

**FACULDADE DO ESTADO DO MARANHÃO – FACEM
CURSO DE DIREITO**

STELLY SOUSA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: configuração, consequências e
responsabilidade**

São Luís- MA
2018

STELLY SOUSA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: configuração, consequências e
responsabilidade**

Monografia apresentada a Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM, para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Luiz Felipe Pinto Heilmann.

São Luís- MA
2018

STELLY SOUSA OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: configuração, consequência e
responsabilidade

Monografia apresentada a Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM, para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profº.Luiz Felipe Pinto Heilmann.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Profº.Luiz Felipe Pinto Heilmann.

(Orientador)
FACEM

Examinador (a)
FACEM

Examinador (a)
FACEM

Dedico este trabalho a Deus, que me deu forças, fez eu misturar-me ao mar e saber o rio de minha origem.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por todos os ensinamentos que foram ponto apoio quando fraquejei.

Agradeço aos meus pais Zenaidee Renato, em especial a minha mãe por nunca deixar eu parar diante de qualquer obstáculo, sua força e seu amor me norteiam.

Agradeço, também, as minhas irmãs Stéfanny e Danyely, por todo amor, paciência e incentivo no dia a dia, meus anjos da guarda nesse mundo.

Ao meu cunhado Wilson, à você meu respeito, gratidão e admiração, um grande exemplo de superação, incentivador de sonhos, com seu imenso coração me acolheu durante toda essa jornada.

Aos meus amigos da turma Q, em especial aos mais próximos Eline Acácio, Rayane, krízia, Lucas Raphael e Stélyly, com quem dividi momentos inesquecíveis ao longo dos cinco anos de graduação.

A minha chefe, outra pessoa que nutro respeito e admiração, sua sabedoria e ensinamentos, me inspiram.

Aos meus amigos de vida, Valéria, Talitha, Sabrina, Karoline, Raulene, Ildilene;

As pessoas que passaram pela minha vida e deixaram lições de humildade e carinho, em especial, Eduardo, Plínio, Gardeany Sofia, Suzyelen, Maíra, Taynara.

Agradeço a este meu orientador, Prof. GProfº. Luiz Felipe Pinto Heilmann, pela paciência, dedicação e ensinamentos que possibilitaram que eu realizasse este trabalho.

A Faculdade do Estado do Maranhão por ter nos dado a oportunidade de realizar este curso.

RESUMO

O presente trabalho visa facilitar o entendimento acerca da problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, e com isto, através de uma análise sobre suas falhas(a necessidade de uma maior conscientização), poder contê-lo. Para isso, será inicialmente explicado sobre seu conceito, que embora apresentado de diversas formas, foi produzido através de um processo histórico gerado em áreas alheias ao Direito. Será também esclarecido a forma de atuação do assédio moral no ambiente de trabalho, onde, dará ênfase, acerca dos seus elementos constituintes.

Procura esclarecer a importância do assédio moral não ser confundido com outras situações. Aborda as intenções do assediador, bem como as consequências causadas pelo fenômeno que atenta a dignidade do trabalhador e aos demais envolvidos. Por fim, relata a responsabilidade decorrente de tal conduta e seus efeitos, bem como a atenção necessária para que o empregador evite o próprio assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Dano moral.

ABSTRACT

This work aims to facilitate the understanding of the problem of bullying in the workplace and thus, through an analysis of its flaws (the need for greater awareness), can contain it. For this, it will be initially explained about his concept, which, although presented in different ways, was produced through a historical process generated in areas outside the law. It will also be clear about the modus operandi of bullying in the workplace, where will emphasize, about their constituents. Aims to clarify the importance of harassment not to be confused with other conditions. Addresses the intent of the harasser and the consequences caused by the phenomenon which violates the dignity of the worker and others involved. Ultimately, reports the liability for such conduct and its effects, as well as attention necessary for the employer to avoid the very harassment.

Keywords: Harassment. Working relations. Moral injury.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	9
2.	BREVE HISTORICO DO ASSEDIO MORAL.	10
2.1	Primórdio do assédio moral.....	10
2.2	Denominações e conceito.....	13
3.	MODALIDADES DO ASSEDIO MORAL.....	16
3.1	Vertical descendente.....	17
3.2	Vertical ascendente.....	18
3.3	Horizontal.....	19
3.4	Mista.....	20
4.	ELEMENTOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSEDIO MORAL.....	20
4.1	Conduta de natureza psicológica.....	20
4.2	Conduta Repetitiva	21
4.3	Intenção.....	22
4.4	Dano psíquico emocional.....	22
5.	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSEDIO MORAL.....	25
5.1	Consequências para o assediado.....	26
5.2	Consequências para o assediador.....	27
5.3	Consequências par o empregador	28
5.31	Rescisão indireta.....	28
6.	ASSÉDIO MORAL E ALEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	29
6.1	Dignidade da pessoa humana.....	29
6.2	Consolidação das leis do trabalho(CLT) e o assédio moral.....	31
6.3	O Dano moral.....	33
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho destaca as principais atitudes e comportamentos que podem configurar o assédio moral, observando também como algo tão comum no ambiente de trabalho e como os indivíduos não sabem os limites entre uma ordem cotidiana e uma violação aos direitos de quem sofre o assédio.

Esse tipo de assédio está presente em diversos países do mundo, e em diferentes meios sociais, porém, este artigo terá como objetivo o conhecimento através de uma abordagem dedutiva e dialética, facilitar o entendimento quanto à identificação e informação do assédio moral e como a leis vem evoluindo para melhor defender o empregado que sofre o assédio moral.

No Brasil é um tema que ganhou destaque tem pouco tempo, pois os funcionários se calam diante das tarefas árduas, devido ao medo de perder o emprego ou do seu superior tornar insuportável o convívio no ambiente em relações laborais.

O grande problema do assédio moral é o silêncio e os meios para ser provado tal fato, mas isso não quer dizer que é impossível, será apresentada situação que acontecem de forma tão normal que chega a ser um absurdo admitir que isso aconteça com tanta frequência, essaltando que o assédio moral fere um dos principais direitos previsto na Constituição Federal que seria o da dignidade da pessoa humana, além da violação dos direitos trabalhistas que entram neste contexto, havendo outras normas jurídicas sendo feridas e que será demonstrado no transcurso do artigo.

