



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

PHYLIPPE DIAS DA CUNHA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES
JURÍDICAS**

ASSIS

2015

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES JURÍDICAS

Trabalho conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de conclusão de graduação

Orientando: Phylipe Dias da Cunha

Orientadora: Dr^a Marcia Valéria Seródio Carbone

Assis

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

Dias da Cunha, Phylipe

Assedio Moral no Trabalho / Phylipe Dias da Cunha. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

35 pg.

Orientadora: Dr^a Marcia Valeria SeródioCarbone

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assedio Moral no Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca/da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES JURÍDICAS

PHYLIPÉ DIAS DA CUNHA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Direito, analisado pela seguinte comissão organizadora:

Orientadora: Dr^a Marcia Valeria Seródio Carbone

Examinador: _____

Assis

2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos meus familiares e amigos, por todo apoio e credibilidade a mim depositados ao longo desses anos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelos meus ensinamentos obtidos com o tempo, onde pude perceber que sou mais forte que imaginava, levando-me sempre com paciência, luta, conquista, derrotas, choros e risos e saber entender, compartilhar e vivenciar. Mas também por ter vivido fases difíceis, que foram matérias-primas de aprendizado.

Não posso deixar de agradecer novamente todos meus amigos e familiares, por terem me fornecido condições para me tornar o profissional e homem que sou. Pessoas maravilhosas que me mostraram que não existem limites aos sonhos, não importando as adversidades e o tempo.

O sentimento é muito forte quando você conquista algo que vem lutando a tempos, e finalmente você consegue o tão esperado sucesso que batalhou.

Hoje só eu sei as coisas que eu sinto, sei que consegui, com toda luta e todo esforço valeu a pena, embora muitos momentos tive medo, me vi sem forças para continuar, tive fé em Deus e prossegui sem temer.

E agora sei que consegui com muita luta e valeu a pena conquistar meu tão sonhado objetivo que sempre sonhei procurei e lutei e apenas os meros detalhes são testemunha do meu sorriso. Se preciso lutaria novamente quantas vezes necessário sempre com fé em Deus e com Deus ao meu lado.

Que saibam todos interpretar meu justo e sincero...Obrigado!!!.

“Porque sem luta, não há conquista. Porque sem Lagrimas, não há finais felizes.”

(Vagner Marcio)

RESUMO

A presente monografia objetiva abordar o tema de Assédio Moral no Trabalho procurando entender suas causas e prejuízos causados. Os diferentes tipos de assédio moral e os danos causados em decorrência das humilhações e constrangimentos suportados, identificação e caracterização do assédio moral, objetivando coibi-lo, através de métodos de prevenção, a aplicação de sanções jurídicas.

Verificamos a carência de legislações a respeito do tema, projetos de leis, e, as consequências geradas a ética e dignidade humana das vítimas. Como objetivo de garantir a proteção aos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral - Relações de trabalho – Dignidade - Legislação

ABSTRACT

This objective monograph addresses the topic of Bullying at work trying to understand its causes and damages. The different types of bullying and the damage caused as a result of the humiliation and supported constraints, identification and characterization of bullying, aiming to restrain it through prevention methods, the application of legal sanctions.

We see the lack of legislation on the subject, draft laws, and the consequences generated ethics and human dignity of victims. Intended to ensure the protection of workers in the workplace.

Keywords: Moral harassment - Labour relations - Dignity - Legislation

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – ASSEDIO MORAL E SUAS DEFINIÇÕES	12
1.1. Assédio Moral e a Responsabilidade Civil.....	14
1.2. Condutas do Agente.....	16
CAPÍTULO II – RESPONSABILIDADE NO CASO DE ASSÉDIO MORAL: SUBJETIVIDADE OBJETIVIDADE	19
2.1. Configuração do Assedio Moral	21
CAPÍTULO III – PAÍSES QUE TEM LEGISLAÇÃO ESPECIFICA ACERCA DO ASSEDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO DOS ASCENDENTES ASSEDIADOS NA ESTRUTURA DA EMPRESA EMPREGADORA	23
3.1. Espécies de Assedio Moral	27
CAPÍTULO IV – ASSEDIO MORAL NO TRABALHO	29
4.1. Valoração e critérios para a fixação de indenização pecuniária	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema muito importante, um tema atual e é um tema vivido pela sociedade brasileira, pra começar vamos conceituar o que é assédio moral.

