



CURSO DE DIREITO

ANDREZZA MARIA ALMEIDA MELO DA MAIA

ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Sobral – CE

2014

CURSO DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Artigo apresentado como exigência parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Direito, sob a orientação de conteúdo do Esp. Marcus Mauricius Holanda e orientação metodológica de André Tabosa.

Sobral – CE

2014

RESUMO

Este trabalho aborda o assédio moral no trabalho, contrapondo-se à dignidade da pessoa humana e a responsabilidade civil do empregador, a partir de orientações doutrinárias para identificar os elementos necessários para a caracterização deste fenômeno social, estudando suas formas e manifestações. Além disso, examina os efeitos jurídicos relacionando ao instituto, destacando as vítimas, seus agentes, a responsabilização civil dos assediadores e possíveis resoluções do contrato do trabalho. Por ser ofensa direta ao princípio da dignidade da pessoa humana e uma afronta aos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil, é imperativo que este assunto seja tratado com o máximo rigor, respeito e responsabilidade pelos aplicadores e estudiosos do Direito. Efeitos do assédio moral no trabalho, combinado com rescisão indireta do contrato de trabalho, a sua prática e problemas que o empregador e empregado vivenciam.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Responsabilidade Civil do Empregador.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DE PERSONALIDADE | 12 |
| 2.1 A USURPAÇÃO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS..... | 14 |
| 3 DANO MORAL - Conceito | |
| 3.1 DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 16 |
| 3.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO..... | 16 |
| 3.3 NORMAS CONSTITUCIONAIS- DANO MORAL..... | 17 |
| 4 ASSÉDIO MORAL | 19 |
| 4.1 ASSÉDIO MORAL - CONCEITO..... | 21 |
| 4.2 NATUREZA JURIDICA..... | 23 |
| 4.3 CARACTERÍSTICAS..... | 25 |
| 4.3.1 AS MODALIDADES DO ASSÉDIO..... | 25 |
| 4.3.2 VERTICALIZAÇÃO ASCEDENTE DIRETA..... | 26 |
| 4.3.3 ASSÉDIO HORIZONTAL..... | 26 |
| 4.3.4 VERTICALIZAÇÃO DESCENDENTE..... | 26 |
| 4.3.5 ASSÉDIO MISTO INDIRETO..... | 27 |
| 4.3.6 ASSÉDIO MORAL COLETIVO..... | 27 |
| 4.3.7 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL..... | 28 |
| 5 REGULAMENTAÇÃO | 29 |
| 5.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO..... | 30 |
| 5.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR..... | 32 |
| 5.3.EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL..... | 34 |
| 5.3.1 RECISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO..... | 35 |
| 6 ASSÉDIOSEXUAL | 36 |
| 6.1 CONCEITO..... | 36 |
| 6.2 ASSÉDIOS MORAL X ASSÉDIO SEXUAL..... | 37 |
| 7 PREVENÇÃO, MEDIAÇÃO, RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ASSÉDIO MORAL | 38 |
| 7.1 DENÚNCIAS REFERENTE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO..... | 39 |
| 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 40 |

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objeto o assédio moral no ambiente de trabalho, tema de grande interesse jurídico, pois significa agressão psicológica no ambiente de trabalho, expondo o empregado a situações constrangedoras e humilhantes de maneira prolongada, visando discriminar e/ou excluir a vítima do ambiente de trabalho.

Tema que, nas últimas décadas, vem sendo bastante difundido no Brasil, pois o assédio moral tornou-se uma grande preocupação social.

O objetivo deste trabalho é conceituar o Assédio Moral, sua natureza jurídica, classificar suas formas, características e fazer, uma análise jurídica do mesmo, englobando a responsabilidade civil do empregador e, por último, tratar do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da sociedade brasileira.

Sendo atualmente um fenômeno muito comum no ambiente de trabalho, tornaram-se frequentes essas ações contra o assédio moral na justiça do trabalho.

A palavra assédio significa uma insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém. Assédio, portanto, se caracteriza pela repetição de comportamentos que visam atingir outra pessoa. O termo moral, por sua vez, está associado a aspectos psicológicos, pois se relaciona com fenômenos psíquicos, como o sofrimento mental e suas consequências; e éticos, por utilizar conceitos de bem e mal, do que é aceito ou não pela sociedade.

Por assédio moral, entretanto, entendemos toda e qualquer atitude abusiva, sobretudo quando manifestada por atos, palavras e gestos que venham atentar contra a dignidade e a integridade física e psíquica das pessoas.

A metodologia deste trabalho abrangeu as disciplinas do direito Constitucional, Trabalho, Civil e Penal. Além da abordagem jurídica, vai conter o Psicológico, Sociológico e Social.

Utilizando métodos descritivos e explicativos, analisa e registra as

informações, além de buscar identificação das causas e consequências do tema em geral.

Esse estudo refere-se a uma pesquisa teórica que, para ser realizada, necessita de coleta e levantamento doutrinário e jurisprudencial, um exame de legislação, assim como o levantamento bibliográfico.

O maior patrimônio do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que resulta em reputação conquistada no mercado profissional, proveniente de sua dedicação e de seu empenho em se profissionalizar. Ora, o ato ilícito e lesivo à moral do empregado é todo aquele que afete o indivíduo para a sua vida profissional, denegrindo, de forma leviana, a imagem profissional do empregado, impedindo sua ocupação profissional no mercado.

É evidente que, apesar de não haver lei específica tratando do assédio moral, o amparo legal existente na forma da analogia, da doutrina, do direito comparado e da jurisprudência, possibilitando a interrupção do círculo vicioso determinado pelo capitalismo que só vê o trabalhador como mero objeto e o seu trabalho como uma mercadoria que pode ser comprada e tratada como tal.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DE PERSONALIDADE

O direito de personalidade há controvérsias quanto a sua origem. Alguns doutrinadores situam na Grécia, Roma. Há entendimentos na Idade Média, quando o homem era, sobretudo um sobrevivente, usava a mão de obra que hoje conhecemos por nome de trabalho, tornando-se sábio de sua própria existência e que passa a ser consciente de sua existência de personalidade. Há também os que defendem que foi a partir do século XVII, com a teoria dos direitos naturais.

