



ESTADO DE MATO GROSSO
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E HUMANAS
BACHARELADO EM DIREITO



ANDREIA RODRIGUES DOS SANTOS

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pontes e Lacerda – MT

2019

**ESTADO DE MATO GROSSO
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E HUMANAS
BACHARELADO EM DIREITO**

ANDREIA RODRIGUES DOS SANTOS

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito à Universidade de Mato Grosso - UNEMAT, sob a orientação do Professor Fabio Ribas Terra.

Pontes e Lacerda – MT

2019

TERMO DE APROVAÇÃO

ANDRÉIA RODRIGUES DOS SANTOS

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito, no Curso de Bacharelado em Direito, da Universidade do Estado de Mato Grosso.

Em 26/11/2019, a banca examinadora considera aprovado o Trabalho de Curso da Acadêmica Andréia Rodrigues dos Santos, para obtenção do Grau de Bacharela em Direito.

Orientador:

Fábio Ribas Terra
Universidade do Estado de Mato
Grosso

Membros da banca:

Fernando Henrique Viola de Almeida- 1º membro
examinador Universidade do Estado de Mato
Grosso

Matheus Salomé de Souza- 2º membro
examinador Universidade do Estado de Mato
Grosso

AGRADECIMENTOS

Agradeço...

Aos amigos: Meire, Rose, Neidiane , Kimberly, Alcione que conheci durante a jornada, e que me fortaleceram quando pensei em desistir.

Ao meu orientador Fábio Ribas Terra, por ter aceitado este desafio.

Aos meus comandantes que me apoiaram e buscaram sempre o caminho da compreensão para que eu conseguisse frequentar às aulas.

Aos professores que me ensinaram Direito, ensino tão eficaz que mesmo antes da formatura, já contribuiu para a minha aprovação em um grande concurso.

Ao meu marido, pelo amor, respeito e companheirismo.

Ao Senhor Jesus, senhor da minha vida e meu único salvador.

RESUMO

CC/2002 – Código Civil de 2002

CF – Constituição Federal

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CODEX – Acervo de Leis

RESUMO

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O objetivo da presente monografia é analisar de forma conceitual e bibliográfica os aspectos legais que tange o tema “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, expondo as consequências que essa conduta nas vítimas, sob a ótica da doutrina majoritária. A legislação brasileira em especial o direito do trabalho vem aos poucos recepcionando esse tema, uma vez que tal instituto ainda não fora legislado no Brasil. Podemos observar que o assédio moral dentro do contexto a ser estudado gera danos a dignidade da pessoa humana e em alguns casos até doenças graves causando assim efeito jurídico passível de indenizações no âmbito moral e material. Com isso pretende demonstrar o conceito, os tipos de assédio moral existentes dentro do ambiente de trabalho, os efeitos jurídicos e as consequências de forma a não esgotar o tema por completo, mas analisar como o ordenamento jurídico trata este assunto que vem crescendo a cada dia gerando um abalo psicológico na vítima, interferindo no seu ambiente de trabalho e na sua vida social e familiar.

Palavras Chave: Direito do Trabalho, Assédio moral, Consequências psicológicas. Formas de prevenção.

ABSTRACT

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT

The purpose of this monograph is to analyze in a conceptual and bibliographic way the legal aspects related to the theme “Moral Harassment in the Workplace”, exposing the consequences that this conduct has on the victims, from the perspective of the majority doctrine. Brazilian legislation, especially labor law, has been slowly welcoming this theme, since such an institute had not yet been legislated in Brazil. We can observe that bullying within the context to be studied generates damage to the dignity of the person and in some cases even serious illnesses thus causing legal effect that can be compensated in moral and material scope. With this intends to demonstrate the concept, the types of bullying within the workplace, the legal effects and consequences in order not to exhaust the topic completely, but to analyze how the legal system treats this subject that has been growing every day. generating a psychological shock in the victim, interfering in their work environment and in their social and family life.

Keywords: Labor Law, Bullying, Psychological Consequences. Forms of preventio

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASPECTOS GERAIS ACERCA DO DANO MORAL NO CONTEXTO TRABALHISTA.....	13
1.1 Conceito De Dano Moral.....	13
1.2 O Direito Do Trabalho E O Dano Moral.....	13
2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	16
3. A CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES.....	19
3.1 Assédio Moral Vertical Ascendente.....	20
3.2 Assédio Moral Horizontal.....	22
3.3 Assédio Moral Vertical Descendente.....	23
3.4 Assédio Moral Misto.....	24
3.5 Assédio Moral Coletivo.....	25
4. OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	27
4.1 O Sujeito Ativo.....	27
4.2 O Sujeito Passivo.....	29
5. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	31
6. OS ASPECTOS LEGAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	33
6.1 A Proteção Constitucional Sobre O Assédio Moral.....	34
6.2 A Proteção No Âmbito Do Direito Civil.....	37
6.3 A Proteção No Âmbito Do Direito Penal.....	49
6.4 A Proteção No Ambito Do Direito Do Trabalho.....	41
7. PROPOSTA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

INTRODUÇÃO

Atualmente, o assédio moral no ambiente de trabalho, é sem dúvidas um dos assuntos com mais relevância existentes na doutrina jurídica, não só por representar uma grave ameaça aos princípios fundamentais da Constituição, mas principalmente pela falta de previsão na legislação penal atual.

O trabalho possui o intuito de abranger o tema em diversos ângulos, principalmente nos casos de assédio moral por parte de pessoas hierarquicamente superiores às vítimas dentro do ambiente de trabalho. É sabido que este ambiente é propício para o convívio de pessoas, pois é onde se passa grande parte do tempo e que se pode aproveitar para demonstrar o que se tem de melhor, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal.

O assédio moral, de acordo com doutrinas especializadas, é classificado em cinco tipos de espécies, todas com características bem marcantes que as diferenciam, sendo classificadas em assédio moral vertical descendente; que parte do superior em relação aos seus subordinados, o assédio moral horizontal, que parte de um ou mais trabalhadores em relação aos seus pares, o assédio moral vertical ascendente, este mais raro o qual parte dos subordinados em relação aos seus superiores, o assédio moral misto; que abrange tanto o assédio do subordinado contra o superior e também quando ocorre o inverso e por fim o assédio moral coletivo; o qual acontece com um grupo de pessoas.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu texto os princípios fundamentais, que garantem um dos direitos mais valiosos para o ser humano, ou seja, a dignidade humana, prevista em seu artigo 1º, inciso III. Em seu teor também reprime quaisquer tipos de discriminação que distinga o tratamento entre os gêneros tanto nas relações sociais, quanto nas relações de trabalho e jurídicas, de acordo com o artigos 5º, e seus incisos e 7º, inciso XXX, à nível de cor, preferência religiosa, sexo, faixa etária, entre outros.

Para um bom entendimento do assunto, é importante conhecer o contexto histórico, a definição e conceito do assunto abordado, analisando os aspectos legais e doutrinários a fim de demonstrar a importância do tema para a legislação brasileira.

Nesse sentido, podemos destacar que a problemática que é destacada no presente tema é a falta de legislação própria que venha tratar do assédio moral no ambiente de trabalho,

uma vez que as consequências dessa conduta gera transtornos para a vítima em muitos casos irreversíveis.

Mediante o exposto, o presente estudo segue uma linha de raciocínio que será dividida em capítulos a fim proporcionar um entendimento melhor acerca do tema abordado. No primeiro capítulo é analisado de forma mais branda os aspectos gerais do dano moral dentro do contexto do direito do trabalho, vindo a conceituar o dano moral em si, e o vínculo que este dano apresenta em face do Direito do trabalho.

No segundo capítulo será abordado um breve contexto histórico acerca do assédio moral dentro do ramo trabalhista, percorrendo acerca das considerações iniciais sobre o tema visando em primeiro momento demonstrar o conceito geral e sua relevância para o trabalho.

Em seguida, no terceiro capítulo será abordado a classificação e as espécies de assédio moral existentes que podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho, analisando cada uma delas e mostrando o momento que elas se concretizam bem como seus conceitos e fundamentos.