Veremos o estudo de referidas leis e conceitos o assédio moral nas relações de trabalho. Dentre as várias definições destacando a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e durante o exercício de suas funções, caso comum em relações hierárquicas, autoritárias, situações em que infelizmente ainda predominam condutas negativas, relações desumanas que ferem a ética do empregado e de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho em muitos casos forçando a desistência do emprego.

É destacado a degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva consequentemente causando prejuízo emocionais para o trabalhador o prejudicando inclusive em sua vida pessoal.

A título de conclusão é possível concluirmos que, atualmente os problemas trazidos pela existência do assédio moral nas relações de trabalho já são objeto de estudos dos operadores do Direito do Trabalho. O Estado não pode ficar alheio diante desses fatos. É necessário que, junto com a reforma da legislação trabalhista, o Estado regulamente, não só no âmbito da Administração Pública, prevenção e leis punitivas sobre o assédio moral nas relações de trabalho para maior qualidade de vida dos trabalhadores.

Cap. I - ASSÉDIO MORAL E SUAS DEFINIÇÕES

O assédio moral é um tema muito importante, um tema atual e é um tema vivido pela sociedade brasileira, pra começar vamos conceituar o que é assédio moral .Segundo o Dicionário Online Dicio , assediar significa :

“Insistir com pedidos ou propostas; importunar alguém para que esta pessoa faça alguma coisa; tentar possuir algo pela existência : o chefe assediava as funcionarias; assediaram-no com questões inoportunas.

Cercar; constituir cerco para sujeitar algo ou alguém a certo espaço: assediou a até sua falência.

Aproximar-se de alguém inesperada e repentinamente: assediou a pedestre num momento de distração.”

Sendo assim, assediar leva a ideia de perseguição e de insistência à moral, que seria a boa conduta ou bons costumes de outrem. Diz Garcia :

“ O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (GARCIA,2007).

Do estudo de referidas leis é podemos conceituar o assédio moral nas relações de trabalho. Como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, de formas repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas a

autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas que ferem a ética do empregado e de longa duração, desestabilizando a vítima, forçando-o a desistir de seu emprego. Devido as condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos emocionais para o trabalhador.

Outra definição importante é aquela proposta pela Professora MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores especialistas no assunto:

“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, 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”. “MARIE FRANCE HIRIGOYEN- JUDICIARIO- TRT-24 P.60”

Atualmente vem sendo tratado do assédio moral nas relações de trabalho tão-somente no âmbito da Administração Pública. Porém infelizmente este fenômeno está presente em uma parte muito grande nas relações de trabalho.

OTRT ,já vêm decidindo casos que tratam especificamente do terror psicológico. Nesse sentido, a importante decisão publicada na Revista SÍNTESE Trabalhista, Administrativa e Previdenciária, n. 169, ano XV, jul. 2003, "ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DO TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO: definição importante é aquela proposta pela Professora MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores especialistas no assunto:

“O assédio moral, como forma de degradação deliberadas condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em ato e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sintagmático do contrato de trabalho. Autorizando, por consequente, a

resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral".(TRT 15ª R. – RO 20534/02 – Ac. 5807/03-PARTR – 2ª T. – Relª Juíza MARIANE KHAYAT F. DO NASCIMENTO – DJU 21.03.2003)

Considerando a importância da discussão dos problemas gerados pelo assédio moral nas relações de trabalho, no âmbito individual de cada trabalhador, e no âmbito da própria empresa e também do Estado, é preciso aspectos vitais para a melhor regulamentação, e que aja uma solução para este problema advindo das modernas relações de emprego.

O Estado tem o dever de garantir o máximo de proteção ao trabalhador. Essa proteção não pode ser apenas assegurar direitos básicos do trabalhador, mas sim ir além, pensando na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Um pensamento que busca o bem comum de toda a sociedade, uma vez que até mesmo os gastos com previdência social podem ser diminuídos através desse fator.

Contudo vemos que, atualmente os problemas trazidos pela existência do assédio moral nas relações de trabalho já são objeto de estudos dos operadores do Direito do Trabalho. O Estado não pode ficar alheio diante desses fatos. Sendo necessário junto com uma reforma da legislação trabalhista, o Estado regulamente, o assédio moral nas relações de trabalho, não só no âmbito da Administração Pública, promovendo maior qualidade de vida dos trabalhadores.

1.1. Assédio moral e a responsabilidade civil do empregador

O assédio moral e a responsabilidade civil do empregador estão presentes quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas quanto ao ressarcimento do dano moral. (art. 5º, V e X, CF).