A propagação de informações, através de meios de comunicação, palestras, e estímulo a boas práticas principalmente na relação laboral são formas de trabalhar a prevenção e repressão a esse mal. No Brasil, alguns Estados se manifestaram, e através de comissões atuam na luta de prevenção e enfrentamento ao assédio moral. A exemplo: TJRS instituiu Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, através do Ato nº 038/2015.

A criação de normas que evitam e penalizam tal conduta é um dos meios que protegem os indivíduos que são mais vulneráveis em tal situação, sendo de grande importância que o indivíduo que sofre o assédio moral faça a denúncia.

É importante mencionar que um dos principais motivos em haver atualmente um crescente aumento das denúncias relacionados ao assédio moral é a mudança do indivíduo ao seu semelhante, colocado este como um ser que necessita de respeito e companheirismo nas relações de forma geral.

Sendo que por mais que o Estad

o crie as normas no intuito de dificultar a pratica do assédio moral isso não é suficiente se não houver fiscalização, essa vindo principalmente dos órgãos públicos como também dos indivíduos que são vítimas

2 .BREVE HISTORICO DO ASSEDIO MORAL

2.1 Primórdio do Assédio Moral

O assédio moral existe há muito tempo e com o passar do tempo estar ganhando “publicidade” devido ao crescente número de casos no Brasil. Considerado como consequência da globalização e do capitalismo alguns autores ousam destacar pontos que contribuíram para tal fato. DestacaHádassa Ferreira (2004, p.37):

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.**

Na referida citação fica evidente as consequências do assédio moral e o que ele causa a vítima, não resta dúvidas que é necessário mudanças para proteger o trabalhador que passa por esta situação.

Ressaltado que o assédio moral feriu um dos principais direitos previsto na Constituição Federal que sério a dignidade da pessoa humana, direito e princípio de grande importância.

Assim como a dignidade da pessoa humana é violado há também direitos trabalhista que entram neste contexto, havendo outras normas jurídicas sendo feridas e que será demonstrado no transcurso do artigo.

Um dos pontos importantes sobre este assunto é a fiscalização feita pelos órgãos estatais e que nos últimos tempos aumentou sua “intervenção”, vamos dizer assim, do poder público no que diz respeito ao assédio moral.

Outro ponto que influência o assédio moral é o capitalismo, segundo Lima Filho (2007, p. 152), o capitalismo contribuiu para concretizar o assédio moral nas relações de emprego:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se **manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.**

Se analisarmos bem o contexto que se dá o assédio moral atualmente é possível perceber que o desejo das empresas em obter lucro a qualquer custo, faz com que os empregadores exijam dos seus colocadores metas e atividades absurdas.

Uma das atitudes mais comuns é a hora extra, colocando o emprego em uma carga horário que força sua condição física e psicológica, não sendo respeitado os limites humanos.

De fato o trabalho está relacionado ao sofrimento muito antes de existir norma protetiva, podemos verificar essa irregularidade paralelamente a escravidão, onde consecutivamente cederia a servidão. Neste período, não raras eram as perseguições, os castigos, as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo.

Apesar dos fatos mencionados acima estarem no âmbito laboral, os primeiros estudos acerca do tema foram realizados em área diversa do direito, as pesquisas inicialmente surgiram do ramo da Medicina e Psicologia, assim menciona a autora Márcia Novaes Guedes (2003, p. 27):

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

O referido tema alcançou patamar internacional em 1998, cerca de 20 anos após seu último aprimoramento. Divulgado internacionalmente na França, pela psicóloga, psiquiatra, psicoterapeuta de família e vitimologista, Marie-France Hirigoyen, ao publicar um livro sob o título *Le Harcelement moral: la violence perverse au quotidien*, onde a autora demonstra que o assédio moral não se limita a casos pontuais, mas sim

a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização.

Mediante a essa publicação o tema ganhou notoriedade internacional, vários países criaram lei de repressão ao assédio moral. Houve uma maior conscientização por parte dos trabalhadores, que ocasionou em ações por partes dos sindicatos.

No Brasil o estudo exordial acerca do tema data-se em 2000 a primeira publicação:

A médica do trabalho Margarida Barreto realizou pesquisa junto a 2.072 trabalhadores adoecidos, de 97 empresas integrantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região, na qual afirma que 42% daquele universo se referiam à vivência com situações de humilhações (870 trabalhadores – 494 mulheres e 376 homens), confirmando a presença do assédio moral também entre os membros daquele setor industrial, sendo que desse percentual, 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos relacionados a doenças ou acidentes de trabalho (AGUIAR, 2006, p. 23).

Após a divulgação deste trabalho, despertou-se o interesse em estudiosos e pesquisadores brasileiros.

É importante atenta-se aos números apresentados, veja que quase metade dos entrevistados afirmam a situação de humilhação, essa é uma situação inadmissível, como pode haver tal situação em um país Democrático de Direito.

Se houver uma análise mais cuidadosa e sem muito esforço perceba que só uma pequena parte dos nossos trabalhadores se submeteram a esta pesquisa e o resultado foi impressionante.

É triste viver em um país em que os nossos trabalhadores não são respeitados da forma adquada e com integridade, ocasionada até problema de saúde.

Como se vê na pesquisa as mulheres são as mais prejudicadas e os motivos da demissão na maioria das vezes da relacionada a com problemas de saúde ocasionados no local de trabalho .

2.2 Denominações e conceito

O assédio moral *lato sensu* configura-se pela prática abusivas de tarefas, pelo modo agressiva de falar, pela falta de respeito com os colegas de trabalho, humilhação, constrangimento e até mesmo *excessivo* esforço físico. Condutas que necessitam ser reiteradas, não apenas isoladamente.

No assédio moral no trabalho quem pratica a violência é intitulado “assediador”, e a vítima denomina-se “assediado”. Nas relações laborais qualquer pessoa pode praticar o assédio, pois independe de posição hierárquica. Acerca do tema, Aparecido Inácio (2012, p.35) pontua que:

Quem pratica o assédio moral é conhecido como assediador. E a vítima é o assediado. O assediador pode ser não apenas o dono da empresa, mas também o chefe, o gerente, os empregados ou supervisores. Na hipótese de assédio moral horizontal, o assediador pode ser um ou vários colegas de trabalho.