Seguindo o pensamento de Savigny (Apud França, 1975, p. 403):

As relações jurídicas incidem em três campos básicos: a própria pessoa (direitos da personalidade), a pessoa ampliada na família (direitos de família), e o mundo exterior (direitos patrimoniais). De modo que os direitos da personalidade são as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim as suas emanações e prolongamentos.

De acordo com a nossa Constituição federal de 1988, há uma concepção do direito geral da personalidade, ao estabelecer que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do país (artigo 1º, III/CF), e a garantia da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (artigo 5º, caput/CF) (CORTIANO JUNIOR, 1998, p. 47).

Desde as primeiras civilizações até a atual sociedade capitalista e consumista, os homens travam relações econômicas, negociais políticas, culturais e familiares entre si para a sua própria existência. O homem é um ser social que evidencia o dia-a-dia. só assim saber se tem necessidades de atitudes futuras e se pode haver a troca de informações, serviços ou bens. Sendo que é preciso estabelecer regras de conduta, convivência, cabendo assim o objetivo de serem obedecidas.

Pessoa e personalidade são conceitos unidos, pois a personalidade manifesta a faculdade da pessoa de ser sujeito de direito.

No novo código civil, percebe-se que não distinguem o que realmente nos indivíduos queremos daí advém a necessidade de vir informações da sociedade.

A pessoa é o correspondente de seus próprios direitos, sobre aspectos sociais, ou seja um valor fundamental, existente e essencial, a começar a saber o que somos, o que pensamos, como agimos. Engloba as características de costumes, a socialização de cada pessoa.

Vale destacar de tamanha importância a inviolabilidade da pessoa humana, cita com extrema clareza o artigo 1º, declara serem fundamentos do Estado Democrático do direito a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho.

Um dos maiores autores que fala sobre direito da personalidade sem duvida é Rubens Monte de França, e ele deixou uma grande lição para operadores do direito, que quando se estiver Diante de uma dúvida sobre direito de personalidade, bastará fazer a pergunta se está protegendo a integridade da pessoa, ou seja, quando e estiver defendendo a integridade física, moral ou intelectual você estará diante de um direito de personalidade.

Com essa ideia, o ensinamento de Pontes de Miranda: Certo, a personalidade em si não é direito; é qualidade, é o ser capaz de direitos, o ser possível *estar* nas relações jurídicas como sujeito de direito (Miranda, 2000, p. 216).

Com a tal ideia, conceitua Pereira (2001, p. 142):

A personalidade é atributo inerente ao homem; não requer o preenchimento de qualquer requisito, nem depende do conhecimento ou da vontade do ser humano. Mesmo que o indivíduo não tenha consciência da realidade, é dotado de personalidade, pelo simples fato de ser pessoa.

Szaniawski, conceituando o conteúdo dos Direitos da Personalidade, observa que:

A personalidade se resume no conjunto de caracteres do próprio indivíduo; consiste na parte intrínseca da pessoa humana. Trata-se

de um bem, no sentido jurídico, sendo o primeiro bem pertencente à pessoa, sua primeira utilidade. Através da personalidade, a pessoa poderá adquirir e defender os demais bens (SZANIAWSKI, 1993, p. 35).

Mostra-se digna de nota, diante da presente dicotomia, a posição de Alberto Bittar:

Situamo-nos entre os naturalistas. Entendemos que os direitos da personalidade constituem direitos inatos - como a maioria dos escritores ora atesta -, cabendo ao Estado apenas reconhecê-los e sancioná-los em um ou outro plano do direito positivo - em nível constitucional ou em nível de legislação ordinária -, e dotando-os de proteção própria, conforme o tipo de relacionamento a que se volte, a saber: contra o arbítrio do poder público ou as incursões de particulares (BITTAR, 2004, p. 7).

Assim, os direitos da personalidade são atributos da pessoa, que existem desde sua origem ou nascimento. Tendo como sua proteção os direitos indispensáveis à dignidade e integridade da pessoa.

Na definição de Bittar (*apud* ELESBÃO, 2002, p. 17).

São da personalidade os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico, exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros.

Os direitos de personalidade têm caráter absoluto, oponíveis *erga omnes*, de maneira que todos ficam obrigados a respeitá-los.

2.1 A USURPAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

Essa é a finalidade do assédio moral, excluir a vítima do mundo do trabalho, através de uma situação que o obrigue a extinguir o contrato de trabalho por decisão própria, para que o empregador fique desobrigado de

arcar com suas obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio moral envolve uma questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Envolve ainda, direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na CLT como em leis esparsas.

Sarlet (2002, p.22), ao conceituar a dignidade da pessoa humana no campo jurídico, fê-lo de forma bastante esclarecedora:

[...] é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

No mesmo, o trabalhador fica obrigado a conviver em um ambiente de trabalho hostil, afetando assim diretamente sua saúde e dessa convivência, surge o que se convencionou chamar de assédio moral, objeto que há muito merece uma atenção específica de nossa classe jurídica.

O assédio moral se configura nas mais diversas situações. Podemos exemplificar alguns tipos de conduta como: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma determinada atividade profissional; constantes ataques negativos e persistentes ao rendimento pessoal ou profissional sem um motivo plausível; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a determinação de tarefas com prazos mínimos ou atribuição de tarefas impossíveis; o uso de meios deploráveis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas.

Em uma síntese, Moraes (2007, p.16) traça contornos preciosos sobre o assunto ora sob análise:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação

consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem.

3 DANO MORAL

3.1 CONCEITO

O dano moral é a compensação do assédio moral, como se o assédio fosse o cheque e o moral a compensação. As formas de constrangimento pode ser algo que a pessoa tem fisicamente com modelo que a sociedade exige.

Focando dentro do ambiente de trabalho. Que surgiu no ordenamento brasileiro, no Código Civil artigo 5º que fala dos direitos fundamentais, em especial que fala da imagem, dignidade humana.

3.2 DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

A pretensão à reparação por dano moral nas relações de trabalho vem se tornando prática comum na maioria das ações ajuizadas na justiça do trabalho, em substituição aos rotineiros pedidos de verbas rescisórias outros títulos tipicamente trabalhistas, como as férias e o décimo terceiro salário.

