímulo à alta competitividade, são um conjunto de fatores que transformam o expediente de trabalho, num ambiente fértil para a prática de assédio moral organizacional no setor bancário. Além disso, a ampliação do título de gerente a cada vez mais empregados, tem feito com que seja flexibilizada a jornada de trabalho destes profissionais, proporcionando um ambiente de jornadas excessivas, conforme previsto no art. 62, II, da Consolidação da Leis do Trabalho, CLT.

Portanto, este artigo visa contribuir com a apresentação do estudo em busca de compreender o assédio moral como fenômeno social e as suas consequências nas organizações do setor bancário, levantando as suas peculiaridades e as possíveis provas de assédio moral que possam ser usadas para a comprovação num Processo do Trabalho. Tornando-se relevante pelo fato de a tradição jurídica no país é a da interpretação minuciosa da lei e o assédio moral envolve grande subjetividade e valoração, muito incomuns no sistema de justiça brasileiro.

Quanto a metodologia, utilizou-se procedimentos bibliográficos e documentais², por analisar livros, artigos, legislações, tratados, entre outros. Considerando as peculiaridades do tema a ser desenvolvido, quanto aos objetivos

² GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 1-15.

utilizou-se uma abordagem qualitativa³, modalidade de pesquisa sobre a qual os dados são coletados através de interações sociais e analisados subjetivamente. E, exploratória⁴, pois procurou conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa.

Este trabalho está dividido em três tópicos: os contornos conceituais, as características do assédio moral organizacional no setor bancário e a tutela dos seus direitos fundamentais; as consequências do assédio moral organizacional no setor bancário; e as possíveis provas no direito processual do trabalho para a comprovação do assédio moral.

CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O assédio moral é uma agressão, muitas vezes silenciosa, porém não menos violenta, que chega a ferir sentimentos humanos mais profundos, como a sua própria dignidade. É um fenômeno abusivo por violar direitos fundamentais. Um fenômeno que tem se apresentado no mundo do trabalho em diversos países, de forma que a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a convenção de nº 190, que fala sobre a eliminação do assédio e da violência no mundo do trabalho.

DIREITOS FUNDAMENTAIS

PAMPLONA FILHO⁵ realiza uma diferenciação relevante entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, citando Igor Sarlet⁶:

Os direitos humanos são compreendidos como os “direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal”, ao passo que os direitos fundamentais são concebidos como os direitos reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional.

³ APPOLINÁRIO, Fabio. Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa. São Paulo: Thompson, 2006.

⁴ RAUPP; Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 76-97.

⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos (apud Ingo Sarlet, 2018, p. 309). Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020 p.24.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p.309.

Destaca-se nessa citação que a diferença básica entre direitos humanos e direitos fundamentais está no campo da posituação, de forma que os direitos fundamentais estão previstos no texto constitucional⁷ e os direitos humanos estão protegidos em normas internacionais. Na Constituição brasileira⁸ os direitos fundamentais, em seu Título II, estão alicerçados no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, constituindo uma ética-base para toda a sociedade, como também estabelece meios de controle do Poder do Estado brasileiro.

A Constituição⁹ de 1988, obteve a alcunha de “Constituição Cidadã” por ter colocado o cidadão e a cidadania como ponto principal no seu texto, garantindo uma série de liberdades e direitos fundamentais, individuais e coletivos a todos. Em consideração a fundamentalidade formal, o constituinte da CRFB de 1988 elevou, expressamente, os direitos fundamentais entre os seus artigos 5º a 17 a normas principiológicas, tais como a inviolabilidade da vida humana (art. 5º, caput, CF/88); o trabalho como um direito social (art. 6º, CF/88); jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos (art. 7º, XIV, CF/88). Além disso consagrou no art. 60, IV, CF/88, que estes direitos deverão ser tratados como cláusulas pétreas, portanto, não podendo ser retirados ou alterado.

As normas internacionais de direitos humanos, classificadas como direito material, por não se encontrarem expressas em leis brasileiras, são também fundamentais, pela viabilidade em cláusula de abertura material dos direitos e garantias fundamentais, consagradas no texto originário, em seu artigo 5º, §2º, CF/88:

Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Cabe evidenciar que o sistema constitucional deve ser valorado sobre o prisma da dignidade da pessoa humana, pois representa a unificação dos demais direitos fundamentais. Como também tem a finalidade de reconhecer os direitos fundamentais implícitos ou previstos em tratados internacionais, configurando-se numa forte relação

⁷BRASIL. *Constituição Federativa do Brasil. Título II*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em: 20 fev. 2022. 1988.

⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos (apud Ingo Sarlet, 2018, p. 309). Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020 p.24.