No próximo capítulo, é estudado os sujeitos que podem ser partes do assédio moral, fazendo uma análise das suas classificações bem como as diferenças que cada tipo apresenta expondo o conceito doutrinário e as teses que venha enquadrar as pessoas em determinado tipo de sujeito.

No quinto capítulo, será analisado as consequências que o assédio moral pode trazer para a vítima e também para o agressor dentro e fora do ambiente de trabalho, bem como os efeitos que esse tipo de ato gera para a empresa. Este capítulo é de suma importância, uma vez que demonstrará que a legislação brasileira precisa urgente criar leis específicas para combater este tipo de crime.

No capítulo sexto, será o foco principal do trabalho, pois neste capítulo será aprofundado a problemática do tema, que é definida pelo fato do ordenamento judiciário brasileiro não ter normas específicas que venha tipificar a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho, mostrando que é preciso buscar outras fontes de direito para tratar das penalizações do ato ilícito, bem como demonstrar quais as formas de proteção a vítima tem acerca dessa temática.

E por fim, no sétimo capítulo, abordaremos quais são as propostas de prevenção

que as empresas e até mesmos os empregador podem buscar para amenizar os danos que o assédio moral traz tanto na vida dos envolvidos, fazendo com que tenham um ambiente de trabalho mais harmonioso que vise beneficiar o envolvimento das pessoas para com seus pares e superiores estimulando o bom andamento dos negócios da empresas, tornando assim um ambiente de trabalho honroso e respeitoso dentro do setor mercantil. Concluindo assim o estudo com as considerações que o autor da pesquisa tem acerca do tema.

1. ASPECTOS GERAIS DO DANO MORAL NO CONTEXTO TRABALHISTA

1.1 Conceito De Dano Moral

O conceito de dano moral é explicado por diversos doutrinadores do ramo do Direito, vejamos.

Para Diniz (p.84);

O dano moral caracteriza-se como uma ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, provocada pelo fato lesivo. Dessa forma podemos afirmar que o dano moral é decorrente da violação dos direitos de personalidade, como a honra, à intimidade, à integridade física, que vem atingir o bem extrapatrimonial que fere a dignidade da pessoa humana.

O Professor Arnaldo Wald (p.407,1989) explica,

"Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo, pois, uma lesão causada a um bem jurídico, que pode ser material ou imaterial. O dano moral é o causado a alguém num dos seus direitos de personalidade, sendo possível a cumulação da responsabilidade pelo dano material e pelo dano moral" WALD (1989, p.407).

No mesmo sentido Cahal (2011, p.28) afirma:

"Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial." CAHAL (2011, p.28)

Dessa forma o dano moral atinge na verdade o que somos e não tão somente o que temos, violando assim de forma direta os direitos de personalidade.

1.2 O Direito Do Trabalho E O Dano Moral

Os vínculos trabalhistas, ao longo da história, tiveram diversas formas de proteção.

Originalmente, a preservação da vida do trabalhador era o “carro chefe” das proteções trabalhistas frente ao ambiente de trabalho impróprio. Podemos destacar que após alguns anos o Direito passou a proteger não só a vida da pessoa humana mas também a sua qualidade de forma a dar mais suporte para o trabalhador.

No passar dos anos o ambiente de trabalho passou a ser propício para a incidência do dano moral, uma vez que a possibilidade de ocorrer “excessos” é incontavelmente alta, já que a relação empregador e empregado, muitas vezes, vem exceder os limites da proporcionalidade causando grandes atritos na relação de emprego.

O contrato de trabalho cria direitos e obrigações recíprocas, implicando uma situação correlata de poder organizacional do empregador e de subordinação a este poder, por parte do empregado. (OLIVEIRA, 2002, p.150).

Dessa forma essa hierarquia muitas vezes abre espaço para algum abuso que o empregador possa cometer, já que o empregado necessita do seu salário para o seu sustento e acaba sendo parte frágil nas relações trabalhistas, enquanto o empregador é parte mais forte onde tem por objetivo sempre aumentar sua atividade econômica, investindo seu poder disciplinar para supervisionar seus empregados.

Com isso o Direito mais específico o Direito do trabalho para proteger a relação dentro do ambiente de trabalho aplicando o Princípio da Isonomia como critério fundamental, para garantir a igualdade nas relações trabalhistas.

Portanto no ambiente laboral vemos uma enorme propagação de ações que incidem no tocante ao Dano Moral, devido as características do contrato de trabalho, no qual aumenta a probabilidade de ser moralmente atingido pela parte mais forte desta relação, sendo indispensável as normas constitucionais que garantem a reparação pecuniária do dano sofrido.

Nesse sentido Oliveira afirma que:

“O dano à pessoa pode ocorrer em todos os momentos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase póscontratual.” OLIVEIRA (2002, p. 145)

O assédio moral não possui tipificação penal, desta forma a Constituição prevê o direito a reparação, quanto à afronta moral que viola princípios e garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988 em conjunto com a CLT e outras leis esparsas.

Gamonal (2006, p.29) diz 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, que sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio. GAMONAL (2006, p.29)

Fazer a análise do tema proposto em consonância com o direito constitucional se torna indispensável, uma vez que o assédio moral viola os princípios fundamentais da pessoa humana.

O professor e doutrinador Hemérito (2006, p. 8), ensina em seu livro assédio moral no trabalho, que na sociedade pós-industrial o Direito do Trabalho tem buscado proteger trabalhadores, prezando pela igualdade entre empregado e empregador com base nos direitos fundamentais incluídos na nossa carta magna, com o objetivo de limitar o exercício do poder do empregador, flexibilizando condições de trabalho dignas do ser humano pós moderno.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Ferreira em seu livro defende que o assédio moral não é como um fenômeno novo, pois está presente nas relações trabalhistas desde seus primórdios sendo comparado com o próprio direito trabalhista, vejamos:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. FERREIRA (2004, P.37)

Assim podemos afirmar que o Assédio moral nas relações de trabalho, começou a ser estudado mais profundamente no Brasil, apenas no século XXI, em meados do ano 2000, quando a escritora e doutrinadora Margarida Barreto, publicou sua obra “Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações”, a qual veio se torna a principal referência teórica sobre o instituto do assédio moral no país.

De acordo com Stephan (2013, p.14):

Neste mesmo ano, surgiram os primeiros processos trabalhistas por prática de assédio moral, julgados pelo Poder Judiciário do Espírito Santo. A partir de então, há crescente repercussão sobre o estudo da prática do assédio moral, ganhando destaque no Brasil notadamente na área jurídica, embora inexista legislação federal que trate o tema. STEPHAN (2013, p.14)

É claro que o presente estudo é considerado um tema multidisciplinar que possui diversas terminologias onde é objeto de estudo em diversas ramificações da ciência como o Direito, a Psicologia e a Sociologia e até mesmo na Medicina.

Nos dias atuais onde na sociedade global o mercado de trabalho é o “pulmão” do modelo de econômico capitalista, o tema rapidamente se tornou questão de interesse mundial, uma vez que foram criadas varias formas de prestação de trabalho. Com o crescimento das relações trabalhistas houve também crescente casos de abusos internos, contudo e adversamente a esse crescimento a publicidade acerca de abusos incluindo o assédio moral no trabalho não teve tamanha atenção.

Mesmo o tema aos poucos ganhando espaço no contexto mundial, conceituar o tema acaba se tornando uma tarefa difícil, uma vez que no ordenamento jurídico brasileiro existe diversas opiniões acerca do estudo, dificultando assim um consenso unânime entre os doutrinadores.

Nesse sentido Alkimin leciona:

Com intuito de identificar o fenômeno do psicoterror, e de demonstrar suas consequências jurídicas, a conceituação de assédio moral, foi trazida da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico, não existe previsão específica sobre o tema em questão. (ALKIMIN, 2008, p.36).