O empregador pode ter os limites, pode advertir o funcionário que ele não pode chegar atrasado, ele tem compromisso. Você abre mão do não cumprir horário em troca você recebe danos. Não se pode constranger, tem que haver limite.

As consequências da vítima do assédio moral elas são enormes, elas perdem sua autoestima, começam a ficar isoladas, as mulheres e homens existem reações diferentes.

3.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho para a sociedade é de muita importância, é algo que te trás objetivos futuros, melhores visões de uma vida melhor, necessidade de melhor vida a cada dia que passa. O homem cria coragem cada vez mais de enfrentar

os desafios para sobrevivência, algo que se busca como realização pessoal e familiar na sociedade.

O assédio moral viola direitos e garantias fundamentais, tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional.

O primeiro trabalho voltou-se para atividades de autoconsumo, conforme ensinamentos de Chiarelli (2005, p. 26).

A fome, a sede e o instinto de conservação foram estímulos para o trabalho inicial: o homem precisou ir à busca de subsistência. Era, portanto, inicialmente coletar, que se caracterizava pelo nomadismo. No momento em que percebeu que podia planejar e colher ali mesmo onde ele estava o homem iniciou um processo de se fixar na terra, para extrair dela sua subsistência, por meio da agricultura e da incipiente pastoreio. A clava, instrumento que até então era utilizado para o homem defender-se dos animais ferozes, era a mesma que era utilizada para a extração de frutos de árvores; o mesmo instrumento que ele usava para matar passou a servir também como instrumento para extração. O passo subsequente foi arado. Com isso, o grupo se estabeleceu em um local, cessaram as migrações constantes, e se estabeleceu os rudimentos de uma organização política, socioeconômica e do trabalho que acompanhara o homem ao longo de sua história. (CHIARELLI, 2005,p.26).

O trabalho pode ser definido como “o processo entre a natureza e o homem, através do qual este realiza, regula e controla, mediante sua própria ação, o intercâmbio de matérias com a natureza” (KANAAANE, 2007, p. 16).

De acordo com Lucena (1999), o trabalho assume várias finalidades para a vida dos trabalhadores. Vários podem ser os conceitos atribuídos ao trabalho, entretanto, qualquer que seja a denominação, o trabalho assume um papel importante dentro de um contexto socioeconômico.

Seja qual for o adjetivo que se queira utilizar, a verdade é que só o trabalho faz este planeta funcionar. O adjetivo dimensiona a forma como ele funciona. Sem dúvida, por este motivo, a dimensão filosófica do trabalho vem sendo discutida há milênios e se intensificou com a Revolução Industrial, que

alterou completamente os processos de trabalho, os meios de produção do trabalho, os destinos desta produção e as formas de organização dos trabalhadores até então vigentes (LUCENA, 1999, p. 53).

A Carta Magna dá ênfase no princípio fundamental indispensável ao Estado Democrático de Direito em que vivemos, em seu artigo 1º, IV. Ademais, o trabalho também é um direito social previsto na Constituição em seu artigo 6 ao qual todos devem ter acesso. Conforme os ensinamentos da doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2009), o trabalho humano produtivo, e de acordo com a ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação, pois somente através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços é que se atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado.

É necessário que haja um equilíbrio dentro do local de trabalho, respeito entre as pessoas, boa comunicação, para garantir uma boa produtividade e a integridade física e psíquica dos empregados para garantir esse trabalho todos os indivíduos têm direito a um ambiente saudável para desempenharem as suas funções.

O assédio moral é um fenômeno social que pode ser observado em qualquer tipo de relacionamento e hodiernamente tem se intensificado dentro das empresas. À luz dos ensinamentos de Alkimin (2009, p. 37):

[...] essa agressão psicológica ou sofrimento invisível imposto ao trabalhador [...] é um assunto que se universalizou no mundo pós-moderno, onde se conquistou a liberdade individual e de trabalho e demais direitos inerentes à dignidade humana. Todavia, por meio da implantação de novas ideologias de produção e organização do trabalho, voltadas para a produtividade e competitividade, exigindo do trabalhador empenho, dedicação, capacitação e, ao mesmo tempo, gerando um clima de insegurança quanto à manutenção do emprego e medidas de flexibilização, além de propiciar a gestão sob pressão para se atingir a todo custo à lucratividade e qualidade, leva à degradação do ambiente de trabalho e cria um ambiente propenso à violência moral.

No mesmo sentido nos ensina a autora Hirigoyen (2011, p. 9):

Ao longo da vida há encontros estimulantes, que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, mas há igualmente encontros que nos minam e podem terminar nos aniquilando. Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.

Ainda conforme Marie-France Hirigoyen (2011), uma pessoa que tenha sofrido uma agressão psíquica como a do assédio moral é realmente uma vítima, pois seu psiquismo é alterado de maneira mais ou menos duradoura.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, contribui de forma decisiva para o incremento das ações dessa espécie ao prever, expressamente, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, ao mesmo tempo em que se assegura o direito à indenização pelo dano moral, ou à imagem, decorrente de sua violação, observados, na quantificação de reparação pecuniária a serem paga, os requisitos de razoabilidade e proporcionalidade (CF, art. 5º, inciso V e X).

3.4 NORMAS CONSTITUCIONAIS – DANO MORAL

Especificamente não se encontra na legislação esse tema. O ponto mais importante e principal desse tema é o princípio da dignidade da pessoa humana. O que tem de relação com dano moral, que se protege com fundamento, com elo. Quando valoriza como algo que valoriza o trabalho, que lança como propósitos diminuir as desigualdades sociais.

Quando a Constituição federal firma valores sociais do trabalho, dignidade da pessoa humana, ela que chegue nas relações de trabalho, nas empresas, nas pessoas.

De fato o contrato de trabalho se caracteriza em alguns elementos que o compõem, pessoa natural e esse trabalho há de ser prestado com o requisito da personalidade. É a própria pessoa que realiza, ele não pode mandar outra pessoa.

Existe uma característica se chama subordinação, existe dois poderes; organização negócio, quando o empregador vê até onde vai a subordinação do empregado.