Enquanto no Brasil o termo “assédio moral” é tido como denominação desse mal, em vários outros países possuem denominação diferentes. Na Itália é conhecido como MOBBING, significando soturna que ocorre em uma esfera psíquica de um terceiro. Na França denomina-se harcèlement moral, compreende-se quando existe uma malícia ou crueldade moral, que não está relacionado diretamente a uma patologia mental. (SILVA, 2006)

Na Inglaterra, designa-se *bullying – bullyingatworkplace*, originado do termo *bully*, visto como substantivo que quer dizer mandão, uma pessoa prepotente. Nos Estados Unidos ele é conhecido como harassment, conceitua ataques constantes e frequentes, que contribuem para atormentação da vítima.

É importante destacar que o assédio moral é mais comum no ambiente laboral do que possa se imaginar, outro ponto importante é que normalmente para se ter uma “organização” melhor, sempre tem uma pessoa responsável em manter em ordem as atividades. No entanto, o assédio moral acontece justamente quando não há um limite, um controle entre essa “responsabilidade em manter o ambiente organizado” e o respeito com o indivíduo.

Segundo entendimento da psicóloga Marie-France Hirigoyen o assédio moral como *“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”*.

Com essa exposição de pensamento colocada pela psicóloga citada não resta dúvidas qual o comportamento que a configura o assédio moral e é evidente a agressão e violação de direitos cometidos.

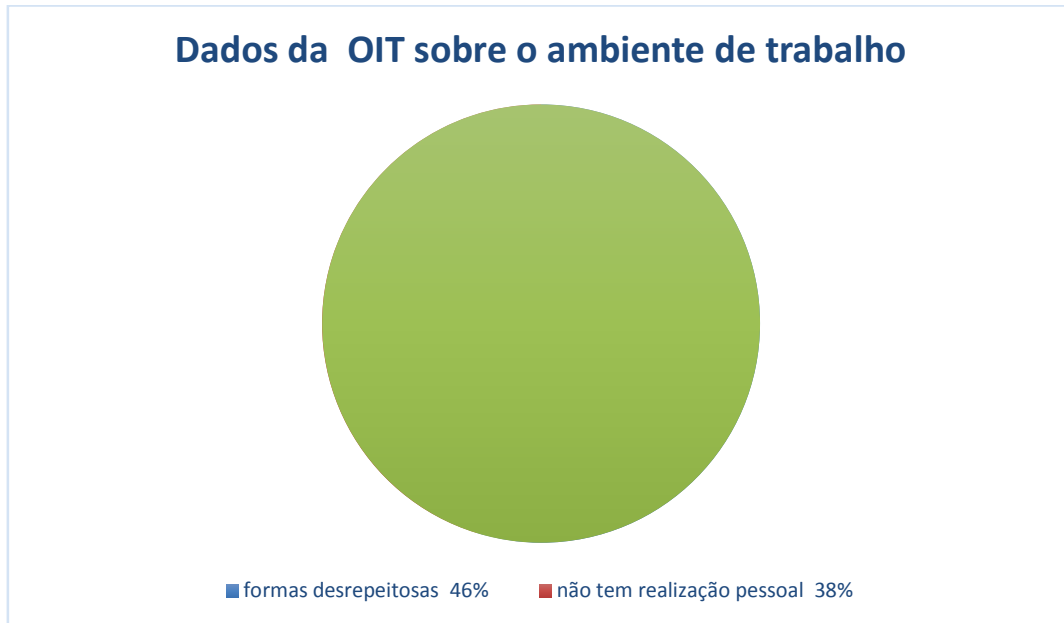
Normalmente nas grandes empresas têm as pessoas que ficam responsáveis em fiscalizar, organizar e comandar as atividades da empresa e quem ocupa este cargo geralmente é um gerente, e normalmente é do sexo masculino.

Partido dessa observação, cumpre mencionar que as mulheres estão como os indivíduos mais vulneráveis a sofrerem assédio moral em qualquer meio de trabalho.

Segundo informações apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) 42% dos funcionários brasileiros já sofreu assédio moral, isso mostrar como a situação é grave e a importância que deve ser dada sobre esse assunto.

E isto causa grande preocupação devido o número exorbitante de trabalhadores que sofrem com tal violência, sem falar que o assédio moral pode vir dos próprios colegas de trabalho, assunto este que será aprofundado em outro momento.

E outra pesquisa feita pela OIT (mais específica) demonstra a insatisfação dos trabalhadores, na qual está representada pelo gráfico a seguir:



Neste gráfico estão os seguintes dados, a demarcação de azul mostra que 46% dos trabalhadores são tratados de formas desrespeitosas, ou seja, de formas desagradáveis e constrangedoras.

Enquanto que a demarcação na cor laranja demonstra que 38% dos trabalhadores não têm realização pessoal em seu local de trabalho, agora imagine passa a maior parte do seu tempo em um lugar desconfortável, sem nenhuma qualidade e prazer em está presente naquele ambiente.¹

Veja como a situação é preocupante, pois como pode perceber a maioria dos brasileiros não são felizes com seu local de trabalho e com a forma que é tratado.

É quase metade dos nossos trabalhadores passam por constrangimentos e humilhações diariamente, se atentai bem aos prejuízos que essa violência causa no estado físico e psicológico do indivíduo, pode ser considerado até uma questão de saúde pública.

Então devido os crescentes casos de assédio moral o Estado (lato sensu) passou a preocupar-se mais com essa questão e veja bem, o que mudou na verdade não foi o aumento dos casos e sim a divulgação.

Deste modo a exposição dessa situação é o que está levando este assunto a uma nova visão e importância, a Dr. Margarida Barreto tem um papel indispensável

¹ Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos /Aparecido Inácio; Apresentação Maria Cristina IrigoyenPeduzzi; prefácio Marcelo Freire Gonçalves-São Paulo, SP: IdeiasLetras, 2012.

sobre o assédio moral, pois ela apresentou em sua tese de Mestrado em Psicologia Social em Maio de 2000 com o tema “Uma jornada de humilhação”, no qual ela expõe situações de constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho.