⁹ Ibidem.

com o art. 5º, §2º. A dignidade da pessoa humana é uma qualidade inseparável de qualquer ser humano¹⁰.

A sociedade capitalista tem por hábito precificar tudo e todos, seja uma mercadoria, um serviço ou uma mão-de-obra, contudo existem coisas que estão acima de qualquer preço, neste momento está se falando de dignidade. E o Ministro Luís Roberto Barroso¹¹ do Supremo Tribunal Federal, sabiamente ensinou que “como consequência, cada ser racional e cada pessoa existe como um fim em si mesmo, e não como um meio para o uso discricionário de uma vontade externa”.

O Brasil por meio de princípios e normas destaca e eleva o princípio constitucional da dignidade humana como um dos grandes princípios basilares da sociedade brasileira. E é também o grande pilar no combate ao assédio moral, pois ainda não existe norma jurídica vigente para proteger o trabalhador do assediado¹².

Nesta linha o Poder Judiciário, como um dos pilares do Estado brasileiro, responsável pela administração da justiça e aplicação da lei perante a sociedade, carrega consigo a expectativa de proteção dos ideais de igualdade e dignidade da pessoa humana, como bem diz Souza Júnior¹³:

A atual sociedade reivindica e espera do Poder Judiciário uma proteção dos ideais de igualdade e dignidade da pessoa humana, bem como da valorização do trabalho que, por muito tempo, mantiveram-se em segundo plano diante da supremacia do estado neoliberal. (Souza Júnior, 2017, p. 1.698)

Além disso Souza Júnior¹⁴ nos ensina sobre a necessidade da criação de um ordenamento jurídico que cuide do interesse do trabalhador:

¹⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 30.

¹¹ BARROSO, Luís Roberto. *A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: A Construção de um Conceito Jurídico à Luz da Jurisprudência Mundial*. Tradução Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2013, p.63.

¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 29.

¹³ SOUZA JUNIOR; Búrigo Henrique. *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017.p. 114.

¹⁴ SOUZA JUNIOR; Búrigo Henrique. *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017.p. 114.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a positivizar o princípio da dignidade da pessoa humana e trazer à baila discussões como o assédio, verificamos a necessidade da criação de um ordenamento jurídico que cuide dos interesses dos trabalhadores vítimas de assédio moral.

Já Rodolfo Pamplona¹⁵ nos adverte que o princípio da dignidade humana garante que os direitos do trabalhador sejam preservados em um meio ambiente sadio e harmônico.

A dignidade da pessoa humana garante que a vida, a integridade física e moral, assim como os outros direitos fundamentais do indivíduo trabalhador sejam respeitados e preservados em um meio ambiente laboral sadio e harmônico.

LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

Urge a necessidade de incluir no ordenamento jurídico uma lei tipificando o assédio moral no trabalho, como crime. Contudo, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.742/2001¹⁶, que foi aprovado pela Câmara e enviado ao Senado em março de 2019, no qual se configura como assédio moral aquele ato que ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando danos ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

É bom lembrar que a CLT¹⁷ prevê no seu artigo 483 a possibilidade de o empregado considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando, por exemplo, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Também pode ser citado o art. 1º da lei 9.029/95¹⁸ que proíbe práticas discriminatórias e limitativas de acesso à relação de trabalho, segundo seu texto:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente

¹⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 47.

¹⁶BRASIL. Projeto de Lei nº 4.742/2001. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=560392>. Acessado em 13 mar 2022.

¹⁷BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, acessado em 05 mar. 2022.

¹⁸ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acessado em 05 mar. 2022

previstas no [inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. \(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

Além disso, há o PL 5.971/01¹⁹(Projeto de Lei) que pretende caracterizar o assédio moral como crime, com a seguinte redação:

“COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusado da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – Detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.”

CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno do trabalho, sobre o qual foram ampliadas suas pesquisas por juristas, médicos, psicólogos, entre outros profissionais, a partir de 1.980. Os estudos iniciaram pelas investigações de Heinz Leymann, em 1.984, que publicou o ensaio científico intitulado “*National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm*²⁰” sobre as consequências do “*mobbing*²¹” na esfera neuropsíquica de pessoas expostas a humilhações no ambiente de trabalho²².

Marie-France Hirigoyen²³ define o assédio moral como “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”

Márcia Novaes Guedes²⁴ destaca que o assédio moral representa a “atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase de terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima”.

¹⁹BRASIL. *Projeto de Lei nº 5.971, de 2001*. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70>, acessado em 05 mar. 2022.

²⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo. LTR. 2003, p. 33.

²¹ Assédio Moral. Tradução livre.

²² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo. LTR. 2003, p. 27.

²³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.17.