4 ASSÉDIO MORAL

No assédio moral, perceptível que o aperfeiçoamento é preferencialmente para homens, é sempre presenciado pela sociedade casos de ações por mulheres com filhos, casadas e grávidas. Tudo isso caracteriza assédio moral. Isso não quer dizer que o homem esteja livre do assédio, nos casos ainda há muita discriminação quanto à orientação sexual na sociedade brasileira.

O objetivo do agressor; no caso de primeira livrar-se da vítima, de alguma forma que lhe traga conforto para si mesmo, nem que para isso tenha que ferir a dignidade do outrem.

Muito desses agressores não enseja oportunidades para a vítima, cada vez mais a vítima fica fragilizada, culpada, cegando muitas vezes acreditar que aquilo aconteceu por incapacidade própria, pois o agressor passa a destruir emocionalmente a vítima e ferir o seu psicológico.

É no dia-a-dia, com a convivência que no ambiente de trabalho, que é criado o assediador, o agressor. Segundo Ferreira:

A violência, em geral, consiste na última conduta adotada pelo agente agressor, uma vez que o assédio moral já é visivelmente percebido por todos. Fica difícil para a vítima resistir diante da violência, que inclusive invade a esfera íntima dela. (FERREIRA, 2010, p. 70).

Uma vez implantado o assédio moral, com a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual, sem uma participação do coletivo. A presença do individualismo nas relações de trabalho tem uma função desarticuladora: "cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades com um grupo solidário", explica Hirigoyen (2002, p. 26).

4.1 ASSÉDIO MORAL - CONCEITO

O assédio moral também ocorre tanto por iniciativas na privada e nas públicas. Esse fato vem a fortalecer cada vez mais o crime no trabalho, e ocorrendo cada vez mais exclusão, pois a exposição do trabalhador discriminado será observada pelo público.

A doutrinadora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, por sua vez, conceitua assédio moral como sendo processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado "assassinato psíquico". (FERREIRA, 2010, p. 42)

É um tema muito complexo, pois para se chegar a uma análise do assediado, deverá entender o mesmo, que motivos, causas e circunstâncias ele agiu daquela forma.

Para o psicólogo sueco, Heinz Leymann, pioneiro nas pesquisas do fenômeno, o assédio moral consiste em uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror, manifestado no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e sem ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral. (LEYMANN 2010, P. 83)

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da

vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. Para Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral é:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 14)

Podemos destacar as naturezas psicológicas, exposições humilhantes que acontece constantemente no ambiente de trabalho, meios abusivos, autoritarismo nas condições de trabalho, dificultando o trabalho propositalmente, exigindo horários injustificados (no caso que não esteja na carga horária), crítica e brincadeiras de mau gosto em público, agressão física ou verbal, quando estão a sós o assediador e a vítima. São condutas subjetivas, que visam atingir a vítima, no caso o trabalhador, pois fere o psicológico, inferioridade no seu meio de trabalho, constrangimento, ridicularização, ofendendo a dignidade da pessoa humana, desde que todas essas poderão ser comprovadas a seu fato. Tudo se deve agir com cautela para configuração dos fatos para não abrangerem outras condutas errôneas, ou ainda não haver confusão entre assédio moral ou outra qualquer conduta que possa ferir a personalidade do empregado (que são até puníveis, mas nem toda conduta é assédio moral).

Ademais, uma possível exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações constrangedoras e que sejam prolongadas, sendo comuns em situações de chefe para empregado, eles ocupam um lugar hierárquico e se veem no direito de produzirem condutas negativas ao próximo por conta de sua autoridade, algo desumano. O empregado com certeza tem necessidade daquele emprego, e passa a ser subordinado por pressão com medo de ser demitido, mas o mesmo que acaba se demitindo e desistindo de seu emprego, pois a situação pede isso como resposta.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A

vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

Então, um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe: Repetição sistemática, Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório), Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e Degradação deliberada das condições de trabalho.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do trabalhador capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, deslocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

4.2 NATUREZA JURIDICA

A jurisprudência já se manifestou no sentido de que o assédio moral é uma espécie de dano moral e que se caracteriza como o resultado de uma conduta que infringe os direitos da personalidade do indivíduo:

“A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima.

I (TST – DECISÃO: 05.11.2003, PROC: RR, NUM:577297, ANO: 1999, REGIÃO: 18º ÓRGÃO JULGADOR-PRIMEIRA TURMA, REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA)” O assédio gera a obrigação de reparar o dano causado por ato de discriminação que violou o direito personalíssimo.

Segundo a doutrina, o assédio pode se inserir tanto no contexto do dano moral como no da discriminação. O próprio conceito de assédio moral já o dispõe sobre a sua finalidade maior que é a exclusão da pessoa do ambiente do trabalho.

O assédio moral é gerado por uma prática imaterial e, por isso, é dado o pagamento, não uma indenização, como se fosse uma recuperação de prejuízos decorrentes de uma lesão, pois é ato que podem atingir os direitos da personalidade de acordo com a constituição federal de 1988.

A visão da jurisprudência nos casos a seguir em relação a danos morais no ambiente de trabalho, por assédio moral:

TST- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1109005520075050191110900-55.2007.5.05.0191 (TST)

Data de publicação: 23.08.2013

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

ASSÉDIO MORAL - CARCTERIZADO Diante dos fatos consignados no acórdão recorrido em relação à prova produzida nos autos resta evidente que o reclamante comprovou as alegações de que foi vítima de assédio moral. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

TRT-18 – 1680201100618000 GO O1680-2011-006-18-00-0 (TRT-18)

Data de publicação: 19.04.2012

Ementa: **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAISINDEVIDA.** O assédio moral

caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediado, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir por completo. A capacidade de resistência dessa pessoa. Inexistindo provas nos autos acerca de atos típicos de assédio de que teria sido vítima a obreira. Não há que se falar de dano moral, sendo indevido o pagamento da indenização pleiteada. Certifico e dou fé que a Terceira Turma do Egrégio Tribunal do Trabalho da 18ª região. Em sessão ordinária hoje realizada com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores federais do Trabalho ELVECIO MOURA DOS SANTOS (Presidente) e ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA e do Excelentíssimo Juiz convoca do PAULO CANAGÉ DE FREITAS ANDRADE. Bem como do Excelentíssimo Procurador LUIZ EDUARDO GUIMARÃES BOJART, representando o d. Ministério Público Regional do Trabalho, decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Certidão publicada em substituição ao TRT- 13 RECURSO ORDINÁRIO R0 104845 PB 00504.2008.005.13.00-6 (TRT-13)

4.3 CARACTERÍSTICAS

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como também pode partir dos demais empregados, os quais, por diversos motivos dentre alguns se destacam: competição no trabalho, discriminação dentre outros.