Assim Guesdes traz o conceito de assédio moral:

assédio moral é uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais, mas que sobreviveu por séculos inteiramente ignorada de médicos e juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para os seus sofrimentos e sem punição adequada para ação criminosa do perverso. GUEDES (2005, p.19)

Já Nascimento conceitua o assédio moral como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra as dignidades 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 a integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p.14)

Menezes (2003, p.292) complementa que “o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações humilhantes, de regra, é sutil, no

estilo pé de ouvido”, já no âmbito processual Hirigoyen define o assédio moral:

Como um processo de psicoterror, ou seja, de práticas em que se exercita o terrorismo psicológico contra determinada pessoa, e se manifesta sob diversas formas de conduta, todas abusivas e sempre com o objetivo de humilhar, de desestabilizar emocionalmente e de prejudicar a sua vítima, onde três são, então, os elementos centrais extraídos desse conceito: a repetitividade, a violência psicológica e a finalidade destrutiva. (HIRIGOYEN, 2006, p.63)

O assédio moral no ambiente de trabalho é estabelecido pelo núcleo dos verbos que tem o objetivo de ferir a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, leciona Alkimin (2008, p.71):

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.). ALKIMIN (2008, p.71)

O assédio moral só pode ser caracterizado se a conduta do agente for considerada lesiva e constante, dentro do ambiente de trabalho sobre outra pessoa, com o intuito de ameaçar a permanência da pessoa no emprego ou abalar a sua integridade física e psicológica no ambiente laboral.

Alkimin, 2008, p.51:

Caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou colega de serviço, posto que, no conflito, há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição, uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso da agressão pontual, esta esgota-se em si mesma, não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho (ALKIMIN, 2008, p. 51)

Além do conceito algo importante a se frisar no que tange o assédio moral no ambiente de trabalho são as classificações que o tema apresenta, o que será objeto de estudo posterior nesta pesquisa.

Conforme observado, não podemos atribuir um conceito único que possa definir o assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que o tema é amplo e com vários posicionamento diversos dos doutrinadores.

Assim concluímos que o assédio moral no ambiente de trabalho nada mais é do que uma forma de constrangimento, humilhação e terror psicológico, causando diversos transtornos e consequências para a vítima.

3. A CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES

A figura do assédio moral está presente em diversos ambientes de trabalho, como já estudamos anteriormente, que poder ser relacionadas ao abuso de poder até a manipulação do trabalhador para proveito próprio. O assédio moral na empresa pode causar danos violentos para a vítima decorrentes de atos ilícitos do assediador decorrente de sua hierarquia ou função no ambiente laboral.

Alkimin (2009, p.70) em sua obra descreve de forma sucinta quanto às espécies de assédio moral e as classifica em, “vertical descendente, onde existe o abuso da parte do superior em relação aos seus subordinados; horizontal simples ou coletivo onde o abuso vem da parte de um ou mais trabalhadores em relação a seus pares; vertical ascendente, que parte de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico.”

No mesmo sentido, classifica os tipos de assédio moral:

Quanto à origem (partindo de quem o inicia), tem-se o assédio moral vertical, que pode ser: vertical descendente, que é o mais comum, do chefe para o funcionário; vertical ascendente, que é o praticado do funcionário contra o chefe (em geral é coletivo: vários funcionários perseguem um chefe); horizontal, que é o praticado entre pessoas da mesma posição, ou posições semelhantes; coletivo, quando existem vários contra um (ex. vários alunos contra um professor, vários artistas contra um artista novato, ou contra um diretor, vários vendedores contra aquele que está ultrapassando metas) e, às vezes, costuma ser chamado “consenso”; indireto (ou à distância), quando o chefe, para não ser descoberto, manipula outros funcionários para que persigam o alvo em seu lugar (o chefe é o mandante), sendo assim, o seu comportamento fica menos evidente.” (PARREIRA, 2007, P.56-57)

Independente do tipo de assédio moral o objetivo primordial é a exclusão da vítima e o rebaixamento em alguns casos com intuito de proveitos próprios ou de terceiros a fim de conseguir vantagem dentro da empresa instalando um clima de constrangimento para que ela venha pedir o afastamento ou em alguns casos o desligamento definitivo da empresa.

Dessa forma podemos concluir que o assédio moral pode ser atribuído de acordo com a vontade e o tipo do agente, podendo ser caracterizado como assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal, assédio moral vertical ascendente, e quando são

realizados de forma conjunta o misto.

Ademais, vamos analisar e estudar cada um dos tipos de espécies de assédio moral de forma isolada, a fim de compreender melhor a sua composição.

3.1 Assédio moral vertical descendente

O primeiro dos tipos de assédio moral, é o vertical descendente, neste tipo podemos colocar o polo ativo da relação trabalhista como sendo o empregador ou responsável pela empresa exercendo função hierárquica com relação a vítima. Stephan (2013, p.43) explica que essa atitude que caracteriza uma perseguição na vertical ou seja “de cima para baixo”, onde o agente assediador usa da sua condição de superior hierárquico para assediar a vítima, que no caso não possui meios para afrontar a situação por conta do abuso de poder que o agente superior exerce; especificamente nesse caso não há necessidade do agente assediador se associar a outras pessoas para realizar o abuso, uma vez que sua condição hierárquica é suficiente para se agir isoladamente. nesses casos normalmente o agressor não se associa a outras pessoas, pois sua posição de controle é suficiente para agir isoladamente. Esta forma pode ser definido também como “bossing” (proveniente do inglês boss), que em português significa chefe onde é utilizado para caracterizar o “abuso de poder dos chefes.”

Alkimin leciona que

É bastante complicado comprovar o assédio por parte do superior hierárquico, por conta da sua imagem exterior positiva que é passada ao público que muitas vezes não conhece a real situação existente. Somando-se a isso em regra geral o assédio moral cometido pelo superior tem por objetivo entre outras de tirar o empregado do ambiente de trabalho “que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado” ALKIMIN (2009, P.62-63)

Castro explica que nesse tipo de assédio moral:

Nem sempre o superior hierárquico manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando à produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho, além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio é a queda de produtividade ou grande empenho do empregado, que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e conseqüentemente afastamento. (CASTRO, 2014, p.54)

Pacheco (2007, p.157) leciona que o assédio moral praticado por superior

hierárquico tenderá a ser “muito mais gravoso para a saúde do assediado, do que aquele assédio que parte de colegas, uma vez que a vítima sentir-se-á muito mais enfraquecida, isolada e muito dificilmente encontrará um meio de poder resistir e ultrapassar incólume da situação.”

Some-se a isso o posicionamento de Guedes (2005, p. 38):

(...) a entender que este tipo de assédio pode guardar relações de planejamento prévio, já que a empresa “organiza sua estratégia de modo a levar o trabalhador a afastar-se.” Nada obstante, “observa-se que nos últimos 20 anos que o mobbing estratégico foi largamente utilizado por empresas e instituições financeiras para eliminar do quadro os empregados considerados inadequados para o novo modelo de produção flexível inaugurado.” Além disso, o mobbing estratégico “não se confunde com bullying ou o bossing, termos empregados pelos ingleses para caracterizar o conhecido autoritarismo, decorrente do abuso de poder de certos chefes. GUEDES (2005, p. 38)

A mesma autora (2005, p38) ainda aduz que:

Entre diretores, empregados e executivos, em geral, é muito conhecido o mobbing estratégico, especialmente no modelo “geladeira”. E com frequência essa espécie se verifica durante os processos de fusão e incorporações de empresas, em que a nova direção vai eliminando “os trabalhadores velhos da antiga direção, mas preservando os segredos industriais; daí a derivação do método, pois o objetivo é esfriar as informações do que serão afastados.” E finaliza no sentido de que nesse contexto “a vítima é duplamente golpeada, pois além de sofrer humilhações, é esvaziada de informações”, o que leva ao entendimento de que ao término do processo, sentem-se usurpadas. As estatísticas indicam uma incidência maior de suicídios entre os executivos assediados nessa modalidade. GUEDES (2005, p. 38)

Hirigoyen (2009, p.92) expõe que:

Certos autores, diferenciam no assédio proveniente da hierarquia em diversos ‘subgrupos’, a saber: o assédio perverso, estratégico e o institucional. Para a autora, “o primeiro é aquele praticado com uma finalidade puramente destrutiva, ou de valorização do seu próprio poder”, enquanto o assédio estratégico “será aquele que se destina a forçar um assalariado à demissão, contornando deste modo os procedimentos obrigatórios do despedimento.” Por fim, o assédio institucional, por seu lado, “é visto como um instrumento de gestão pessoal no seu todo. Hirigoyen (2009, p.92)

3.2 Assédio moral horizontal

O segundo tipo existente de assédio moral é o assédio moral horizontal cujo a relação existente entre assediador e assediado não envolve a figura de de um superior mas sim funcionários de mesmo nível hierárquico ou semelhante, as partes exercem a mesma função na empresa, onde passam a se tratar de forma cruel uns com os outros na presença de outros trabalhadores e ate mesmo na presença de superior, este que por muitas das vezes permanece inerte diante da situação.