E foi em 2000 que o assunto sobre assédio moral ganhou destaque como varias publicação em revistas, jornais, artigos e na legislação brasileira, havendo em vários Estado e Municípios do Brasil projetos de lei alguns que já até foram aprovados.

3.MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não ocorre apenas entre chefes e subordinados. Ocorre também entre colegas de trabalho. O fenômeno pode ser encontrado, portanto, em três formas nas organizações: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Ademais, o sujeito ativo, bem como o passivo, pode ser caracterizado por apenas um indivíduo ou por um grupo de pessoas.

O comportamento do assediador esta sempre relacionado a superioridade e em prática a diminuição da vitima e na maioria das vezes não há um motico plausível, ou melhor, quem pratica o assédio moral nunca tem uma razão logica em fazer isso.

3.1 Vertical descendente

Nesse caso a violência inicia-se por parte do superior para com o subordinado, este sendo o mais comum em nosso meio social. Para determinação basta que haja divisão e hierárquica e o superior esteja acima do assediado.

Alkimin,aborda esta modalidade como:

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e

autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...]

Tal fato ocorre com mais frequência em grandes organizações. Emana da direção hierárquica como abuso de poder, ou seja, os subordinados são assediados pelos seus superiores através de tratamentos tirânicos e desumanos.

Nessa situação o indivíduo aproveita-se da sua condição de superior, sendo que essa superioridade só existe por motivos de organização, não há outra razão para seu cargo.

E veja só como a pessoa perde a essência da sua função, pois quando alguém é detido de poder ele não usa isso em seu favor e para humilhar quem está submetido às suas ordens.

É óbvio que um indivíduo é capaz de determinar ordens e atividades sem necessariamente humilhar alguém, essa atitude de humilhação é totalmente desnecessária e ridícula.

Nos dias atuais essa concepção de superioridade no ambiente de trabalho é até algo antigo, pois o correto é haver colaboradores, onde um ajuda o outro sem existir funções privilegiadas.

3.2 Vertical ascendente

O assédio moral na modalidade vertical ascendente é a manifestação menos frequente, devido à precariedade da relação de emprego, e do poder diretivo que se para que isso não aconteça. Refere-se ao assédio moral praticado pelo subordinado em relação ao chefe.

Normalmente ocorre quando o grupo desaprova um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido sem haver um processo de seleção. O grupo investe em ataques contra o superior, retirando-lhe a autoridade e

forçando-o à demissão, se torna presa fácil nas mãos de subordinados perversos e invejosos.

Marie-France Hirigoyen aborda sobre essa situação:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

Esse tipo de assédio acontece com menor frequência, todavia pode acontecer quando a prática acontece pelo um grupo de indivíduos.

O que difere o assédio moral ascendente do assédio moral descendente é a união entre várias pessoas, pois aqui a caracterização está justamente na formação de grupo para conseguir algumas vezes a demissão do seu superior.

3.3 Horizontal

Acontece quando é protagonizado por colegas de trabalho. O Assediador e assediado estão no mesmo nível de hierarquia. É uma conduta estimulada pelo lado competitivo desenfreado, sem consideração ao bem estar nas relações laborais, visando apenas o crescimento pessoal, independentemente do que suas ações possam causar. Uma das causas mais frequentes desse tipo de violências, são: discriminação sexual; intolerância religiosa; discordância de opinião política; concorrência por uma promoção, etc.

Sobre o ocorrido, há jurisprudência que decidiu-se favoravelmente à vítima, que sofreu violência por partes dos colegas, vejamos decisão proferida pelo TST:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assedio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.(TST - RR: 7252820125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016).

Na presente jurisprudência é relatada um situação do assédio moral, no qual quem é o agressor é o próprio colega de trabalho e que este está em uma mesma situação hierárquica que a vítima.

Em algumas empresas podem ocorrer tal fato devido a falta de conhecimento acerca do dia a dia dos funcionários, ou até mesmo elas podem vir a serem estimuladas pela própria organização, geralmente porque acreditam que a pressão, concorrência, fiscalização, mesmo entre pares pode gerar aumento da produtividade.

3.4 Mista

A modalidade mista ocorre quando a agressão é generalizada, um grupo conclama um único culpado por todos os inconvenientes e problemas que aconteçam na empresa.

Geralmente o assédio vem por parte do superior hierárquico e com o tempo o assediado possa avir sofrer violências por parte dos colegas, que normalmente não querem desagradar o chefe, ou então tenha a pretensão de ocupar o cargo que a vítima ocupe na organização.

4. ELEMENTOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSEDIO MORAL

4.1 Conduta de natureza psicológica

Normalmente as vítimas do assédio moral nas relações laborais trabalham em locais de grande competitividade. E são fiscalizadas constantemente por seus superiores, que analisam o desenvolvimento de um modo geral, inclusive as ociosidades no decorrer da jornada de trabalho.

O assédio moral no trabalho configura-se pela prática duradoura e repetitiva humilhação e constrangimento e até de perseguição, tornando suas atividades laborais insuportáveis.

Devido a estrutura de hierarquia existente no ambiente laboral, esse tipo de citada no parágrafo anterior torna-se comuns, acontecendo diariamente e prejudicando o desempenho do funcionário, colocando-o em uma situação insustentável, causando até sua demissão.

As atitudes de humilhação e desprezo por parte do chefe põe seu subordinado em uma situação muito delicada, atingindo seu psicológico, isolando-se de todos e passa a se sentir incapaz das mais simples tarefas no ambiente de trabalho. Mas como já mencionado os casos de assédio moral não advém apenas dos superiores, algumas vezes esta violência é praticada pelos próprios colegas, onde estes contribuem para o agravamento de isolamento e desconforto do indivíduo ocasionando assim a depressão.

4.2 Conduta Repetitiva

Para que ocorra a configuração do assédio moral, é essencial que a conduta venha sendo de forma repetitiva. Ato esporádico não será suficiente para lesionar psicologicamente a vítima.

Heinz Leymann (apud MARTINS, 2012, p.19), afirma “[...] que o assédio se caracteriza se ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses”.