O assédio moral diz respeito a um tipo de dano ao patrimônio moral. Destacamos a violência pessoal; necessariamente moral e psicológica; multilateral e individual ou coletivamente sentida. Não possui uma característica única, solitária, ele advém de vários fatores, um ou mais comportamentos repetitivos.

4.3.1 As Modalidades de Assédio

Para classificarmos o assédio moral utilizaremos a dada por Hirigoyen, pois é a classificação que atualmente se utiliza no Brasil, que usou o critério da direção. Segundo esse critério o assédio praticado tem como

parâmetro o grau de hierarquia do agente e da sua vítima, e pode ser classificado em vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. Vejamos cada uma das espécies.

A recusa na comunicação direta "consiste no tratamento com indiferença, no qual o empregador ou superior hierárquico não se comunica diretamente com a vítima, não a cumprimentando, fingindo, até mesmo sua existência." (FERREIRA, 2010, p. 67-68) .

4.3.2 Verticalização Ascendente Direta

Sendo uma espécie menos frequente, mas não inexistente, o assédio moral vertical ascendente é a conduta perversa praticada pelo subordinado contra o seu superior hierárquico. Pode ser atitude desferida individualmente ou por todo um grupo. Essa espécie de assédio, apesar de não ser muito comum, pode ser igualmente destruidora da personalidade. As vítimas, neste caso, não sabem para onde se dirigir para se defenderem. O mesmo se pode dizer quanto à própria empresa, já que não consegue levar a sério o fato de um chefe vir a ser assediado por um ou mais subalternos, ante os poderes inerentes à chefia, o que pode ainda ser visto como falta de competência para o exercício da função.

4.3.3 Assédio Horizontal

O assédio moral horizontal é a conduta agressiva praticada por colegas da mesma classe da vítima. A evolução desse tipo de conduta nas organizações laborais ocorre com o consentimento tácito do empregador, que, embora seja detentor dos poderes diretivo e disciplinar, mantém-se inerte, omissa a todas as atitudes tomadas por parte dos agressores.

Este tipo de assédio é frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um cargo ou uma promoção. Nesta forma, um deles pode começar a denegrir a imagem do outro perante o patrão e diante dos próprios

colegas, com fim objetivo de obter em seu lugar a almejada promoção.

4.3.4 Verticalização Descendente

É o assédio mais comum. Sendo esta, sem dúvida alguma, a espécie mais frequente de assédio moral nas relações de trabalho, o assédio moral vertical descendente é a conduta praticada pelo superior hierárquico ou quem lhe faça às vezes, como diretores, assessores, gerentes, chefes, etc., em direção aos subordinados. Isto ocorre muito em razão de serem essas pessoas detentoras do poder diretivo e tentarem impor um ritmo de trabalho intenso, baseado na competitividade e na rivalidade.

É aquele praticado pelo superior contra seu subalterno. Um gestor que quase nunca desqualifica um servidor competente na avaliação de desempenho pode estar sendo errado praticando assédio moral.

De acordo com a experiência adquirida por Hirigoyen (2002, p.23), este tipo de assédio moral tem consequências muito mais graves sobre a saúde do trabalhador do que no assédio moral horizontal, posto que por ser praticado diretamente pelos superiores hierárquicos, “a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema.”.

4.3.5 Assédio Misto Indireto

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre com ultrajes advindos do superior hierárquico e dos colegas de trabalho, concomitantemente. É uma situação ainda mais grave, apta a gerar dano com muito mais rapidez do que nas hipóteses anteriormente expostas. É caso do chefe que consegue ardilosamente o apoio dos próprios colegas do assediado para a prática das ofensas praticadas. Também pode começar por um assédio de um colega contra o outro e vir a se tornar num assédio moral do chefe contra o subordinado.

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

4.3.6 Assédio Moral Coletivo

O assédio moral coletivo (*latu senso*) viola a dignidade coletiva, com lesão aos direitos e interesses a um mesmo bem em comum em uma comunidade.

Assédio moral coletivo é um tema complexo e pouco debatido nas doutrinas. Conceituamos como toda conduta que possa ser lesiva a uma dignidade a uma coletividade. É uma violação de interesses de um grupo, trazendo assim, prejuízos aos trabalhadores tanto no social como na saúde.

O assédio moral no trabalho cometido contra vários trabalhadores de uma mesma empresa é chamado de assédio moral coletivo.

4.3.7 Assédio Moral Organizacional

Ademais, uma forma de assédio moral no ambiente de trabalho que é praticado dentro das empresas, é uma violência infligida aos empregados de uma organização e se não for coibida pode levar um indivíduo a desenvolver graves doenças físicas e psíquicas. Ao ser constantemente humilhado e denegrado no dia a dia de trabalho, o empregado sente-se cada vez mais diminuído.

Conforme Mônica Chiapetti Falkenbach (2007), o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, sendo resultado de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, tendo como objetivo somente a produção e o lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competitividade

agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. O constante clima de terror psicológico no ambiente de trabalho gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, território propício à predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas. Marie-France Hirigoyen (2011, p. 65) descreve claramente o assédio moral como sendo:

[...] por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

5 REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No Brasil, não há previsão em lei federal acerca do assédio moral. Há, pelo menos, 11 (onze) projetos de lei atualmente tramitando no Congresso Nacional sobre o tema.

Destacamos, a OIT- Organização Internacional do Trabalho, que defende o direito do trabalhador ao trabalho decente, ou seja, um trabalho que seja de acordo com as condições legais para o trabalhador exercício de liberdade, segurança e garantia de vida digna no ambiente de trabalho.

O levantamento da OIT, além de verificado em países em desenvolvimento, ainda está presente no plano internacional. A primeira cidade brasileira a aprovar a lei que condena o assédio moral foi em Itacemápolis(SP).