Nesse sentido Stephan (2013, p.47) explica que este tipo de assédio é “caracterizado pela perseguição e humilhação entre os próprios colegas de trabalho que ocupem o mesmo nível

hierárquico, sem ascendência funcional entre si”, aonda complementa que “embora com ocorrência menos frequente, são hipóteses ocasionais prováveis, principalmente quando os companheiros de trabalho disputam o mesmo cargo.”

No mesmo sentido Hirigoyen entende que:

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com diferenças (mulher em um grupo de homens, homens em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferenças raciais, ou religiosa ou social...). Em certas categorias tradicionalmente reservadas a homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega, são brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. (HIRIGOYEN, 2009, p.71)

Complementando pode-se afirma que:

O assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes); é também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudo. [...] As agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades de pessoas relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, como um tentando se fazer valer à custa dos outro. (IBIDEM, p.71)

O assédio moral horizontal não se enquadra na relação entre superior e subordinado, mas sim de ataques pessoal que os pares exercem em desfavor da vítima. São vários os motivos que podemos elencar que vem a motivar o assediador como por exemplo uma rivalidade entre funcionários para obeter uma pormoção no emprego, o racismo, a inveja, ideais políticos, entre outros.

O assédio moral horizontal segundo Alkimin (p.64),

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa ALKIMIN (2008, p.64)

Na visão de Pacheco (2007, p.160), Fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade, por exemplo, “dois trabalhadores concorrem para o mesmo posto de trabalho ou para uma promoção profissional, no que alguns autores estabelecem um paralelismo entre esse tipo de assédio moral e o assédio sexual ambiental.”

3.3 Assédio moral vertical ascendente

Assédio Moral vertical ascendente é caracterizado quando praticado pelo subordinado contra seu superior. Castro (2014. p.56) ensina que nessas situações a figura do

superior hierárquico passa de assediador para vítima onde seus subordinados passa a perseguí-lo.

Para Pacheco (2007, p.163), que comina seus pensamentos com o doutrinador retro exposto, este tipo de assédio é muito raro de acontecer porém não impossível , pois “este tipo de assédio é exercido por um ou mais inferiores hierárquicos sobre o seu superior, não é uma situação fácil de se implementar nem de produzir resultados, mas pode acontecer.”

Podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como exemplo podemos intitular: a falsa alegação de assédio sexual, difamações, sabotagens, ou por várias outras condutas contra a reputação de uma pessoa com o intuito de desqualificá-la definitivamente.

Stephan (2013, p.46) contribui:

Com a discussão ao expor que o assédio moral vertical ascendente pode também acontecer “quando um superior hierárquico recém-contratado e inexperiente não alcança um nível de empatia e de adaptação com os trabalhadores”; pode, ainda, materializar-se em situações em que “utiliza métodos que são reprovados por seus subordinados, nos exemplos citados, é possível suceder os descréditos que ocasiona o assédio. STEPHAN (2013, p.46)

Outro exemplo real que podemos citar é o caso de Eva, que foi publicado por Leymann, em artigo intitulado *The content and development of mobbing at work*, que descreve como exemplo o:

[...] martírio de uma supervisora da cozinha de cantina de um complexo prisional na Suécia, contratada para ocupar o cargo do antigo supervisor que se havia aposentado e com a tarefa de empreender mudanças radicais no modo de preparar e servir os alimentos, Eva foi violentamente molestada pelas cozinheiras, que não aceitavam às mudanças propostas e resistiram duramente, acreditando que tais mudanças eram de iniciativa da nova contratada. Seus insistentes pedidos de auxílio ao diretor da prisão foram interpretados como insubordinação; sem apoio e repreendida pela direção do presídio, justamente porque não conseguiu impor sua autoridade, foi obrigada a se afastar por dois anos para tratamento psicológico; por fim, perdeu o emprego e não conseguiu se reinserir no mercado de trabalho. (apud GUEDES, 2005, p.40)

Por fim, tem-se que, de acordo com Stephan (2013, p.46) “este tipo de assédio poderá ocorrer nas relações de empregos especiais, como nos contratos de atletas profissional, sendo que em certos casos esportistas assediam moralmente o técnico da equipe”.

3.4 Assédio moral misto

O assedio moral misto (vertical e horizontal) acontece muito raramente e se dá quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico

como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências. (GUEDES, p.36).

No assédio moral misto, segundo Stephan (2013, p.46):

A participação dos assediadores vertical e horizontal, e pode se dar nas situações em que chefes e gerentes autoritários – ou até mesmo grupo de empregados – “se aliam para praticar o assédio moral representando a junção do assédio moral vertical e horizontal, configurando-se pela agressão sistemática e simultânea de pessoas com o mesmo nível, ou não, de hierarquia da vítima. STEPHAN (2013, p.46)

Para Castro (2014, p.59), o “assédio moral ‘misto’ caracteriza-se pela coexistência de relações praticadas ao mesmo tempo por colegas de serviço (assédio moral horizontal) e por superior hierárquico (assédio moral vertical descendente).”

3.5 Assédio moral coletivo

Este último tipo de assédio moral passou a ser estudado pelos doutrinadores pátrios após a introdução dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual, pois está ligado a um dano à coletividade.

É muito eficaz o posicionamento teórico de Nascimento (2009b, p.4) ao expor que:

se concretiza o assédio moral coletivo quando há violação de interesses coletivos de um grupo, categoria ou classe formada de indivíduos que são passíveis de identificação. Entretanto, os pedidos de indenização por assédio moral são feitos na maioria das vezes, individualmente pelos trabalhadores, não havendo na jurisprudência muitos julgados sobre o tema abordado, sendo mais comum a atuação do Ministério Público do Trabalho pleiteando indenização para ocorrência de dano moral coletivo. NASCIMENTO (2009b, p.4)

Na esfera trabalhista essa forma de assédio pode ocorrer na violação ao ambiente do trabalho, que acaba envolvendo os trabalhadores em geral ou em parte de uma empresa, nesse sentido, convém apresentar o posicionamento doutrinário que se pese a seguir:

Configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, assim como o descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos ou normativos de categorias; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito de jornada estabelecido em Lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionários empregados sem registro; assim como discriminação que envolva gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho. (MELO, 2015, p.32)

A despeito, Melo (2015, p.32) vai ademais ao definir que dano moral coletivo no

ambiente de trabalho refere-se a “uma atitude antijurídica de empresas ou grupos de empresas que, por ação ou omissão lesam uma determinada coletividade de trabalhadores”, e isso acaba resultando na subtração de “direitos assegurados legalmente, seja expondo-os as situações de risco em face do descumprimento de normas básica de segurança e higiene do trabalho, seja expondo-os a situação constrangedora, vexatória ou humilhante.”

A exemplo dessa atitude ferina, o autor supra (2015, p.32) menciona alguns casos em que a empresa x passa a proibir a mulher de engravidar, incorrendo em prejuízo à coletividade. Pode-se citar como exemplo ameaças a trabalhadores que são sindicalizados dentro da empresa, entre outras situações.

Logo podemos concluir que o assédio moral em geral é um fator de risco que pode inferir na relação de trabalho, vindo lesar não só a vítima mas afetando todo o conjunto da empresa, podendo acontecer com qualquer pessoa, independentemente de grau hierárquico ou função, lesando diretamente um dos princípios fundamentais da pessoal humana se consolidando por práticas que tem por objetivo ofender e humilhar de diversas maneiras possíveis de forma direta ou indireta o trabalhador acarretando em distúrbios psicológicos na vítima.

4. OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Quando se trata de assédio moral no âmbito da relação de trabalho, faz necessário o estudo dos sujeitos que faz parte da relação de emprego; desse modo é preciso haver a existência de um ou mais sujeitos que integram o corpo da empresa que exercem um sobre o outro poder de mando e submissão, expondo-os a tratos vexatórios e degradantes. Sendo a figura do sujeito ativo como o assediador e o sujeito passivo o assediado.

Para a caracterização do assédio moral é necessário que exista os dois polos, uma vez que o assédio moral surge de uma conduta ofensiva que é praticada pelo assediador para com a vítima, desta forma, na falta de identificação de uma das partes se torna impossível a caracterização do assédio sendo imprescindível a figura do sujeito ativo e passivo.

4.1 O sujeito ativo

Como já foi mencionado na relação de assédio no ambiente de trabalho é necessário

a existencia de um ou mais sujeitos que submetem outros a um martírio angustiante e vexatório, sendo que o sujeito ativo pode ser tanto o superior hierárquico, empregador ou seu preposto.

Segundo a idéia de Pacheco (2007, p.66-67) que conceitua a figura do assediador como “sujeito ativo do assédio moral”, ou seja, em outras palavras é “aquele que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoio ou que então ocupa uma posição de superioridade em relação ao assediado.” Ainda seguindo o mesmo pensamento afirma que “os estudos demonstram que a figura do assediador em muitos casos projeta uma imagem bastante positiva, pois geralmente são indivíduos dotados de grande capacidade de persuasão.” E ensina que, na verdade, em muitas situações far-se-à de instrumento do assediador para satisfazer a necessidade patológica de agredir, controlar e destruir, para elevar o seu ego.

No mesmo sentido Barreto leciona:

[...] homens e mulheres, mediadores das políticas e detentores de uma certa autoridade. Enquanto chefes devem saber comandar, retirando de cada um a maior produtividade possível. Pressionados por uma estrutura burocrática e hierarquizada, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se pequenos déspotas, indiferentes ao sofrimento e dificuldade alheias. Usam e abusam de práticas autoritárias. Amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham sem piedade. Se inseguros, escondem sua fraqueza, disseminando terror, fofocas e maledicências. (BARRETO, 2008, p.39)

No campo da psicanálise o estudo da vitimologia classifica o assediador, sujeito ativo, como um sujeito perverso; é normal a compreensão das pessoas que utilizam de meios perversos para auto defesa/sobrevivência, porém quando surge um sentimento de vingança em relação a outro, extrapola os limites do bom senso e toma contornos complicados. Guedes (2005, p.62) entende que o que “nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas e passageiras e que são seguidas de remorso e arrependimento, já o sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regra de vida.”

Dentro do estudo existe alguns comportamentos que o sujeito ativo demonstra a probabilidade dele vir a se tornar um agressor como entende a linha doutrinária atual que se tem sobre o tema:

- a) O instigador, é o perverso clássico do assédio moral, aterroriza a vítima, se divertindo com ela de propósito, não a deixa em paz, busca sempre novas forma de ataque, dessa prática violenta desafoga o seu humor.
- b) O casual, surge de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo no local de trabalho, sempre presume-se inocente, pois não teria criado a confusão, porém escolhe prosseguir com o conflito.

- c) O colérico, não tolera ninguém, descarrega o seu mau humor descontrolado na frente de todos e retorna a recompor-se como nada fosse. Assemelha ao troglodita, o chefe brusco que não admite discussão e não aceita reclamações.
- d) O frustrado é o invejoso e ciumento, podendo se tornar perigosamente destrutivo.
- e) O crítico, critica tudo e todos, essa violência passa despercebida, pois é bastante comum, pois passa a ser comparada com atitude normal. Sempre realiza críticas, mas não propõe uma solução, esse tipo de pessoa destrói o ambiente de trabalho.
- f) O sádico, não se brinca, o sádico sente prazer com a destruição da moral da pessoa, em sua pressão sobre a vítima.
- g) O puxa-saco, se comporta como tirando diante de seus pares, são ambiciosos, corteja os superiores para crescer na carreira, destrói quem se colocar de obstáculo na frente para atingir os seus objetivos, na sua ambição agrada ao chefe ou patrão e não poupa crueldade.
- h) O tirano, é o pior tipo, pratica assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima aos seus métodos cruéis, é o ditador, escraviza as pessoas, é o pit-bull, o chefe agressivo e violento, demite friamente e humilha com prazer.
- i) o invejoso, não é aquela inveja casual, mas trata-se do invejoso crônico, que não aceita que outro seja melhor do que ele, por isso busca destruí-lo.
- j) O carreirista, é aquele que busca todos os meios, inclusive os não legais de fazer carreira, busca apenas a sua meta, prejudicando os outros, para impedir a ascensão dos outros, preocupa-se com a sua somente. (GUEDES, 2005, p.6568)

pode-se observar que o assediador faz valer de algum argumento, de poder, como o tempo de serviço, a hierarquia no trabalho, a força física, a popularidade ou a união do grupo, colocando as vítimas tratos degradantes e humilhantes .

Complementando tais explicações Silva (2012, p.59), comenta que independente do perfil do assediador “tudo converge para uma mesma constatação: é ele um fraco, porque demonstrou ser incapaz de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que o conduziram à conquista do bem.”

Assim podemos concluir que o assediador, sujeito ativo da relação, é aquele que, possui uma relação direta de hierarquia para com o assediado, ou detém poder diretivo sobre ele, se enquadrando em qualquer que seja o tipo de assédio moral ora já estudado dentro do ambiente de trabalho.

4.2 O sujeito passivo

O sujeito passivo dentro do contexto é a vítima do assédio, ou seja, aquele que sofre o dano, podendo ser o empregado subordinado ou o próprio superior hierárquico dependendo do tipo que couber do assédio.

Para caracterizar a parte como vítima geralmente tem por exemplo pessoas visadas no ambiente de trabalho que na visão do assediador é uma pessoa rebaixada moralmente, atacando-o de formas diversas vindo a afeta-lo psicologicamente.

Hirigoyen (2009, p.153) aduz que “a vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso, tornado-se o bode expiatório, responsável por todo mal, passando para alvo de toda a violência a ser expressa pelo seu agressor, ela é inocente do crime pelo qual ira pagar.”

Já, para Alkimin (2009, p.43), o sujeito passivo do ato lesivo é a pessoa que vem passando por agressões de diversos tipos reiteradamente com o objetivo de “hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e consequentemente na queda de produtividade.”

Ademais, o doutrinador e estudioso Guedes, afirma que:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente, ao contrario, geralmente são empregados com senso de responsabilidade quase patológico, sendo esposas genuínas, de boa-fé, consideradas até ingênuas, bem-educadas, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais; são escolhidas por terem algo a mais, pois é esse algo a mais que o perverso deseja roubar.” (GUEDES, 2005, p.69)

Ainda, complementando enquadra-se no sujeito passivo de acordo com Pacheco (2007, p.67), aquele ou “aqueles trabalhadores a quem o sujeito ativo submete a atos persecutórios, humilhantes, vexatórios, geradores de um ambiente de trabalho degradante, intimidativo ou desestabilizador.”

Guedes finaliza: (2005, p.70)

Com o tempo a vítima passa se tornar pessoa que mostra sintomas de doença, debilita-se e se ausenta do trabalho; assim, é golpeada pelo estresse psíquico ou sintomas psicossomáticos, sofrendo depressão e, não raras vezes, pensando no suicídio. Finalizando este subitem, tem-se que a vítima do assédio moral é aquele indivíduo que desperta interesse e incomoda o assediador no ambiente de trabalho; passa por perseguição contínua, pois é visado de qualquer forma; é submetido à situação vexatória, esmagadora, comprometendo sua identidade, sua dignidade pessoal e profissional, a ponto de passar a ter ocorrência de patologias psíquicas, vendo o seu ambiente de trabalho ruir frente a sua incapacidade de alterar o *status quo posto*.

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Para iniciarmos ao presente capítulo é importante demonstrar que a doutrina não consegue chegar em um consenso a respeito da principal causa do assédio moral nas relações de trabalho, alguns ramos doutrinários acreditam que tal instituto se dá em função das transformações políticas que existem dentro do ambiente trabalhista ou pelo avanço tecnológico em si, que veio a acelerar o ritmo das relações trabalhistas. Já outras linhas de raciocínios defendem a transformação no sistema econômico internacional, com a globalização dos mercados, onde a qualificação profissional tona-se cada vez mais imprescindível.