Compreende-se que as repetições de atitudes assediadoras devem ser observadas, pois, a partir dessas práticas repetitivas são desencadeados os grandes problemas que acabam levando o assediado a transtornos psicológicos e ainda, com mais facilidade aos problemas de saúde.

As condutas agressivas que constroem a vítima, gerando lesões psíquicas que devem ser reparadas, devem ser praticadas pelo menos uma vez por semana. Evidencia-se ainda, que tais condutas deverão ser proteladas, repetitivas, devendo ser analisado cada ato, pois muitas vezes tal ato não se trata de um assédio, mas de outro tipo de agressão, onde poderá haver a reparação.

4.3 Intenção

Outro fator importante para caracterização do assédio moral. O assediador deve ter a intenção de praticar essas condutas abusivas. Dentre as práticas mais comuns, destaca-se:

- retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- espalhar boatos a respeito do trabalha-dor(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- estabelecer metas intangíveis;
- fazer brincadeiras depreciativas com características do trabalhador ou com sua raça, cor, etnia, religião ou orientação sexual
- isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

O agressor tem como objetivo excluir a vítima, acabar com sua auto-estima, e fazê-la sentir-se inútil, para que esta peça demissão, seja excluída do ambiente de trabalho ou obtenha licença médica.

4.4 Dano psíquico emocional

Não há em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica sobre o assédio moral, que ratifique a gravidade do dano, existem algumas leis estaduais e municipais preventivas e repressivas.

Há discussão sobre a necessidade ou não da existência do dano psíquico emocional para que se configure o assédio moral.

Sobre o discurrido Garcia, Gustavo Filipe Barbosa descreve (PAG.77):

“O assédio moral, por sua vez, pode acarretar doenças ocupacionais ao empregado, notadamente de ordem psíquica, como depressão, síndrome do esgotamento profissional (burnout), fobias e traumas.”

De acordo com o art. da Lei 8.213/1991, consideram-se acidente de trabalho as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação acima mencionada.

Atualmente, essa relação é prevista no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/1999.

Em caráter excepcional, constatando que a doença não incluída na relação do art. 20, incisos I e II, da Lei 8.213/1991 resultou das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho (art. 20, § 2º, da Lei 8.213/1991).

De qualquer forma, se a doença ocupacional decorrer de assédio moral, a indenização por danos materiais e morais também é devida pelo empregador, conforme art. 7º, inciso XXVIII, parte final da Constitucional da República e arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002.

Assim, verificamos que nossos tribunais estão em consonância com as explicações no decorrer do texto. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEFERIDA - Caracterizam assédio moral as atitudes e condutas reiteradas do empregador ou de seus prepostos, no ambiente de trabalho, que atentem contra a dignidade ou a integridade psíquica do empregado, com danos à sua honra subjetiva e/ou objetiva, em degradação das condições de trabalho, desestabilizando emocionalmente o laborista, de forma a comprometer a continuidade da relação de emprego. Comprovado que o Reclamante, durante a jornada de trabalho, foi alvo de frequentes condutas abusivas de parte do preposto da empresa, configuradoras de inequívoco assédio moral, afigura-se devida a reparação indenizatória pleiteada. (TRT-3 - RO: 00115643720165030056 0011564-37.2016.5.03.0056, Relator: Denise Alves Horta,Quarta Turma).

Verifica-se que neste julgado é perceptível algumas características do assédio moral, como a conduta reiterada (repetida), a violação a dignidade da vítima e o abalo psicológico de quem sofre o assédio moral.

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - COMPROVADO - SUPERIOR HIERÁRQUICO QUE QUEBRA O SIGILO DE DENÚNCIA ANÔNIMA E AMEAÇA A SERVIDORA - PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS A INDENIZAR - DANO MORAL CONFIGURADO - DÉBITOS NÃO TRIBUTÁRIOS DA FAZENDA PÚBLICA - CORREÇÃO MONETÁRIA - LEI Nº 11.960/2009 - RE Nº 870.947. Para caracterização do assédio moral, necessário que a conduta seja de extrema gravidade, que leve à desestabilização

emocional e psicológica da vítima, fragilizando-a e desmanteando-a, inclusive forçando-a, pelas situações incômodas e humilhantes, a pedir demissão ou abandonar o serviço -Devidamente comprovado que o diretor do Presídio de Curvelo/MG, violou o sigilo da denúncia anônima apresentada pela servidora e além de lhe ter proferido ameaças, intimidando-a no seu local de trabalho, também determina a instauração de procedimento administrativo disciplinar infundado, culminando no seu pedido de exoneração do serviço público, por não mais suportar os atos de perseguição, resta inequívoco, o desespero, aflição, ansiedade vivida e prejuízo ao seu desenvolvimento profissional, a ensejar o dever de indenizar, por danos morais e, por conseguinte, deve ser reformada a sentença, para julgar procedente o pleito indenizatório, decorrente de assédio moral -Nas condenações impostas à Fazenda Pública a correção monetária deve ser calculada segundo o IPCA-E, acrescida de juros de mora pelos índices da caderneta de poupança, a contar da citação, consoante entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do mérito da Repercussão Geral no RE nº 870.947.

(TJ-MG - AC: 10209120077463001 MG, Relator: Yeda Athias, Data de Julgamento: 10/04/2018, Data de Publicação: 20/04/2018)

APELAÇÃO – AÇÃO ORDINÁRIA – INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL – Servidora Pública – Costureira designada para outro local de trabalho – Alegação de perseguição política e condições inadequadas de trabalho – Prova documental e oral que não comprovam os alegados fatos, especialmente, o assédio moral – Improcedência do pedido de indenização moral mantido - RECURSO IMPROVIDO.

(TJ-SP - APL: 00026284020138260346 SP 0002628-40.2013.8.26.0346, Relator: Rodrigues de Aguiar, Data de Julgamento: 27/06/2017, 12ª Câmara Extraordinária de Direito Público, Data de Publicação: 28/06/2017)

Diante o exposto, entendemos que a vítima do assédio moral não deve resguardar-se de meras alegações sem conteúdo probatório capaz de comprovar suas postulações, sob pena de ser repelida sua pretensão, além de contribuir para a banalização do insituto, caindo no descrédito perante os julgadores.

5. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSEDIO MORAL

O assédio moral, desenvolvido na relação de emprego, pode causar graves consequências à saúde da vítima, haja vista que a humilhação repetitiva e prolongada

contra o empregado invade pode levar a longo prazo graves consequência tanto na vida íntima quanto profissional, levando a vítima a sofrer graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade.

Os efeitos ao longo prazo do assédio moral as vítimas são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo, inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

5.1 Consequências para o assediado

O assédio moral, pode gerar grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho”.

As consequências do assédio moral não se refletem apenas no ambiente de trabalho podendo gerar sofrimentos e prejuízos no convívio familiar e social, pois o ambiente de trabalho se torna tão pesado , apto a causar a ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e na sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa .

O assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador

Menciona, ainda, que a baixa autoestima pessoal e profissional, tende a piorar quando a vítima rompe o contrato de trabalho e fica desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que, por sua vez, leva à insegurança e perda da confiança, prejudicando a vítima a conseguir nova colocação no mercado de trabalho.

5.2 Consequências para o assediador

Atinente as consequências para assediador, podendo ser ele: o empregador, o superior hierárquico, até mesmo um subordinado ou um colega de

trabalho. Praticam a perseguição e as ilegalidades ao assediado, visando somente o seu bem estar e afastamento do funcionário.

Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado, na esfera trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

No âmbito Federal há projetos que alteram o Código Penal, como por exemplo o projeto de Lei de N° 7.461 de 2017, que está na Câmara do Deputados, no qual modifica o Decreto de Lei N° 2.848 de 1940 no que diz respeito ao Assédio Moral que no caso em questão acrescenta o Artigo 203-A.

Vejamos alguns trechos desse projeto:

“Assédio moral Art. 203-A Praticar, reiteradamente, **contra o trabalhador** ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de um a dois anos.”

No caso deste artigo 203-A coloca o trabalhador especificamente como a vítima, deste modo, dando maior importância a esta categoria especificamente. É evidente que este artigo dar proteção maior aos trabalhadores de um modo geral, resguardando a eles um direito muito importante e sem dúvidas nenhuma o crescimento deste artigo no Código Penal seria relevante.

No projeto de lei também existe uma justificativa relevante e que de fato acontece na sociedade brasileira, vejamos:

“O presente Projeto de Lei visa a erradicar um grave problema que se desenvolve em silêncio: o assédio moral contra o trabalhador.

Em primeiro lugar, cumpre esclarecer que não há uma previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico.”

É obvia a preocupação do legislador em proteger o trabalhador, preocupação essa que não existe especificamente no ordenamento jurídico. E como se observar o grande diferencial deste é em especificar o trabalhador como a vítima, otimizando ainda que é uma violência que acontece em silêncio.

5.3 Consequências para o empregador

Este problema prejudica a empresa na qual a vítima trabalha, tanto o social, como o financeiro, pois o funcionário sendo tratado desta forma, sem dúvida terá problemas de saúde, haverá licenças médicas, demissões e a empresa não terá uma imagem agradável ao público, assim como aos funcionários.

Ainda, não existe legislação federal específica para o assédio moral, porém são utilizados os ordenamento jurídico preexistente ao caso concreto.

Neste sentido, importante se faz mencionar a lição de Carlos Maximiliano (*apud* ALKIMIN, 2013, p.91) “aplicação do Direito consiste em enquadrar um caso concreto e a norma jurídica adequada. Submete às prescrições da lei uma relação da vida real; procura e indica o dispositivo adaptável a um fato determinado”.

Assim, com a finalidade de aplicar a norma jurídica para a prática de assédio moral ocorrido na relação de emprego, no próximo tópico iremos enquadrar o assédio moral na dispensa indireta prevista no artigo 483 da CLT, na rescisão por justa causa prevista no artigo 482 da CLT, além dos prejuízos de ordem moral e material decorrente desse ilícito e o consequente dever de reparação do dano

5.3.1 Rescisão Indireta

Cabe a rescisão indireta, conforme estabelece a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483, que assim se manifesta:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho 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 suas 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.

Deste maneira, a rescisão indireta rompe o vínculo empregatício pelo empregado, devido a falta grave praticada pelo empregador

6. ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No tópico anterior foi mencionado que não existe normas específicas que protegem os trabalhadores, mas que já existem projetos de leis tramitando nas Casas Legislativas. E por haver essa falta de tipificação, o Poder Judiciário atua de forma mais intensa, procurando solucionar tal problema e resguardar os direitos de quem sofre com o assédio moral.

Os magistrados brasileiros buscam em outros Códigos, e outras leis e outras fontes do Direito para não deixar desamparado os trabalhadores que são tratados de forma desumana.

Como ainda não existem normas específicas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e mais especificamente nos estabelecimentos bancários se torna difícil para os julgadores resolver os conflitos existentes relacionado a este assunto.

6.1 Dignidade da Pessoa Humana

Em nossa Constituição Federal há princípios fundamentais, estes são essências ao ser humano, são vistos como pilares dos nossos direitos que estão previstos no artigo 1 da CF e é um dos dispositivos mais utilizados para proteger o trabalhador que é o princípio da dignidade humana.

Vejamos jurisprudência a seguir:

Prejudicada a análise. O julgado fora omissivo quanto a este tópico, sem que o autor suscitasse tal omissão por meio do remédio jurídico próprio, qual seja, Embargos de Declaração, apenas o fazendo em sede de Recurso ordinário, tornando precluso o seu direito. DIFERENÇA DE HORAS EXTRAS. NÃO APRESENTAÇÃO DE FOLHAS DE PONTO. APLICAÇÃO DA SUMULA 338 DO TST. A reclamada apresentou os contracheques do período laboral comprovando o pagamento de horas extras, porém, deixou de colacionar as folhas de ponto do período postulado, impossibilitando a averiguação da quantidade de horas extras realizadas pelo empregado no período. Tal inobservância torna aplicável a Súmula 338 do TST, presumindo-se verdadeira a jornada indicada na exordial, a qual fora acolhida por este juízo ad quem, o qual constatou diferenças de horas extras a serem pagas ao empregado. Apelo provido. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. O autor provou de forma satisfatória os fatos constitutivos de seu direito, desincumbindo-se do ônus probandi. A prova oral comprovou que o autor no mister de suas atribuições laborais foi exposto a constrangimentos, atos discriminatórios e humilhantes praticados pelo superior hierárquico, o qual assediava moralmente, tanto o autor como os demais empregados, com ofensa a moral e a honra, violando assim, a dignidade da pessoa humana. Apelo desprovido. (Processo: 00038220120181100, Relator: Ormy da Conceição Dias Bentes, Órgão Julgador: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11).²

Na jurisprudência apresentada fica claro o direito do autor, pois conforme decisão judicial o autor conseguiu comprovar que o assédio moral foi praticado e que houve excessos por parte do empregador.