²⁴ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo. LTR. 2003, p. 33.

Já Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros²⁵ conceituam o assédio moral, de forma aperfeiçoada como:

Um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outros.

O mesmo Pamplona Filho²⁶ posteriormente, sugere um novo conceito para o assédio moral laboral, afirmando originar-se das contribuições doutrinárias e acadêmicas pesquisadas:

Assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

Como se pode perceber nas definições apresentadas, que o assédio moral começa com a abusividade e a intencionalidade da conduta no ambiente laboral e Marie-France Hirigoyen²⁷ agrupou essas condutas em quatro categorias:

Deterioração proposital das condições de trabalho, criando situações para que a pessoa visada pareça incompetente; isolamento e recusa de comunicação, por meio de comportamentos como não cumprimentar e não olhar para a pessoa, que, em um primeiro momento, podem parecer insignificantes, mas que diariamente machucam cada vez mais; atentados contra a dignidade, por intermédio de frases ofensivas, zombarias, chacotas, insinuações desqualificativas ou críticas injuriosas; violência verbal, física ou sexual.

No recorte de Hirigoyen descrito acima estão contidas algumas possibilidades de abusividade, que podem ocorrer no ambiente de trabalho, que somados a outros fatores caracterizam o assédio moral. Contudo, acredita-se que não se esgotam nessa descrição, que se podem acrescentar outras categorias, como os rótulos depreciativos usados aos empregados que questionam algumas determinações da gestão, que classifica como abusivas (empregado problema, lerdo, burro, não está disposto a

²⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana, Renato da Costa Lino de Goes. *Assédio moral e direitos fundamentais*. São Paulo: LTR, 2016, p.120.

²⁶ *Ibidem*, p.50

²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.107-111.

mudança etc.), rótulos que se propagam e pegam rápido, prejudicando a carreira e a autoestima do profissional.

Em Genebra, em junho de 2019 ocorreu a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, na qual a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a convenção nº 190²⁸, que fala sobre a eliminação do assédio e da violência no mundo do trabalho. A convenção prevê que o assédio e a violência nas relações de trabalho ferem os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com a decência no trabalho.

A Convenção 190 da OIT procurou conceituar a violência e o assédio de forma abrangente em uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis no ambiente laboral, contudo com o cuidado de não estabelecer uma definição fechada, prevista no seu artigo 1º²⁹:

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.

Cabe destacar que a Convenção 190, artigo 3º estabelece onde e quando ocorre a violência e o assédio, que não precisa necessariamente ocorrer exclusivamente em um ambiente laboral tradicional, para ser entendido como comportamento reprovável relacionado ao trabalho, pois o laboro pode ser realizado sob vários ambientes e em diversas modalidades, inclusive por meio de tecnologias:

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: a. no local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; b. nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; c. durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; d. através de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação; e. no alojamento fornecido pelo empregador; e f. durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.³⁰ (2021, p. 31)

²⁸ OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. p. 18 Acessado em: 05 mar. 2022.

²⁹ Ibidem.

³⁰ OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acessado em: 05 mar. 2022. P. 31.

No que se refere ao assédio moral organizacional Pamplona Filho³¹ destaca as suas características:

O assédio moral organizacional, também denominado assédio moral institucional ou “*straining*”, caracteriza-se como uma modalidade de assédio moral relacionada aos métodos de gestão de determinada organização laboral, que, em busca da elevação dos índices de produtividade e lucro, viola os direitos fundamentais de diversos trabalhadores.

ARAÚJO³² propõe um conceito de assédio moral organizacional, no qual a entidade, de forma intencional, submete o trabalhador às políticas da empresa e, de forma abusiva, impõe as metas almejadas pela administração:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Lis Soboll e Thereza Gosdal³³ também deram a contribuição relacionando o assédio moral organizacional a um conjunto sistemático de ações reiteradas por meio de pressões, constrangimentos e humilhações em busca dos objetivos empresariais:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

SILVA et. al.³⁴ publicaram um artigo na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, com o título “Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo”, no qual é destacado a omissão e a complacência da organização com o assediador e não aplicando punição nos casos confirmados:

³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.91

³² ARAÚJO. Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012, p. 76.

³³ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira et al. *Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões*. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

³⁴ SILVA et. al. *Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/8ShCn6z78sLCwbjWdPtWRhh/to/individual_ao_coletivo. Acessado em 13/03/2022.

Destacamos que as práticas de assédio moral só acontecem quando o assediador pensa ter o apoio ou a permissão, mesmo que implícita, para praticar o assédio. A complacência da organização e a prática dessa violência é validada pela falta de punição dos assediadores.