Constituição Federal de 1988:

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, a 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, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Conclui-se que o assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas respectivas funções. O empregador, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos tendo a responsabilidade é objetiva, tornando-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, de acordo com a modalidade extracontratual (art. 159, CC de 1916, atual 186, CC de 2002).

“Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.”

“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.”

Segundo o Relator, Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto, os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são:

[...] a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral. (TRT 2ª R. - RO 02146200390202006 - (20030361740) - 4ª T. - Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto - DOESP 01.08.2003)

1.2. Condutas do agente

Os elementos que caracterizam o assédio moral devido a conta do agente são os danos causados intencionalmente com duração de tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica com isso a existência de danos psíquicos, que se forma através da conduta do agente, onde houve a ofensa ao bem jurídico e no nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano sofrido pela vítima. Segundo Juiz José Roberto Freire Pimenta :

O trabalhador, ao ingressar em uma empresa na qualidade de empregado, não se despe dos direitos e garantias fundamentais asseguradas pela Constituição da República a todos os cidadãos, dentre os quais figura com destaque inviolabilidade de sua intimidade, de sua honra e de sua imagem (art. 5º, X, do Texto

Fundamental). A instalação de câmeras de vídeo nas dependências do banheiro da empresa afronta o direito à intimidade dos seus empregados, dando lugar para a reparação do dano moral decorrente desse ato ilícito, sendo irrelevante o fato de as câmeras não terem estado conectadas à energia elétrica. Mesmo que a reclamada tivesse produzido prova efetiva disso nos autos, o que não ocorreu, a instalação de tais câmeras, com o alegado objetivo de produzir apenas 'efeito psicológico', deu-se para intimidar seus empregados, o que configura igual e repreensível abuso de direito. Irrelevante ainda o fato de as referidas câmeras terem permanecido por pouco tempo no banheiro da empresa: isso não retira a ilicitude do ato, atuando tão-só na consideração do valor da reparação. A fixação dessa indenização, de difícil mensuração por critérios estritamente objetivos, deve atentar, por um lado, à necessidade de seu valor mitigar a ofensa causada pela vulneração abusiva do patrimônio moral ofendido mas, por outro, emprestar à sanção jurídica aplicada sobre a ofensora efetivo caráter pedagógico, com o fim de desestimular esta e outras empresas a reincidir na prática de condutas ilícitas como a que constituiu objeto da presente ação. Se a bem elaborada decisão de primeiro grau já atendeu a todos esses aspectos, o recurso empresarial deve ser desprovido por inteiro." (TRT 3ª R., 5ª T., RO 01508-2003-043-03-00-8, Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta, DJMG 15.05.2004, p. 14)

Diante o exposto vemos que grande parte dos casos a exclusão da vítima, a intenção da maioria dos assediadores é perseguir a vítima até que ela desista do trabalho, fazendo que se ausente por determinado período, como uma licença saúde, ou fazer com que a própria vítima se julgue para a empresa ou ambiente de trabalho e acabe por pedir demissão do mesmo.

Grande Parte das vezes as agressões do assédio moral acabam escondendo a sua verdadeira finalidade, que pode ser apenas desestabilizar a vítima atingindo a sua autoestima e a sua dignidade. Tem como finalidade o assédio

moral apenas atingir determinada pessoa a fazendo regredir em seu ambiente de trabalho, e nunca para melhorar a produção ou rendimentos dentro da empresa.

Cap. II - RESPONSABILIDADE NO CASO DE ASSÉDIO MORAL: SUBJETIVIDADE OBJETIVIDADE

A responsabilidade do por parte do empregador é objetiva, com fulcro nos arts. 2º da CLT e 927, parágrafo único, do CC/2002, em razão da teoria do risco, os quais reputa violados, assim como os arts. 157, I, da CLT e 1º da Constituição Federal, e indica divergência jurisprudencial.

Aplica-se a teoria da responsabilidade objetiva, quando o agente responde independentemente de culpa (*lato sensu*), fica subordinado à existência de norma legal e específica. Esta responsabilidade no sistema jurídico é exceção, criando obstáculo a qualquer tentativa de interpretação extensiva ou sua aplicação legal.

Segundo doutrina ORLANDO GOMES:

"A indicação dos preceitos legais que obrigam a reparação de danos sem culpa é indispensável em face do caráter excepcional dessa espécie de responsabilidade".(ORLANDO GOMES 2001.)