O MTE- Ministério do Trabalho e emprego promove divulgação em pro de benfeitorias para s empregados e empregadores. É um órgão responsável pela fiscalização do funcionamento adequado no ordenamento jurídico que trata das relações no ambiente de trabalho, de acordo com a OIT.

De acordo com a regulamentação probatória o assédio moral é prática corriqueira no ambiente laboral, mas a sua comprovação em juízo é extremamente dificultosa.

O assédio moral no trabalho está regulamentado no artigo 483 da CLT

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua [família](#), ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de [desempenhar](#) obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o [pagamento](#) das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

No assédio moral, pode ocorrer que o trabalhador, não suportando a crise que afeta o seu psicológico a principio, acarretando que irá pedir a rescisão do contrato de trabalho.

Paroski, ao comentar sobre o tema em análise, aborda:

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de

reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade (2006, p. 2). (PAROKI, 2006,p.2)

5.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Não é fácil definir o que é assédio moral, o tema dispõe sido recente, sabemos a principio que é algo relacionado ao psicológico ofendido, que pode ser no trabalho, conduta qualquer, um gesto, palavra, comportamentos que aconteça no clima de ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho desestabiliza a vítima no exercício de suas funções, coibindo seus rendimentos positivos, acarretando humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho, ainda assim não sendo satisfatórios os objetivos da empresa.

O conceito, bem como a ideia, não é tão recente assim. O assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo, mas que vem recebendo destaque pela mídia nos últimos tempos devido à tendência de tornar as relações de trabalho mais transparentes e justas. É um fenômeno mundial, que consiste em degradar as condições de trabalho por meio de ofensas, pressão e críticas excessivas das autoridades sobre seus subordinados. (MASCARO, 2013, p. 37).

É no meio ambiente do trabalho onde o homem vive a maior parte de sua vida, e é onde também ele demonstra suas qualidades pessoais e profissionais, cooperando com a produção, distribuição e circulação de riquezas, portanto o ambiente do trabalho deve ser sadio, propiciando condições dignas de trabalho, a fim de proteger a vida e saúde do trabalhador. O assédio moral quer se conceituar no meio onde tem tudo haver com problemas que poderá afetar a saúde do trabalhador.

Bem acentua Gamonal que a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante

do assédio moral. GAMONAL (2002. p. 26).

É por meio de condições dignas de trabalho que os trabalhadores conseguem melhorar sua condição social é, sem dúvida, é por meio desse ambiente sadio e equilibrado que será propenso a uma boa qualidade de vida para: o trabalhador dentro e fora da empresa.

O traço característico da relação de emprego é a prestação do labor de forma pessoal, contínua, onerosa e subordinada, em que o empregado vende sua força de trabalho, fonte de subsistência própria e de sua família, constituindo, portanto, a relação de emprego um campo fértil para a ocorrência do assédio moral face ao estado de sujeição do empregado ao poder patronal.

Portanto em razão, essa forma de abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual, com o fim de afastar o empregado de sua função, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, deve ser imposta pelo ordenamento jurídico brasileiro ao empregador a abstenção dessas práticas que conduzam a ofensas verbais ou físicas, violadoras dos direitos de personalidade e dignidade do trabalhador, sob pena de reparar os danos e prejuízos causados, sem prejuízo da configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho.

O empregador tem o dever de dar ao empregado condições para que, diante de uma demissão, o empregado esteja gozando da mesma saúde física e mental que possuía quando fora admitido.

São diversos fatores que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho, dentre vários se destaca atos omissos, agressões psicológicas, como praticas que abalam emocionalmente a moral do trabalhador. Certas palavras ferem mais que pancadas, pois no caso de você encara ouvindo todos os dias de seu chefe, ironias baixas, que ferem nosso emocional completamente, exemplo: Você é mole! Aqui não é lugar para doentes, lugar de doente é no hospital. Aqui você só atrapalha. A resposta de tudo isso a principio é o medo, o funcionário passa a acreditar naquilo, essa ameaça de perder emprego não só ao o ameaçado, mas a todos é atingido de forma negativa.

Isso tudo por falta de regras trabalhistas no ambiente e então favorece completamente o assédio moral. O próprio chefe perde o seu controle do que

está gestando; e fica a critério do trabalhador que com seu psicológico abalado perde o foco completamente de seu emprego.

A grande discussão é que a recuperação da dignidade, identidade o repeito no ambiente de trabalho, cada dia está sendo ridicularizados os ambientes a esses atos, ferindo não apenas o trabalhador ofendido, mas também toda a coletividade em sua volta. Pois existe o sindicato que é um de nossos meios de representação, comissões de trabalhadores, os direitos humanos e tantos outros que protegem nossos direito e nossa saúde. Defendendo tamanhas discriminações.

Para quem acha que o problema só acontece no Brasil e se restringe aos trabalhadores menos qualificados, basta ver pesquisa realizada pela revista francesa *Rebondir*, especializada em questões de emprego. Dos 471 entrevistados para a pesquisa, divulgada em junho do ano passado, 33% disseram já ter sofrido assédio. E o problema atingiu indiscriminadamente todos os escalões: executivos (35%), supervisores (27%) e operários (32%). BERNARDES (2013.p.01).

5.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A ausência de dispositivo legal específico a respeito do assédio moral não permitiu que a doutrina e a jurisprudência se omitissem sobre estas questões, nem muito menos tem impedido a aplicação de penalidades aos empregadores que assim procedem ou que permitem esses procedimentos por parte de seus prepostos, principalmente no âmbito da fixação de indenização ao empregado lesionado.

Nossa Constituição Federal assegura o respeito à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive, com a determinação de indenização por danos morais (art. 5º, V e X, CRFB/88).

A responsabilidade civil do empregador surge em face do direito obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar-se de observar um preceito normativo que regule a vida em

sociedade.

Diniz (2004, p. 34) aduz que a responsabilidade civil está relacionada com:

[...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato próprio imputado, de pessoas por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva) ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

Surge, portanto, a responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e o dano. Neste sentido já esclarecia Caio Mário da Silva Pereira (2000, p.127), ainda sob égide do antigo código civil de 1916, que:

A reparação do dano moral recebeu a benção definitiva com a Constituição de 5 de outubro de 1988. O art. 5 °, alíneas V e X, referem-se por expresse a dano material ou moral, embora em referência a casos especiais de “direito de resposta” e de “violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas”. Não importa o casuísmo. O que tem relevância é a circunstância de haver um princípio geral estabelecendo a reparabilidade do dano moral, independentemente o prejuízo material.