CERQUEIRA³⁵ em sua dissertação de mestrado destaca que as organizações atuais favorecem a violência devido ao excesso de exigências e metas criando a cultura que tudo pode ser feito para atingir o objetivo da empresa:

(...) a nova organização do trabalho favorece a violência, ela volta ao tema do estresse. É reafirmado que estresse e assédio moral não são a mesma coisa, mas um permite ao outro prosperar com mais facilidade. Mas a exigência de maior produtividade, a intensificação da carga de trabalho, a redução do tempo e o aumento das tarefas anestesia os empregados e dão a entender que não existem regras, só metas. Neste contexto, difunde-se a ideia de que tudo é permitido para se chegar aos objetivos da empresa, e os chefes são estimulados a cometer abusos, perseguições, cobranças violentas que redundem em assédio moral. A tensão permanente impede inclusive de os trabalhadores se importarem com o outro; ao invés de defender o colega das agressões dos gestores, é melhor se preocupar em cumprir suas tarefas para que não seja o próximo perseguido.

O Tribunal Regional do Trabalho, TRT da 16ª Região já reconhece o assédio moral organizacional, como pode ser visto no acórdão abaixo:

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO. A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores. Caracterizada tal situação, é devida indenização pelo dano moral coletivo causado, que deve ser suficiente, sobretudo, para punir a conduta (função punitiva) e para desincentivar os infratores (função pedagógica específica) e a sociedade (função pedagógica genérica) a incorrerem em tal prática, mas também para proporcionar, na medida do possível, a reparação dos bens lesados, como preceitua o art. 13 da Lei 7.347/85. Assim, tendo em vista a amplitude das lesões e suas repercussões, razoável a redução do quantum indenizatório para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso ordinário do Sr. Alessandro Martins não admitido, por deserto. Recurso ordinário da Euomar conhecido e, no mérito, parcialmente provido. (TRT-16 772200801616005 MA 00772-2008-016-16-00-5, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 13/04/2011, Data de Publicação: 26/04/2011)

³⁵ CERQUEIRA, Vinícius da Silva. *Assédio Moral Organizacional nos Bancos*. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf. Acessado em 06 mar. 2022. p. 31.

O TRT do Paraná em 2010 reconhece, pelo acórdão, a existência de dano moral coletivo, considerando que estas práticas são mais gravosas que o assédio moral interpessoal:

TRT-PR-27-08-2010 EMENTA: COBRANÇA DE METAS. AGRESSÃO VERBAL DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. A dignidade da pessoa humana, fundamento de nosso Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF), deve prevalecer no cotejo com o poder diretivo do empregador. Isso porque a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, CF), não se podendo admitir o exercício da livre iniciativa em detrimento de direitos da personalidade do trabalhador. O despreparo emocional da supervisora, ao cobrar metas aos gritos de sua equipe e acusar os trabalhadores de serem lentos, afeta negativamente o ambiente de trabalho, configurando prática de assédio moral organizacional. (TRT-9 19700200829906 PR 19700-2008-29-9-0-6, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 27/08/2010)

Como visto, o assédio moral organizacional é na prática o que o exercício da expressão “*de que os fins justificam os meios*”, crendo que toda estratégia seja válida em nome do resultado econômico-financeiro da entidade. E Pamplona Filho³⁶ nos ensina que:

O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente, funcionando como uma técnica de aumento do envolvimento no trabalho e, em alguns casos, como um processo de seleção natural dos menos resistentes ou – na linguagem organizacional – menos resilientes. (...) qualquer que seja a finalidade da instituição, não se pode aceitar que um discurso economicista, fundado no capitalismo e na globalização, possa acobertar práticas assediadoras, permeadas de hostilidade e perversão(...).

Diante do que foi apresentado, tanto o assédio moral, quanto o assédio moral organizacional se caracterizam por atitudes de abusividade e gravidade, seja por meio de condutas perpetradas ou formas agressivas de gestão das equipes de trabalho. A violência psicológica não pode ser normalizada dentro das entidades em nome do lucro ou qualquer que seja as necessidades econômicas do mercado. E quando for constatado este tipo de conduta assediadora o trabalhador precisa de amparo do Poder Judiciário, mesmo que seja por meio dos direitos e garantias fundamentais, pelo fato de ainda não haver legislação específica regulamentadora. A cada dia que passa aumentam a quantidade de bancários que sofrem de moléstias do sono, depressão, ansiedade e em muitos casos, têm aqueles que precisam de medicamentos fortes para contenção de pensamentos suicidas.

³⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.99

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO SETOR BANCÁRIO

As relações sociais e familiares do trabalhador bancário vêm, cada vez mais, sendo comprometidas pelas diversas consequências negativas na sua saúde física e psíquica, devido as pressões e assédios sofridos. As ameaça veladas vêm de todas as formas e com o objetivo de minar as forças ou extrair algo além do que se pode fornecer uma pessoa natural.