Para Teixeira (2013, p.29-30)

São inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar. É certo que eles dependerão de incontáveis fatores, como grau das ofensas e humilhações, o estado psicológico da vítima antes do assédio, o número de afrontas proferidas, a situação da carreira profissional do ofendido, seu estado geral de saúde, as predisposições a doenças e ao estresse, o status quo familiar, entre outros. TEIXEIRA(2013, p.29-30)

Na mesma linha, Barreto (2008, p.42-43) leciona que o assédio moral no trabalho é, considerado uma fusão no que tange à esfera individual, organizacional e social, sendo seus prejuízos enormes direcionados para uma decadência moralística por parte da empresa.

Em via de regra o assédio moral no trabalho trás consequência à saúde da vítima, podendo fazê-la perder o estímulo e a vontade de trabalhar.

Stephan (2013, p.57) explica que os atos cometidos pelo assédio com o intuito de humilhar a vítima para proveito próprio constitui um alto risco irreversível na saúde do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho, pois a humilhação se revela uma das formas mais poderosa de violência nas relações organizacionais, pois o assediado sofre grande abalo psicológico e também físico interferindo nas suas habilidades no ambiente laboral. No entanto também é possível “acarretar doença do trabalho, como estresse pós-traumático, depressão, síndrome de burnout, distúrbios cardiovasculares ou digestivos, alcoolismo, possibilidade de tentativa de suicídio, entre outras situações não menos graves”.

Para Alkimin (p.83):

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em malestar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado,

cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. ALKIMIN (p.83)

Silva (2012, p.68) esclarece que pesquisa inédita desenvolvida na Universidade de Brasília, entre 1996 e 2005 revelou que as emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo.

Os homens sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. O autor da pesquisa manifestou-se no seguinte sentido: “eu quis verificar se um fator social – as pressões no ambiente de trabalho – poderia contribuir para desencadear transtornos mentais de tal gravidade que as pessoas perdiam a vontade de viver.” (APUD SILVA, 2012, p.68)

Em casos extremos o assédio moral pode acabar com a morte do polo passivo, mas mesmo na inocorrência do sinistro as consequências são complicadas, motivo pelo qual se torna interessante verificar o posicionamento doutrinário no sentido de que:

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verifica-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio, e enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecção e virose. (GUEDES, 2005, p.113)

Dessa forma podemos concluir que o assédio moral causa danos irreparáveis na vítima, trazendo consequências dentro e fora do ambiente de trabalho.

Assim, tem-se que, segundo o professor do Hospital Universitário da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Dr. Alberto José de Araújo, o potencial dos danos gerados à saúde da vítima de assédio moral são significativos, acreditando que:

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que eleva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes

sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc. Os distúrbios são em geral, de longa duração, mesmo quando em situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal. (apud THOME, 2008, p.83)

6. OS ASPECTOS LEGAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

É nítido que no ordenamento jurídico brasileiro não possui uma legislação específica que possa ser aplicada expressamente ao assédio moral no ambiente de trabalho, obrigando aos julgadores a virem buscar respaldo nas suas decisões nos princípios constitucionais e nas analogias, consultando sempre as doutrinas para que o agressor seja punido pela prática do assédio moral a fim de reprimi-lo.

Como já foi objeto de estudo o assédio moral atinge diretamente os direitos fundamentais da pessoa humana ferindo sua dignidade e em alguns casos trazendo transtornos irreversíveis. Nesse sentido Ferreira (2004, p.37), “deve haver a atuação do legislador no tocante ao assédio moral; uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, assim como a delimitação do conceito para se garantir a eficácia desejada”.

A seguir faremos uma análise com bases nas leis vigentes e nos projetos de leis no ordenamento brasileiro que tenham por objetivo coibir e punir de forma direta o assédio moral no ambiente de trabalho, traçando uma comparação da proteção do tema no âmbito Federal, Estadual e Municipal.

6.1 A proteção constitucional sobre o assédio moral

Com base no estudo supra, verifica-se a grandeza da problemática e a necessidade de uma legislação uniforme dentro do território brasileiro, com intuito de proteger os direitos de todo cidadão e punir o assediador com base na nossa Lei Maior e principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho. A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 1º, II, II, IV, Artigo 5º, III, V, X, Artigo 6º caput, Artigo 7º, I, XXVIII, XXX, XXXXI, XXXXII, XXXXIV, Artigo 9º caput e o Artigo 170, III. 1º, incisos III e IV, é a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, haja vista considerar como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana

e os valores sociais do trabalho. Assim se o assédio ferir aquela primeira deve a vítima buscar reparação.

Dispõem os aludidos dispositivos legais in verbis que:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º (...)

III – ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante;

V – é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados na forma desta constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado se incorrer com dolo ou culpa;

XXX- proibição de diferenças de salário, de exercícios de funções e de critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Art. 9º É assegurado o direito de revê, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que deva por meio dele defender.

Art. 170. A Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII – busca pelo pleno emprego”.(CF de 1988)

Como se observa nos artigos supracitados, a Constituição Federal estabelece

diversos artigos que podem ser utilizados na aplicação de amparo contra o assédio moral. O mais importante é o artigo 5º, V, que assegura o “direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

No assédio moral quando o sujeito ativo expor a vítima a tratamento degradante de sua integridade física ou mental; é possível, assim, buscar compensação por danos morais decorrentes de tais lesões.

Nesse diapasão Moraes leciona que:

Os direitos à intimidade e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas. Esta abordagem justifica a tutela prevista no art. 5º, inciso V e X, da Constituição federal, em relação ao assédio moral, cujo processo gera exatamente uma série de intromissões ilícitas externas, atingindo sobremaneira não só a vida privada da vítima a com também a social. (MORAES, 2000, p.135)

A competência para julgar assédio moral oriundo da relação de emprego é da Justiça do Trabalho, assim Marcelo Abelha Rodrigues, afirma: "Todo juiz competente possui jurisdição, mas nem todo juiz que possui jurisdição possui competência." conforme previsão no artigo 14, I, da Constituição Federal. Esse dispositivo contempla que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

João Oreste Dalazen, completa:

O que dita a competência material da Justiça do Trabalho é a qualidade jurídica ostentada pelos sujeitos do conflito intersubjetivo de interesses: empregado e empregador. Se ambos comparecem a Juízo como tais, inafastável a competência dos órgãos desse ramo especializado do Poder Judiciário nacional, independentemente de perquirir-se a fonte formal do Direito que ampara a pretensão formulada. Vale dizer: a circunstância de o pedido alicerçar-se em norma do Direito Civil, em si e por si, não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho se a lide assenta na relação de emprego, ou dela decorre. Do contrário, seria inteiramente inócuo o preceito contido no art. 8º, parágrafo único, da CLT, pelo qual a Justiça do Trabalho pode socorrer-se do “direito comum” como “fonte subsidiária do Direito do Trabalho”. Se cinge a dirimir dissídios envolvendo unicamente a aplicação do Direito do Trabalho, mas todos aqueles, não criminais, em que a disputa se dê entre um empregado e um empregador nesta qualidade jurídica. (1992 apud LEITE 2011 p. 185)

Por fim, Este é o norte que deve seguir o Poder Legislativo e o Judiciário no País, uma vez que é dever do Estado assegurar as garantias uma generalidade de normas a serem utilizadas em âmbito federal, tanto nas áreas trabalhistas, como também cível e criminal

esculpidas na Lei Maior para o pleno desenvolvimento social, econômico e cultural do País em um Estado Democrático de Direito.

6.2 A proteção no âmbito do direito civil

No âmbito da responsabilidade civil decorrente do assédio moral está alicerçada no os dispositivos pertinentes do Diploma Civil Brasileiro, contendo a normativa vários artigos que são aplicáveis às hipóteses de hostilidade no ambiente laboral, qual sejam, Art. 186, Art. 187, Art. 927, Art. 932, III:

“Art. 186 Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927 Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Art. 932 São Também responsáveis pela reparação Civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. (CÓDIGO CIVIL DE 2002)

De início vale analisar o que dispõem o disposto no artigo 186 da norma em questão, prevendo ser ato ilícito o que pratica dano moral, que pode ser utilizado perfeitamente em analogia para com o assédio moral, por se tratar também de ato ilícito.