A teoria da responsabilidade civil passa a ter relevante importância no direito brasileiro, no qual o dano que gerasse prejuízo material e moral a outrem, deveria ser indenizado pelo autor, como demonstra Dower (2001, p.339) quando afirma que:

[...] a responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. [...] A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado à terceiro.

Uma vez comprovado o dano, cabe a responsabilidade civil do agente causador, devendo ser reparado o dano sofrido, pois a consequência jurídica do ato ilícito é a obrigação de indenizar.

Desta forma, a responsabilidade civil é o ressarcimento dos

prejuízos acarretados ao lesado que sofreu tanto em seu patrimônio como em componentes de sua pessoa ou personalidade. Nessa esteira, cabe à justiça, em última instância, reparar as perdas experimentadas e os danos morais sofridos pela vítima do assédio ou ato ilícito, às custas do agressor e de forma pecuniária.

5.3 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio trás problemas negativos para o empregado e empregador, para os que estão á sua volta. O que acarreta que esse efeito negativo, não existe alguma proteção jurídica específica.

5.3.1 RECISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO – Despedida Indireta

A rescisão indireta do contrato de trabalho, uma justa causa do empregador que promove a disposição da relação, ou seja, uma parte deseja uma prestação de serviço, utilizando forças diversas, existindo uma relação de emprego.

Quando as partes concordam, uma relação, um oferece o serviço e o outro aceita, celebrando um contrato de obrigações.

E caracterizada pela culpa exclusiva do empregador, o contrato pode acabar por essa culpa do empregado, acarretando a rescisão indireta, conforme o artigo 482 e 483 da CLT.

Limita-se atualmente pelos direitos d uma proteção da jornada de trabalho, direitos trabalhistas valorativos e uma melhor satisfação no ambiente de trabalho. Esses direito não estão previstos na CLT. Apenas se resguarda pela Constituição Federal quando falamos no artigo 5º sobre a inviolabilidade da honra e igualdade.

Salienta ainda citado autor, que tal falta é de gravidade extremada, pois motivo o empregado a romper o contrato de trabalho, como assim ensina:

A irregularidade cometida pelo empregador deve ser de tal monta que abale ou torne impossível a continuidade do contrato. Se o empregado tolera repetidamente pequenas infrações cometidas pelo empregador, não se poderá falar em rescisão indireta, devendo o juiz preservar a relação de emprego, pois, principalmente em épocas de crise, é difícil conseguir nova colocação no mercado de trabalho (MARTINS, 2001, p.336).

A despedida indireta e abusiva pode ser praticada pelo empregador em relação ao emprego que lhe preste no momento.

No caso o empregador não demite o empregado, mas o empregador faz de tudo para o empregado não conseguir cumprir suas obrigações, oferecendo piores condições no ambiente de trabalho. Sendo assim o empregado acaba não conseguindo cumprir a obrigação contratual.

6 ASSÉDIO SEXUAL

6.1 CONCEITO

No assédio sexual vem do latim *obsidere*, que tem significado de **atacar**. Ocorre o seguinte: o ingresso das mulheres, por exemplo, tem menor oportunidade no meio do trabalho, salários menores, oportunidades, são as primeiras a entrar na lista de demissão. Há uma exceção sim, quando o homem é assediado por uma mulher, mas isso não é a regra.

O alvo preferencial do assédio moral e também sexual, a maioria das vezes é em mulheres e negras, focando a estética.

Ademais, entende-se que advém de palavras de forma pronunciada, escrita e até gestos que venham de uma forma a afrontar o outro, obtendo uma coação. Quando promete um cargo melhor de emprego desde que a mulher ceda, ou ainda se a mesma não aceitar acontecerá algo ruim com a mesma.

É fato que assédio moral é um abuso de poder no trabalho. A chantagem e a intimidação são meios usados para isso acontecer.

O que a pessoa assediada pode fazer primeiramente é procurar uma delegacia da mulher e, ou delegacia comum, registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Sindicatos, reuniões de provas etc.

A ação contra assédio sexual é uma busca de um objetivo em comum; homem e mulher em busca de um ambiente de trabalho digno.

Há diversas dúvidas sobre o questionamento desse assédio, dentre outras, a constituição desse crime não requer apenas a aproximação de uma pessoa à outra. De um lado fica a sustentação de um desejo que pode ter resposta positiva ou negativa. Sendo positiva, significa a liberdade sem que sso preciso de coação, ameaça a pessoa. De outro lado fica o limite excedido, que no caso, recebe-se uma não como resposta, a inexistência havendo coação, ameaçar, aí sim assédio sexual.

Nesse sentido afirma-se que a “ofensa deve ser grave, ofensiva, desrespeitosa, chula e com poder de intimidar, de causar mal-estar anormal e de colocar a vítima em situação vexatória e diminuída ou desmoralizada perante terceiros, enfim agredidas em sua imagem e ferida moralmente.

6.2 ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

Tanto o assédio moral no trabalho quanto o assédio sexual no trabalho são formas injustas de perseguição do trabalhador. O assédio, seja moral seja sexual, é uma falta grave capaz de justificar a rescisão do contrato de trabalho. O assédio moral e o assédio sexual no trabalho são atos ilícitos que atentam contra a honra do trabalhador que, por conseguinte, pode requerer a reparação pelo dano moral sofrido. Aliás, a professora Amauri Mascaro (2013, p.476) diz que o “dano moral, que é o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho...”.

Existem inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos do assédio moral e assédio sexual no trabalho. Há, em ambos, uma perseguição que desestrutura, humilha e agride a dignidade da vítima. Esta, na maioria dos casos, é obrigada a deixar o emprego.

Enquanto o dano moral é a consequência de um ato lesivo que fere os direitos personalíssimos. O assédio sexual é consequência em pressão psicológica.

Nada obstante, o assédio moral no trabalho consiste num processo de perseguição da vítima caracterizado pelo escopo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral.