A cada dia que passa, são adicionadas novas atividades ao colaborador, seja quando o empregado acumula as rotinas do colega que entrou de férias ou de atestado médico, seja quando as metas estão dez vezes maiores que do ano anterior, seja quando tem que levar trabalho para casa, depois de uma grande jornada de atividades laborais, ou quando não consegue se desligar do trabalho, pois os clientes ou os gestores não param de demandar serviços, independente do dia ou da hora. E como não bastasse, muitas vezes já chega no dia seguinte ao trabalho, direto para uma reunião de cobrança, para ser lembrado sobre as consequências de as metas não serem atingidas.

DIREITO A DESCONEXÃO

O constante crescimento das metas de trabalho, o acúmulo de rotinas e obrigações e uma exigência tácita de se manter em constante conexão ao trabalho é quase uma regra na vida laboral e quanto a isso, Pamplona Filho³⁷ nos adverte que:

A exigência de conexão permanente e respostas imediatas (telepressão) também ocasiona assédio moral virtual. Isso porque sujeita o teletrabalhador a uma constante pressão para realizar as atividades, independentemente de lugar, dia ou horário, o que acaba por comprometer seu descanso, lazer e convívio familiar, violando o direito fundamental à desconexão.

O direito fundamental a desconexão está implícita em vários momentos dos direitos e garantias fundamentais da Constituição brasileira de 1988, como no art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana garantida como fundamento do Estado Democrático de Direito, o art. 6º que garante o direito ao lazer como direito social e no art. 7º, em vários momentos como:

³⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.145

(...) **XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) **XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...) **XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...) **XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;(...)

CONSEQUÊNCIAS PSICOSSOCIAL

Segundo DE PAULA et al.³⁸ A permanência da situação de assédio, quando prolongada, ocasiona uma desestabilização afetiva na vítima (...) em que o seu comportamento acaba por interferir nas suas relações familiares e sociais:

O comportamento das vítimas acaba por interferir em outras esferas de seus relacionamentos, muitas acabam reproduzindo situações de violência junto ao seio familiar e social. Outras optam por se isolar da família e de seus amigos, o que potencializa as fragilidades e amplia os efeitos e as consequências do assédio moral sofrido.

DE PAULA et. al.³⁹ no tópico de seu artigo sobre “as consequências do assédio moral para o indivíduo assediado” cita Freitas e Rodrigues, observando o alto preço a ser pago em decorrência do assédio moral que fica caro ao indivíduo assediado:

A vida psicossocial do sujeito vitimado é bruscamente acometida afetando sua personalidade, identidade e autoestima, cujas consequências podem impactar as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo.

Além disso, DE PAULA et. al.⁴⁰ mais uma vez, utilizando dos ensinamentos de Freitas, que embora se refira a um dos seus vários artigos publicados, lembra o que saiu na Revista de administração de empresas da Fundação Getúlio Vargas em 2007, no qual o conteúdo parece a temporal, pela realidade estudada ainda persistir atualmente, nele destaca estudos europeus e brasileiros, que demonstraram graves consequências ao trabalhador fruto do assédio moral:

³⁸ DE PAULA et al. apud Freitas; Heloani; Barreto, 2008; Matos, 2016. *O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?lang=pt>. p. 480. Acessado em 10 mar. 2022.

³⁹ DE PAULA et al. apud Freitas (2007) e Bradaschia (2007). *O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?lang=pt>. p. 478. Acessado em 12 mar. 2022.

⁴⁰ Ibidem.

Segundo dados de pesquisas europeias e brasileiras, realizadas por Freitas (2007) e Bradaschia (2007), os trabalhos apresentam uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas que sofriam assédio moral no ambiente de trabalho.

Nesta senda, Souza Junior⁴¹ apresenta as suas observações sobre as consequências nos assediados, que estão diretamente relacionadas a fatores como intensidade e duração da agressão, já no curto prazo, identifica-se nas vítimas assediadas situações de estresse e ansiedade, combinados com sentimento de impotência e humilhação:

As consequências para as vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas a fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. São observadas específicas consequências, em curto prazo, pelas vítimas do assédio moral como estresse e a ansiedade combinados com um sentimento de impotência e humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas como: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, dores na coluna, e em alguns casos mais avançados com consequências fisiológicas ocasionando problemas digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), ganho ou perda de peso, doenças cardiovasculares, doenças de pele, aumento da pressão arterial, desânimo entre outros. Ressalte-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa do organismo de adaptar-se para enfrentar a situação.