O artigo 187 do mesmo *codex* estabelece que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes. Nessa situação podemos enquadrar que exerce poder sobre outrem, podendo ser usado tranquilamente no direito do trabalho assegurando proteção contra o assédio moral.

Já quando se trata dos artigos 932 (inciso III) e 933, ambos do Código Civil, e também como base na Súmula 341 do STF, tem-se que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Assim, de acordo com Silva:

Percebe-se importância também ao estabelecerem a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos seus respectivos empregados, no exercício do trabalho ou em razão deste, evidenciando novamente a responsabilidade civil objetiva em relação ao empregador. Deve-se observar o abuso de poder e poder de direção e disciplinador, cabem à empresa na direção da organização. SILVA (2012, P.180)

Na responsabilidade Objetiva, onde o dolo ou culpa é irrelevante na conduta do agente, sendo somente fundamental a existência do nexo de causalidade entre o dano e a conduta do agente. já na responsabilidade subjetiva será necessário que haja o dolo, quando presente está o elemento da intenção de sua prática, ou a culpa por negligência, imprudência ou imperícia, o que não ocorre na responsabilidade objetiva, em que é dispensada a culpabilidade.

Wladimir Valler, em referência a Teoria do Risco, descreve:

"Apesar de o código civil de 1916 ter adotado a teoria clássica da culpa, a teoria objetiva se estabeleceu em vários setores da atividade através de leis especiais. Assim é, por exemplo, que o Decreto nº. 2.681, de 1912, disciplina a responsabilidade civil das estradas de ferro, tendo em vista o risco da atividade exercida. Em matéria de acidente de trabalho, a Lei 6.397 de 19 de outubro de 1976, se fundou no risco profissional e a reparação dos danos causados aos trabalhadores passou a se fazer independentemente da verificação da culpa, e em valor prefixados. Também o Código Brasileiro do Ar (Decreto-Lei 32, de 18 de novembro de 1966), tendo em conta o risco da atividade explorada, estabelece em bases objetivas a responsabilidade civil das empresas aéreas. A Lei 6.453, de 17 de outubro de 1977, em termos objetivos, dispôs sobre a responsabilidade civil por danos nucleares. (VALLER,1995 apud STOLZE e PAMPLONA, 2014 p.24)

O dano ofende o direito de personalidade da vítima, assim como a sua honra e intimidade, imagem e vida privada.

Lima (2009, s.p.) leciona que:

Trata-se do abalo moral de ordem psíquico-emocional onde o nexo causal é configurado pela ligação entre a conduta do assediador com o dano suportado pela vítima. Mas cabe destacar que não comete ato ilícito no trabalho quando o agente, utilizando-se do direito de direção e de mando, não ultrapasse os limites das garantias fundamentais. LIMA (2009, s.p.)

Dependendo das táticas utilizadas pelo assediador, o nosso ordenamento jurídico oferece penalmente uma tutela genérica adequada ao assédio moral”, e tal possibilidade será aferida na sequência.

6.3 A proteção no âmbito do direito penal

No âmbito deste ramo do Direito verifica-se o que preceitua o artigo 129 do Código Penal brasileiro, o delito de lesão corporal pode ser conceituado como a ofensa à integridade corporal ou à saúde, abrangendo tanto a ofensa fisiológico ou psíquico. Pois Santos, afirma:

O conceito adotado pelo Código Penal de lesão corporal é lato sensu: lesão corporal é todo e qualquer dano ocasionado à normalidade funcional do corpo humano, quer do ponto de vista anatômico, quer do ponto de vista fisiológico ou mental. (SANTOS, 2014, p. 2).

O Direito Penal pode buscar outra fonte suplementar auxiliar na penalização do sujeito ativo do assédio moral, uma vez que o assédio moral feriu a honra da vítima, onde pode-se enquadrar nos crimes contra a honra penalizados no mesmo *codex*, na figura dos tipos penais dos artigos 138, 139 e/ou 140, calúnia, difamação e injúria respectivamente. Outros casos em que se pode levar a responsabilização penal são os artigos 146 e 147, contragimento ilegal e ameaça.

Código Penal - Decreto Lei 2848/40:

Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime(...)

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação(...)

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro(...)

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda(...)

Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave(...) CÓDIGO PENAL - Decreto Lei 2848/40:

O código Penal brasileiro é um dos poucos que não tipifica em seu *codex* a figura do assédio moral no ambiente de trabalho como crime, existindo apenas um projeto de lei federal sobre assédio moral. Trata-se do PL 4742/2001 – na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde dezembro de 2003, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos. PROJETO DE LEI (4742/2011)

Finalizando, como o ordenamento jurídico brasileiro não tem tipificado em seu Código Penal o crime de assédio moral, usa-se de maneira analítica os tipos penais retro expostos a fim de penalizar o sujeito ativo que comete assédio moral nas formas previstas.

6.4 A proteção no âmbito do direito do trabalho

A legislação trabalhista vigente buscou em seu artigo a hipótese de reparação de danos morais em um rol que inclui ofensas a honra, imagem, sexualidade etc, considerando todas as características e circunstâncias do ato lesivo .

Tal obrigação de reparação de danos já existia no ordenamento jurídico, e não combate especificamente o assédio moral. Visto que este continua subjetivo na legislação, considerando que as práticas quando raramente são comprovadas pela vítima dificilmente são enquadradas em assédio moral.

Vale lembrar que o assédio moral na relação de trabalho não abrange aos bens tangíveis, por isso que deve ficar claro que o dano sofrido deverá afetar diretamente a personalidade do trabalhador excluindo as formas do dano eventual cujo teor é icerto e hipotético.

Fica claro a necessidade de comprovar o dano sofrido, não sendo permitido a indenização do dano futuro, ou seja, aquele que tem uma probabilidade de ocorrer, uma vez que não gerou qualquer efeito.

Nesse sentido, a doutrina prevê que:

Se o ofendido deixa passar muito tempo para depois postular em juízo a reparação, presume-se que houve perdão da ofensa. A ação deve ser proposta logo após o dano ter sido concretizado ou diagnosticado. Há julgado que entendeu que, passados vários anos, não mais se pode falar em dano moral, pois deve haver imediação na apresentação da ação. Do contrário, entende-se que não existe dano moral a ser indenizado, poder ter desaparecido a dor. Não teria sentido alguém que foi dispensado há 19 anos e 11 meses ingressar com ação postulando indenização por dano moral decorrente de acidente do trabalho, pois teria desaparecido a sensação de dor imposta ao ofendido. (MARTINS, 2013, p.61)

Concluindo, a doutrina pátria acerca do estudo entende que para gerar direito a vítima no que tange ao assédio moral é necessário a comprovação direta do dano previsto no artigo 186 do Código Civil brasileiro, onde se faz necessário a ocorrência do ato ilícito, ou seja, “que por omissão voluntária, negligência ou imprudência viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente no aspecto moral”.

A respeito do instituto dano moral a reforma trouxe alterações importantes acerca do dano extrapatrimonial mas deixou de citar o assédio moral bem como a prevenção. Assim de acordo com a Lei nº 13.467, de 2017:

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará

I - a natureza do bem jurídico tutelado

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

A legislação ainda se esquivava de tratar o assédio moral como conduta ilícita, deixando lado a obrigação de condutas preventivas, deixando difícil tarefa de provar o dano.

7. PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Como podemos verificar o caminho para se comprovar o assedio moral levando a indenização por danos morais é demasiadamente longo e difícil, passa pela inacessibilidade à justiça, fator decisivo para o combate ao assédio.

Aliado a isso temos que o assédio moral não se encontra tipificado com conduto ilícita, facilitando para que a prática se perpetue.

A CLT falha em deixar de abranger o assédio, seja em rol exemplificativo, ou ao menos em tipificar a conduta como ilícita.

E falha mais ainda em impor ao reclamante a obrigação do pagamento dos honorários sucumbenciais e custas. Em especial quando a reclamação de assédio moral, tão subjetiva e difícil de restar comprovada, fazendo com que a vítima desista de buscar pela justiça e sofra todas as consequências dessa omissão.