Por sua vez, o assédio sexual no trabalho se configura, igualmente, num processo de perseguição do assediado, mas agora com o intuito de obter favores sexuais da vítima.

Numa simplificação máxima, apenas para efeitos didáticos, podemos dizer que enquanto no assédio moral no trabalho o objetivo, consciente ou não,

é o de expulsar a vítima do universo profissional, no assédio sexual no trabalho a intenção clara é a de atrair a vítima para o assediado.

Noutros termos, em geral, no assédio moral o movimento é o de repulsa, enquanto que no assédio sexual é sempre o de atração da vítima.

Por seu turno, Pamplona Filho (2001, p.35) defendeu que "... a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano."

No cotidiano da vida trabalhista, contudo, geralmente, não é tão simples verificar a distinção acima delineada.

Isso porque muitas vezes o assédio sexual no trabalho, quando a recusa da vítima se torna evidente, degenera em assédio moral no trabalho. Vale dizer, o perseguidor que, originariamente, desejava ter a vítima para si, diante da rejeição, com o ego ferido, parte em busca de vingança. Ou seja, o assediador passa a adotar todos os tipos de estratégias sórdidas para levar a vítima a se prejudicar, vindo a pedir licença-médica ou demissão. Os erros a que é induzida a cometer, igualmente, podem ser pretexto ideal para a despedida do assediado.

O assedio moral na justiça do trabalho, diante desta realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. Como a teoria do assédio moral tem posicionamento quanto o direito à dignidade humana, tudo por conta o que prevê a Constituição, artigo 5º da CF.

No julgamento desses casos vai existir a ocorrência de assédio moral quando a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo, e a determinação de conturbar emocionalmente a vítima, visando tirá-lo do trabalho. Trata-se, portanto, de atos vistos em conjunto, têm por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras.

7. PREVENÇÃO, MEDIAÇÃO E CONFLITOS NO ASSÉDIO MORAL

A mediação acontece em favor de ambas às partes, é algo normal que acontece entre as pessoas, onde há interesse há conflitos.

No caso dos funcionários têm oportunidade a ter informações e conhecimento sobre o seu caso, para melhores entendimentos. Deve acontecer imparcialmente, com objetivo das partes chegarem a uma decisão satisfatória para elas. Com isso é usado o dialogo, explicando os fatos, sentimentos e esclarecimentos que irão precisar, e com objetivo de uma provável negociação.

È cabível a obtenção de medida cautelar fundamental para sua realização, dentre elas: a realização dos fatos narrados da denúncia de queixa ao assédio moral; acolhimento e orientação às vitimas: orientação e encaminhamentos das vitimas de assédio moral para um psicólogo ou assistente social; tem que haver uma investigação do agressor ao assediado, uma análise de necessidades de mudança de local de trabalho.

7.1 DENÚNCIA REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL

O papel do MRT é investigar os casos mais para isso é preciso que a vitima deva comparecer denunciar no Ministério Publico e lá é tomada a ação do termo, denúncia dele. Pode mandar uma correspondência escrita pelos correios, ele também pode acessar a página na internet que existe o link www.prt15.mpt.gov.br.

Ademais, existi uma apuração da prática de assédio moral que será imediata e solicitada pelos ofendidos, e com a quantidade no mínimo de duas testemunhas, ou por autoridades que tiver informações e conhecimento sobre o assédio. A denúncia pode ser feita pela ouvidoria, mas que se pode também ser apurada os fatos. Essas denúncias deverão serem transitadas com documentos necessários, por meio das equipes RH, CIPA, em prol de tratamento psíquico, evitar possíveis sofrimentos no ambiente de trabalho e designados, no caso eles que serão os responsáveis pela prevenção naquele.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacam-se: São Paulo, Natal, Guarulhos, Bauru, Cascavel, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro que desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do código penal e outros projetos de lei.

O maior patrimônio do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que resulta em reputação conquistada no mercado profissional, proveniente de sua dedicação e de seu empenho em se profissionalizar. Ora, o ato ilícito e lesivo à moral do empregado é todo aquele que afete o indivíduo para a sua vida profissional, denegrindo, de forma leviana, a imagem profissional do empregado, impedindo sua ocupação profissional no mercado.

Destaca-se a ocorrência de situações lesivas e a busca da coação dessas práticas no âmbito jurídico, é a busca dos direitos e garantias dos trabalhadores.

É evidente que, apesar de não haver lei específica tratando do assédio moral, o amparo legal existente na forma da analogia, da doutrina, do direito comparado e da jurisprudência, possibilitando a interrupção do círculo vicioso determinado pelo capitalismo que só vê o trabalhador como mero objeto e o seu trabalho como uma mercadoria que pode ser comprada e tratada como tal.

Entretanto, tem sido possível ao trabalhador lesado ter sua dor compensada e, ao mesmo tempo, responsabilizar quem por ela foi responsável ou quem foi omissor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

BERNARDES, **Marcelo Di Rezende**. **Assédio moral é crime?**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 60, dez 2008. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5379>. Acesso em dez 2013.

DOWER, Néelson Godoy Bassil. **Curso Moderno de Direito Civil**. 3 ed. São Paulo: Nelpa, 2001.v.1, p.339

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Meio Ambiente do trabalho** (aspectos gerais e propedêuticos). Disponível em: <http://www.nacionaldedireito.com.br/doutrina/648/meio-ambiente-do-trabalho-aspectos-gerais-e-proped-uticos>>. Acesso em: 15 set. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2003.

Jurisprudências. TST. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Decisões. <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/> Acesso dia 20 de novembro de 2013.

MASCARO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.476.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, **Antonio Carlos Flores de**. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ed. São Paulo: Ltr, 2003.p.24.

MORAES, Alexandre de. **Constituição Brasileira interpretada e legislação constitucional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p.128

PAMPLONA FILHO, **Rodolfo**. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 16 out. 2013.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Direito Civil: Alguns aspectos da sua evolução**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.p.127.

PINTO, Francisco Leocádio Araújo (Org.). **Síntese Trabalhista. Ano XIV, nº 162. Dezembro de 2002.** Porto Alegre – RS: Síntese Ltda. p.127.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2002, p.62

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral na âmbito da empresa.** São Paulo: Ltr, 2006.