No trecho que foi destacado mostra quais comportamentos o réu praticou, incluindo entre eles a humilhação e constrangimento e mais uma vez o princípio da

²Processo: 00038220120181100, Relator: Ormy da Conceição Dias Bentes, Órgão Julgador: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11.²

dignidade entra em questão. É inquestionável a importância do princípio da dignidade da pessoa humana e de como seu fundamento jurídico é essencial para a proteção do ser humano de uma forma geral.

E é irrefutável que o ser humano é um ser frágil e que precisa de constante proteção, na qual as normas são elaboradas para resguardar direito e exige deveres.

No artigo 1º, inciso III da nossa Carta Magna está previsto de forma expressa o princípio da dignidade humana, veja que ele está elencando em um dos primeiros capítulos, reforçando sua importância.

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:

I - a soberania;

II - a cidadania; 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:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana.

Veja como é expresso e que não deixa margem de dúvida sobre o princípio da pessoa humana, sendo posto no primeiro artigo e entre um dos principais princípios fundamentais.

Deste modo, é possível visualizar com nitidez a violação cometida por parte do indivíduo que pratica o assédio moral, sendo possível uma sanção a quem pratica.

Como bem sabemos toda ação tem uma reação se um indivíduo trata com indiferença e com falta de respeito seu semelhante, cabe ao estado agir de forma correta e de criar instrumentos que evite tal ação.

Veja como é expresso e que não deixa margem de dúvida sobre o princípio da pessoa humana, sendo posto no primeiro artigo e entre um dos principais princípios fundamentais.

Deste modo, é possível visualizar com nitidez a violação cometida por parte do indivíduo que pratica o assédio moral, sendo possível uma sanção a quem pratica.

Como bem sabemos toda ação tem uma reação se um invidio trata com indiferença e com falta de respeito seu semelhante, cabe ao estado agir de forma correta e de criar instrumentos que evite tal ação.

6.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Assédio Moral

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem algumas características que demonstram a existência do assédio moral, mas ainda não é de forma muito específica.

Alguns artigos e regulamentações até expressão na qual punem os que cometem o assédio moral, como por exemplo a rescisão indireta, na qual consiste na culpa do empregador pela demissão do empregado.

Neste caso a CLT prever um modo em que o empregador com suas práticas abusivas pode resguarda ao empregado seus direitos trabalhista, mesmo sendo ele quem pede a demissão.

São vários dispositivos que regulam de certo modo as relações trabalhista envolvendo assédio moral, mas que ainda são de forma “discreta”, por assim dizer, pois não há uma regulamentação expressa e específica.

E como os magistrados não podem deixar de resolver os conflitos então tentam resolver da forma que podem usando os dispositivos que se encaixem melhor no caso concreto, como já citado a Constituição Federal têm artigos relevantes que podem ser usados neste assunto.

O artigo 483 da CLT é um dispositivo em que trataresguardada o empregado decomportamentos que configurem assédio moral e que prever ainda a possibilidade do empregado ser indenizado.

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.

Na alínea “a” prever o caso em que o empregador possa expõe o empregado a uma situação em que ele exige um esforço que ele não possa suporta. E na própria alínea descrever as situações que configuraria o excesso exposto. Enquanto que na alínea “b” é um exemplo de assédio moral descendente, no qual o superior pratica uma conduta fora do padrão, pois eiletem um tratamento rígido e exagerado com relação ao empregado.

Outra alínea que trata sobre assedio moral é a “c” que retrata justamente uma situação de perigo, onde o empregado é exposto uma em uma situação de risco e a empresa não tem as condições necessárias para protege-lo. Neste caso também cabe quando houver acidente de trabalho, no qual a empresa será responsabilizada pelos danos sofridos.

5.3O Dano Moral

Em uma ação judicial em que o empregado é vitima de assédio moral os pedidos mais feitos é a indenização por danos morais e que é a principal pinubilidade imposta ao agressor.

Ao discorrer sobre assédio moral é indicutivél que quando houver está prática afeta a honra, á imagem e no artigo 5º, Ve X da Constituição Federal está pevisto justamente este caso e que protege o trabalhador e é um dos argumentos mais utilizados:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

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

Neste dispositivo assegura ao brasileiro de forma geral a segurança , á liberdade, ou seja, que coloca todos em uma posição de igualdade e que quando isso não houver quem praticou a violação a este dispositivo será punido conforme o inciso V do referido artigo. Outro dispositivo que é prever o dano é o artigo 186 do Código Civil, que diz:

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

Este artigo trata sobre a violação de direito e que quem praticar esta conduta estará cometendo ato ilícito.

7.CONCLUSÃO

Conforme enfatizado no decorrer deste trabalho,o assédio moral é uma realidade vivenciada por grande parte de trabalhadores,independentemente de nível hierárquico,um problema que não pode ser visto como algo do cotidiano, é preciso ser combatido e considerado inaceitável, como uma ferida social, para que não tome proporções alarmantes. Por meio dele as pessoas tendem a manifestar a perversidade,

a finalidade de destruir, seja pela prática de abuso de poder, seja por maldade, competitividade desigual e desumana.

As empresas cada vez mais visam a competitividade e o crescimento, quando a forma adotada é abusiva, o trabalhador sofre para que cada vez mais produza, acabam forçando o ritmo de trabalho de seus empregados e tempor resultados um ambiente de trabalho hostil, propiciando danos físicos e psicológicos em seus funcionários.