Sendo uma legislação específica para as relações trabalhistas, a Consolidação das Leis Trabalhista deveria em primeiro lugar proteger de atos lesivos, antes que aconteçam, seja pela atuação mais efetiva do Ministério Público do Trabalho, seja pela legislação preventiva, ditando normas e obrigando as instituições e empresas à prevenção, seja através de educação, ou com normas internas que visem a prevenção.

A prevenção se mostra a melhor opção para se combater o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho. Uma vez que, de acordo com Stephan (2013, p.204):

Considerando-se que o problema atinge as garantias fundamentais, depois de perpetuado o problema nem mesmo uma possível indenização pecuniária poderá reparar suas consequências, haja vista que estas estão longe de ser mensuráveis em valores monetários, pois a ofensa a dignidade da pessoa humana configura bem incomensurável. STEPHAN (2013, p.204)

O direito do Trabalho deve instaurar medidas de prevenção uma vez que a Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 5º, XXXV, “que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao direito”. No entanto, as empresas devem adotar medidas em geral que estimulam o bom relacionamento entre os trabalhadores, tomando medidas a fim de penalizar sempre que possível os indivíduos que insistem em cometer transgressões que prejudicam o bom relacionamento no ambiente de trabalho, afetando de forma negativa seus pares e seus colaboradores.

As empresas devem constituir um código de ética interno que vise evitar e penalizar atos que venham ferir a imagem da empresa e seus trabalhadores, vinculando sempre as normas com os princípios constitucionais que norteiam o sistema jurídico protegendo assim a dignidade da pessoa humana com mais rigor.

Um ambiente de trabalho mais respeitoso sempre beneficia o envolvimento das pessoas para com seus pares e superiores estimulando o bom andamento dos negócios da empresas se tornando assim um ambiente de trabalho honroso e respeito dentro do setor mercantil.

A melhor forma de de prevenção e a criação e aplicação das normas internas a fim de trasmiter o rigor da empresa, nesse sentido Santos leciona que:

O melhor caminho para combater o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho é sem dúvida a prevenção. A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. (SANTOS p.151)

A doutrina entende que:

No entanto, não podendo generalizar quando se fala que não existiam meios jurídicos para a prática da prevenção, na qual eram impostas sanções para os agressores. Como por exemplo, que deu certo na companhia Volkswagen na Alemanha, que possui normas anti-mobbing desde o ano de 1996, o que acarretou na redução para 1% das condutas perversas, gerando, destarte, uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então (MENDONÇA, 2001, p. 154).

Assim, o empregador deve canalizar seu poder de direção no sentido de organizar o trabalho sem qualquer tipo de perseguição ou discriminação, quer as mesmas sejam por raça, cor, religião, gênero ou orientação sexual, realizando reuniões de treinamento e esclarecendo as eventuais dúvidas sobre o assédio moral. Deve, ainda, demonstrar sempre uma posição firme no seu poder de gerência, demonstrando que não será tolerado qualquer tipo de assédio no

ambiente de trabalho, tanto o moral quanto o sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizando o trabalho podemos concluir que o assédio moral ou terror psicológico é um tema multidisciplinar com varias terminologias, objeto de estudo em diversas ramificações da ciência. Esta conduta se configura quando os atos praticados contra a vítima venha a ser constrangedora e repetitivas vindo a abalar o emocional e a integridade física da vítima, contaminando o ambiente de trabalho.

Podemos classificar o assédio moral em cinco vertentes, sendo o assédio moral descendente, ascendente horizontal, misto e o coletivo.

O assédio moral é um mau que assola o ambiente de trabalho, acarretando diversos transtornos tanto para a vítima como também para a empresa, e tem como principal objetivo a perseguição para com a vítima por diversos motivos a fim de alcançar o resultado esperado que muitas das vezes é a destruição da carreira da vítima, fazendo com que ela seja demitida ou venha pedir demissão, ou em alguns casos denegrir a imagem da empresa na pessoa do seu administrador.

Ainda podemos destacar que a problemática estudada pelo presente trabalho é exatamente a falta de legislação específica de nível nacional acerca do tema desenvolvido, como meio de proteger a vítima e punir os excessos que o agressor vier a cometer. Forçando os julgadores dos casos a buscarem respaldo apenas nos princípios constitucionais fazendo analogias com leis esparsas e com base na doutrina jurídica brasileira.

O Brasil encontra-se entre os países que possuem apenas um projeto de lei federal sobre assédio moral. Trata-se do PL 4742/2001 – na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde dezembro de 2003 –, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.
PROJETO DE LEI (4742/2001)

Dessa forma, é de se perceber que por meio dos dispositivos expostos a justiça

brasileira pode tutelar sobre o assédio moral, podendo ser aplicada de uma forma subsidiária às hipóteses de dano uma vez que ainda o tema não possui tipificação penal.

Assim, há que se ter em mente que a luta contra o assédio moral configura uma batalha em favor da preservação dos direitos humanos relacionados à questão; a dignidade humana deve ser respeitada, assim como o ambiente de trabalho será respeitado, mas é de se inferir que infelizmente a ganância e o preconceito ainda têm espaço garantido em muitas organizações.

Assim, com a falta de legislação a melhor forma de combater o assédio moral dentro do ambiente de trabalho ainda é a prevenção, fazendo com que as empresas venham a investir em palestras e formas de punição administrativas com o objetivo de diminuir em todo ou em parte os atos que venha ser considerados agressivos para seus trabalhadores. O ideal ainda é a aprovação imediata de uma lei que venha punir de forma eficiente o agressor nas diversas áreas do direito com o intuito de proteger o trabalhador garantindo os seus direitos fundamentais.

Por fim, conclui-se que esta dissertação não visa esgotar as variantes nela expostas, mas trazer o que há de mais recente acerca do tema, na expectativa de as considerações aqui abalçadas sejam suficientes para cientificar o leitor acerca da problemática como um todo, bem como contribuir, mesmo que de forma tímida, para uma reflexão sobre essa prática tão nociva que é o assédio moral nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador** – perguntas e respostas. 3. ed. São Paulo. Ltr. 2014.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em administração).

BRASIL (País). **Código civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004.

Código penal. São Paulo: Saraiva, 2014.

Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, SP: Russell. 2004.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 7. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUEDES, Marcia Novaes. Mobbing: **violência psicológica no trabalho**. Revista LTr – Legislação do Trabalho. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário compacto jurídico**. 8. ed. São Paulo. Rideel, 2005.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Trad. de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11. ed. Trad. de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001. OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTr –Legislação do Trabalho. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional: Direitos fundamentais**. 5ª. ed. Coimbra. ed. Coimbra, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 16. ed. São Paulo. Atlas. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista LTR. São Paulo. LTr, 2002.

PAIVA, Rodrigo C. Arantes Garcia de; GUSMÃO, Xerxes. **A reparação do dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

PACHECO, Mago Graciano da Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas, SP: Russell Editores. 2007.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas**. Revista de Ciências Jurídicas, Maringá, v.1, n.1, 2003.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 3. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed., rev. ampl. e atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2012.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assedio moral no trabalho: conceitos, causas e efeitos, liderança versus assedio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

WALD, Arnaldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 6. São Paulo. Atlas, 2006.

REFÊNCIAS ELETRÔNICAS

[s.a.]. **Assédio moral no trabalho**. [online]. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acesso em: 2 outubro. 2019a.

[s.a.]. **Assedio moral no trabalho**. [online]. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina; Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>. Acesso em: 18 ago. 2019b.

BRASIL (País). Câmara dos Deputados. **Projetos de leis e outras proposições**. Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>>. Acesso em: 8 set. 2019.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 5 ago. 2019.

LIMA, Danilo Chaves. **Assedio moral, terror psicológico?** JusNavigandi. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/30716/assedio-moral-terror-psicologico>>. Acesso em: 10 out. 2019.

PEREIRA, Luciana Francisco. **A escravidão contemporânea e os princípios do Direito do Trabalho.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5242>. Acesso em: 03 de out. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Assedio Moral no Trabalho. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito.** Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>, Acessado em: 05. Out. de 2019.