Segundo o raciocínio de Souza Junior⁴² as cobranças das empresas privadas sobre a produtividade dos trabalhadores se dá de forma implacável e muitas vezes de forma cruel. O clima no ambiente laboral sob pressão produz estresse e ansiedade, pelo medo de não atingimento das metas, pelas possíveis consequências de serem dispensados e/ou humilhados na frente dos demais colegas. Cita também que este tipo de metodologia vem dando vida a novos tipos de síndromes, como a “Burns-out”:

É de se ressaltar que, logicamente, nos atuais dias de globalização, a cobrança por produtividade, a qual na iniciativa privada se dá de forma implacável e por vezes perversas. Inquestionavelmente, este método de trabalho cria um clima de estresse e ansiedade ao trabalhador que se vê pressionado a atingir as metas estabelecidas pelos empregadores, sob pena de não receberem comissões ou gratificações, serem dispensados ou até mesmo humilhado perante os colegas de serviço e clientes. Essa metodologia de trabalho vem dando vida a novos tipos de síndromes, tais como a “Burns-out”, isto é síndrome do esgotamento profissional, a qual é proveniente de fatores estressantes decorrentes do trabalho resultando em uma resposta clínica.

No mundo bancário quase tudo é normatizado, contudo é impossível que o bancário consiga executar as suas rotinas, rigorosamente, com base nestas normas. E as instituições financeiras não se importam se está sendo seguidas as regras, porém caso

⁴¹ [SOUZA JUNIOR, Alberto Gonçalves de; Búrigo, Henrique](#). *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017. p. 60.

⁴² [SOUZA JUNIOR, Alberto Gonçalves de; Búrigo, Henrique](#). *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017. p. 60.

algo dê errado o empregado pagará por não ter cumprido as regras, como nos ensina Cerqueira⁴³:

O que os bancos fazem, de fato, é vista grossa aos empregados que descumprem com os manuais, mas cumprem os objetivos de venda dos produtos e serviços, porque sabem que é impossível aos seus empregados permanecer todo o tempo atento às prescrições. De outro lado, se algo der errado, a culpa cairá sobre o empregado por ter descumprido as normas impostas, mesmo que o banco saiba que as normas inviabilizam o trabalho em muitos momentos.

Diante da pesquisa sobre as consequências do assédio moral na vida do trabalhador identificou-se que tanto a saúde física quanto a psíquica são prejudicadas, além de comprometer as relações sociais e familiares. Em curto prazo há registros de estresse e ansiedade, combinados com sentimento de impotência e humilhação, porém as complicações se agravam diretamente, por fatores como intensidade e duração da agressão. Portanto o tempo no meio ambiente assediado é um fator muito relevante. Destacando ainda o fator do teletrabalho, que com a pandemia do covid 19 sofreu um crescimento exponencial dessa nova rotina, como também trouxe consigo algumas mazelas, como a manutenção da conexão do empregado com os seus clientes e as suas rotinas laborais, comprometendo o seu descanso, lazer e convívio familiar, violando o direito fundamental à desconexão.

AS POSSÍVEIS PROVAS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PARA A COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Uma demanda judicial somente conseguirá prosperar com um resultado positivo de sua petição, se o autor estiver convicto de que poderá provar o seu pleito. Porém, sempre com a consciência de que existe o risco de ser infrutífera. É sabido que todo aquele que apresentar uma pretensão ao poder judiciário, em regra geral, tem a incumbência de provar os fatos constitutivos. Como se diz no Direito: o ônus da prova cabe a quem alega, "*onus probandi*". Desta feita, se faz necessária uma pesquisa na legislação, sobre o que são reservados quanto as provas no processo.

A Constituição Federal Brasileira reservou nos Direitos e Garantias Fundamentais, que não são admissíveis, no processo, as provas obtidas por meio ilícito

⁴³ CERQUEIRA, Vinícius da Silva. *Assédio Moral Organizacional nos Bancos*. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf. p. 144. Acessado em 06 mar. 2022.

(art. 5º, LVI)⁴⁴. Já o Código de Processo Penal (Decreto-Lei nº 3.689/1941)⁴⁵ no seu artigo 155, estabelece que o juiz formará a sua convicção pela livre apreciação das provas produzidas, como se vê:

Art. 155. O juiz formará sua convicção pela livre apreciação da prova produzida em contraditório judicial, não podendo fundamentar sua decisão exclusivamente nos elementos informativos colhidos na investigação, ressalvadas as provas cautelares, não repetíveis e antecipadas. **(Decreto-Lei nº 3.689/1941)**

Nesse turno, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT⁴⁶, prevê no seu artigo 818 a quem incumbe o ônus da prova:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - Ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Art. 818, CLT)

O Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) regulamenta em vários momentos a atuação processual civil no campo das provas, como que a petição inicial indicará as provas que o autor pretender demonstrar, que as partes têm o direito de empregar todos meios para provar a verdade dos fatos, a quem cabe o ônus de provar os fatos alegados e o que não depende de provar os fatos, como pode ser constatado abaixo:

Art. 319. A petição inicial indicará:

VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

⁴⁴BRASIL. *Constituição Federativa do Brasil. Título II*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em: 20 mar. 2022.