De outro modo, para as empresas se resguardarem de assédio horizontal deverão focar na conscientização e reprovar qualquer atitude caracterizadora desse mal, para que possam fazer suas adaptações, principalmente quanto à relação entre os empregados, pois certamente responderão pelo Assédio Moral realizado entre eles. Mesmo que não tenham conhecimento, serão as responsáveis pela composição dos danos causados à vítima, pois 'deveriam' estar cientes de todas as situações ocorridas dentro de seu estabelecimento ou seu campo de responsabilidade.

Diante o exposto, considerando-se que não existe no ordenamento jurídico uma legislação que, veemente, trate sobre o assunto em destaque, algumas condutas que visem coibir a prática de assédio moral devem ser aderidas pelas empresas, a exemplo, a realização de campanhas educativas, melhorias nas condições de trabalho, com vistas a reduzir o estresse profissional, além de distribuir as funções de acordo com as habilidades de cada um e, assim, haja menos cobrança.

É nítido que o poder se posiciona, há jurisprudências, dentre muitos projetos de leis que tramitam. Porém, O Poder Legislativo deve acelerar a aprovação de lei específica sobre a matéria, concedendo aos empregados brasileiros uma proteção mais ampla contra os abusos psicológicos patronais e a degradação do ambiente de trabalho, além de disseminar o conhecimento de tal fenômeno. É de grande importância definir as condutas consideradas assédio moral, capazes de causar lesão ao assediado, para que, numa eventual reclamação trabalhista possa ocorrer indenização compatível com os prejuízos, efetivamente, suportados pela vítima. Todavia, é preciso ser franco ao afirmar que apenas a regulamentação para a coibição do Assédio Moral no trabalho não é suficiente para a propagação desse mal na organização laboral, sendo de suma importância que haja ação preventiva.

REFÊNCIAS

OLIVEIRA, A , A; CARVALHO, G, M.**Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**.Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p.17.Disponivelem:http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/mostras/vi_mostra/anderson_aparecido_oliveira_1.pdf>.Acesso em: 03 de mar 2018.

ASSÉDIOMORAL. **Enfrentamento ao Assédio Moral**. Disponível em: [_http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/80235-tjrs-institui-comissao de prevencaoenfrentamento-ao-assedio-moral](http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/80235-tjrs-institui-comissao-de-prevencaoenfrentamento-ao-assedio-moral)>. Acesso em: 05 de mar 2018.

ASSÉDIOMORAL. **Servidores elegem representante para Comissão de Assédio**. Disponível em [:http://prt16.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ma/406-servidores-elegem-representante-para-comissao-de-assedio](http://prt16.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ma/406-servidores-elegem-representante-para-comissao-de-assedio)> Acesso em 09 de mar 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017**. Disponível em: http://www.lex.com.br/legis_27430590_PORTARIA_N_583_DE_22_DE_MAIO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 10 de mar de 2018.

_____. Ministério do trabalho e emprego. Seminário: compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho. Brasília, DF: Fundacentro, 2013.

ALKIMIN, M A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. p. 44 45. Disponível em: https://www.jurua.com.br/shop_item.asp?id=23094. Acesso em 30 de mar 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p 116. Disponível em: <http://blog.mouraesantana.com/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 05 de abr de 2018.

ALEXY, R. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008. ABNT- . RiodeJaneiro2002. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/porta>>. Acesso em: 06 de abr de 2018.

SADEK, M, T. **A justiça não é cega para todos**: Época, Edição 513, mar. 2008. Entrevista concedida a Guilherme Evelin e Walter Nunes. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDR823649556,00.html>>. Acesso em: 10 abr 2018.

MELO, R, H, B; MELO, R, B; ISAÍAS, S, L. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. 2017. Disponível

em:<<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>.Acesso em:14 de abr 2018.

SOUZA, M,J, R. **Assédio moral na relação de emprego**.2013.Disponível em:<<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp>>.Acesso em: 20 de abr 2018.

MARIA, E, S.**Notificação de transtornos mentais no trabalho em região pernambucana**. Revista saúde .v. 10, n.1 (ESP), 2016.Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S223796222016000200363&script=sci_abstract&lng=pt>.Acesso em:14 de abr 2018.

DIRETORIA-GERAL. Programa Pró-Equidade de Gêneroe Raça. 2011.Disponível em:<<https://www12.senado.leg.br/.../pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>.Acesso em 15 de abr 2018.

DIAS, P C; GRANJA, C A. *Assédio moral no trabalho e a consequente violação da dignidade da pessoa humana*.Panorama da pesquisa em direito IV. Belo Horizonte: Arraes,2015.Disponível em:<www.tst.jus.br/.../Assedio+moral...relacoes...trabalho/2f21e360-7ff2-4a1e-abf3-c6512>.Acesso em:19 de abr 2018.

SILVA, J, H.Assédio moral nas relações de trabalho frente ao principio da dignidade da pessoa humana.2006.78f. Trabalho de conclusão de curso(Graduação em Direito)-Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/moral>>.Acesso em:19 de abr 2018.

ROLLI, C; FERNANDES, F. Crescem denúncias de assédio moral no país. **Folha de São Paulo**, 17 dez 2006.Caderno B1.Acesso em: 20 de abr 2018.

SANTOS, G. **Assédio moral e a banalização do mal**. 2016. Disponível em:<<https://givaldooliver.jusbrasil.com.br/noticias/189447086/assedio-moral-e-abanalizacao-do-mal>>.Acesso em:20 de abr 2018.

SILVA, L,C. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. Revista. Âmbito Jurídico.2015. Disponível em:<www.ambito-

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 20 de abr 2018.

BRASIL. **Serviço: O que é assédio moral e o que fazer.** 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 21 de abr 2018.

BRASIL. Lei 5452 de 1º de maio de 1943- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm>. Acesso em: 22 de abr 2018..

SILVA, R, C, A. As conseqüências jurídicas do assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a155.pdf> Acesso em: 22 de abr 2018.

GARCIA, G, F, B. Assédio moral: violência psicológica ambiente de trabalho-2.ed.rev. e ampl.- Salvador: JusPODIVM, 2017. 112P. Bibliografia ISBN 978-85-442-1122-9. Acesso em 22 de abr 2018.

BOBROFF, M, C, C; MARTINS, J, T. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho.** 251. Rev. bioét. 2013; 21(2): 2518. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>. Acesso em: 22 de abr 2018.