⁴⁵ BRASIL. *Código de Processo Penal*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689Compilado.htm. Acessado em: 20 mar. 2022.

⁴⁶BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em 05 mar. 2022.

Art. 374. Não dependem de prova os fatos:

I - notórios;

II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária;

III - admitidos no processo como incontroversos;

IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (art. 8, §1º, CLT)

Na linha do direito comum, como fonte subsidiária do direito do trabalho, tem-se os ensinamentos de Sousa Junior⁴⁷ que destaca:

(...) o artigo 8º da CLT ao preceituar que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, com base na jurisprudência, no direito comparado, por analogia, por equidade, ou outros princípios e normais gerais de direito, entende como fonte subsidiária o direito comum, desde que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Da mesma forma ocorre na execução trabalhista. Havendo lacunas na legislação específica, aplica-se à execução a Lei nº 6.830/80 (execução fiscal) e, na omissão desta, o CPC, nos termos do artigo 889 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Reconectando ao assédio moral, no campo probatório Sousa Junior⁴⁸ adverte que quando o assédio moral é detectado, se faz necessário que a vítima encontre maneiras de comprovar a situação, como se pode ver:

(...) a partir do momento em que o assédio é detectado, é necessário que a vítima busque maneiras e meios de comprovar a situação sofrida. Através do **compartilhamento com os colegas** do que está ocorrendo, para que numa eventual demanda **possam testemunhar os fatos**, pode ainda a vítima **reunir bilhetes e advertências sem fundamento, relatar** o acontecido **ao sindicato**, ao departamento de recursos humanos e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Diante da dificuldade enfrentada, essas são algumas das provas que podem ser juntadas pela vítima para que suas alegações tenham robustez em sede de instrução do assédio moral em juízo. (**Grifo nosso**)

É relevante buscar na doutrina o conceito sobre provas e instrumento de provas, e nesta linha o professor Nelson Nery Junior⁴⁹ nos orienta que “as provas são os meios processuais ou materiais considerados idôneos pelo ordenamento jurídico para demonstrar a verdade, ou não, da existência e verificação de um fato jurídico.”

⁴⁷ [SOUZA JÚNIOR, Alberto Gonçalves de; Búrigo, Henrique](#). *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017. p. 12.

⁴⁸ [SOUZA JÚNIOR, Alberto Gonçalves de; Búrigo, Henrique](#). *A prova do assédio moral no processo do trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017. p. 67.

⁴⁹ NERY JUNIOR, Nelson. *Código de Processo Civil Comentado*. 3 ed. São Paulo: RT, 1997, p.611.

NASCIMENTO apud FILHO⁵⁰ faz uns recortes da fala de Vicente Greco Filho, nos quais monta-se em resumo, de forma significativa o conceito de prova, como se destaca:

No entender de Vicente Greco Filho, “a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém (...) A finalidade da prova é o convencimento do juiz, que é seu destinatário (...) não se busca a certeza absoluta, a qual, aliás, é impossível, mas a certeza relativa suficiente na convicção do magistrado”.

O juízo, seja cível ou criminal, é a última trincheira, depois que todos os meios de negociação já tenham sido utilizados. O Poder Judiciário é uma proteção para os direitos violados e o titular desse direito precisa provar o fato de transgressão. Uma ação judicial embasa-se fundamentalmente por um fato a ser provado e SANTOS⁵¹ trata esta questão nos ensinando que “é na verdade resultante dessa prova que a sentença, a ser proferida no processo, vai se assentar para restaurar em sua inteireza e plenitude o direito ameaçado ou violado.”

Provar um dano moral ou o assédio moral sofrido não é das coisas mais fáceis de serem provadas, contudo NASCIMENTO⁵² alerta que caracterizar o dano, psíquico, físico ou os dois ao mesmo tempo é necessário:

(...) em função de constituir elemento indispensável à configuração do dano moral, verifica-se a necessidade de existência de dano para a caracterização do assédio moral. No entanto, nesse caso, a prova do dano não é imprescindível, porque o magistrado, de acordo com os elementos de convicção colhidos no processo, poderá presumir a existência do dano moral.

Diante das pesquisas sobre as provas num processo de dano moral ou assédio moral, discutiu-se o conceito de prova, a base legal sobre o ônus da prova, a subsidiariedade do direito comum para o direito do trabalho, algumas maneiras de provar o assédio moral e a prova como sustentáculo de uma sentença judicial. Alertou-se também que há a necessidade de comprovar o dano, seja ele psíquico ou físico ou ainda, os dois ao mesmo tempo. Portanto, infere-se que na fase de apresentação das provas no processo, precisam ser comprovados vários acontecimentos reiterados e prolongados no transcorrer do tempo, de forma intencional e abusiva.

⁵⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho*. 3ªed. São Paulo. LTr. 2015, p.151

⁵¹ SANTOS, Moacyr Amaral. *Prova judiciária no cível e comercial*. São Paulo: Saraiva, 1983, p.15.

⁵² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho*. 3ªed. São Paulo. LTr. 2015, p.151. p.157.

CONCLUSÃO

Acredita-se que o objetivo deste trabalho tenha sido alcançado, pois compreendeu-se melhor o que significa assédio moral organizacional no setor bancário e as suas consequências nas organizações bancárias. Além disso, demonstrou-se que o assédio moral é uma agressão silenciosa e violenta, descrevendo as suas peculiaridades, retratando a legislação vigente sobre as provas e os instrumentos de prova e qual é o conceito de prova dado pela doutrina. Evidenciado o objetivo do trabalho que não é esgotar as informações sobre o tema.

A metodologia utilizada, via procedimentos de pesquisas bibliográficas e documentais, revelou que há muitos trabalhos acadêmicos e livros publicados, contudo ainda não existe legislações específica, mas somente projetos de lei que se arrastam no poder legislativo, por duas décadas, dentre os quais o PL nº 5.971/2001 e o PL 4.742/2001, que ambos procuram tipificar o assédio moral como crime.

Diante das agressões e dos danos sofridos pelos trabalhadores assediados, o Poder Judiciário vem dando resposta a sociedade se utilizando de princípios constitucionais como o valioso Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Contudo, embora haja uma grande dificuldade, há que se constituir provas para o convencimento do magistrado sobre a comprovação assediada e do dano sofrido, seja psíquico, físico ou ambos.

A pesquisa também trouxe uma contribuição ao trabalhador assediado, apresentando vários conceitos de assédio moral encontrados nas doutrinas especializadas, sendo uma condição que permite esclarecer àqueles que se sentem agredidos compreender o que vêm sofrendo e o que pode ser feito.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa. São Paulo: Thompson, 2006.

ARAÚJO. Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: A Construção de um Conceito Jurídico à Luz da Jurisprudência Mundial. Tradução: Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2022

BRASIL. Constituição Federativa do Brasil. Título II. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em: 20 mar. 2022.

_____. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acessado em: 20 mar. 2022.

_____. Código de Processo Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689Compilado.htm. Acessado em: 20 mar. 2022.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, acessado em 05 mar. 2022.

_____. **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acessado em 05 mar. 2022.

_____. PROJETO DE LEI Nº 5.971, DE 2001. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70>, acessado em 05 mar. 2022.

_____. Projeto de Lei nº 4.742/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=560392>. Acessado em 13 mar. 2022.

CERQUEIRA, Vinícius da Silva. Assédio Moral Organizacional nos Bancos. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf. Acessado em 06 mar. 2022.

DE PAULA et al. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?lang=pt>. Acessado em 10 mar. 2022.

FILHO, Vicente Greco. Direito processual civil brasileiro. 16. ed., v. 2, São Paulo: Saraiva, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Artigo 5. Versão eletrônica. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/>. Acesso em: 12 mar. 2022

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo. LTR. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho. 3ªed. São Paulo. LTr. 2015.

NERY JUNIOR, Nelson. Código de Processo Civil Comentado. 3 ed. São Paulo: RT, 1997.

OIT. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acessado em: 05 mar. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual/ Rodolfo Pamplona Filho, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana, De Goes, Renato da Costa Lino. Assédio moral e direitos fundamentais. São Paulo: LTR, 2016.

RAUPP; Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ROCHA, Carmem Lúcia. Antunes. Direito de Todos e para Todos. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2004.

RODRIGUES, Míriam. As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo. 2013. 270 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 mar. 2022.

SANTOS, Moacyr Amaral. Prova judiciária no cível e comercial. São Paulo: Saraiva, 1983.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA et. al. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/8ShCn6z78sLCwbjWdPtWRhh/to_individual_ao_coletivo. Acessado em 13 mar. 2022.

[SOUZA JÚNIOR, Alberto Gonçalves de; Búrigo, Henrique](#). A prova do assédio moral no processo do trabalho. 1. ed. Belo Horizonte: RTM. 2017. Kindle.