Sabe-se que, o Direito do Consumidor apresenta fundamentos e pontos de semelhantes ao Direito do Trabalho. Sem nenhum embargo disso, à regra da responsabilidade objetiva, prevista no CDC (L. 8.078/90, arts. 12 e 14), não se aplica, de forma subsidiária, ao âmbito laboral. É restringida esta disposição às relações de consumo, sendo que sua incidência às relações trabalhistas só pode ocorrer com uso da analogia.

O risco do empreendimento não tem qualquer relação com responsabilidade por danos materiais e morais praticados pelo empregador, pois não se referem à atividade empresarial. Esta responsabilidade possui natureza extracontratual.

Com isso inexistindo regra específica prevendo a responsabilidade objetiva no Direito do Trabalho, a sua aplicação ira violar, de forma direta e literal, o disposto no art. 159 do CC, 21 com todo o sistema jurídico relativo ao respectivo tema.

De acordo com , Juiz : ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA :

"Indenizações por danos morais e materiais. Art. 159 do CC. As indenizações por danos morais e materiais exigem a violação de um direito que acarrete indubitáveis prejuízos e dor moral a outrem, bem como a existência de nexo causal entre o ato ou a omissão voluntária, negligência ou imprudência praticados pelo agente e o dano causado (art. 159 do CC). Comprovados tais requisitos, o pedido procede, pois assegurado, inclusive, pela CR (arts. 5º, X, e 7º, XXVIII)." (Ac. un. da 4ª T. do TRT da 3ª R., RO 12.458/01, Rel. Juiz ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA, J. 07.11.2001, DJMG 1º.12.2001, p. 13, ementa oficial)

Os danos materiais e morais ocorrem muitas vezes em decorrência de acidente de trabalho (a que a L. 8.213/91, art. 20, equiparou a doença profissional e a doença do trabalho), o art. 7º, XXVIII, in fine, da CF/88, expressamente exigindo elemento subjetivo para a responsabilidade por parte do empregador.

Segundo Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são:

a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexos causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de

se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a DRT. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral. (TRT 2ª R. - RO 02146 - (20030361740) - 4ª T. - Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto - DOESP 01.08.2003)

2.1. Configuração do Assédio Moral

Para configuração do assédio moral nas relações de emprego, se faz necessário que haja um ato agressor, uma ofensa à dignidade contra a pessoa do trabalhador. Não se tratando a uma necessidade de dano físico-psíquico, mas sim, atos que causam uma má condição nas relações de trabalho, não sendo necessário uma prova direta do dano em si que foi causado, uma vez apenas existência de assédio moral já configura conduta abusiva.

De acordo com (ST Nº 230 – Agosto/2008 – DOUTRINA):

“A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países, exige para a configuração do assédio moral no trabalho. Heinz Leymanne Maria-France HirigoyenLeymann 12 e Marie-France Hirigoyen 13, piobneiros no estudo do tema, entendem que, para a configuração do assédio moral, é necessária a repetição dos atos agressores. Tambpem, segundo StaleEinarsen21T alii 14, WolfgangDäubler 15, GwendolineAuborg e Hélè de Moura, o assédio moral, para ser caracterizado, deve ser efetuado mediante atos repetidos”. (ST Nº 230 – Agosto/2008 – DOUTRINA).

Contudo pode-se dizer que é necessário ser considerado o abuso emocional no local de trabalho para configuração do assédio moral , de forma maliciosa,

com ou sem conotação sexual ou racial, com o fim de afastar e prejudicar o empregado dentro das relações profissionais de trabalho , usando-se boatos, intimidações, insultos e humilhações, tornando o local de trabalho da vitima uma verdadeira tortura, causando a vitima descréditos e isolamento.

Pode ser praticada a conduta por parte de um superior hierárquico, ou por colegas de trabalho, que visem humilhar, constranger e ridicularizar um empregado, sendo por motivos profissionais ou pessoais, causando a vitima danos de ordem física e psíquica.

Cap. III - PAISES COM LEGISLAÇÃO ESPECIFICA ACERCA DE ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO DO ASCENDENTE (S) E DO(S) ASEDIAO(S) NA ESTRUTURA DA EMPRESA EMPREGADORA

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser tanto horizontal como vertical, poderão ocorrer entre pessoas de grau hierárquico diferente (vertical) ou de mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal).

É caracterizado vertical o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente sendo o tipo de assédio moral que mais encontramos. Pode ser ascendente ou descendente. O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima. O assédio moral que é efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima, este é chamado de assédio moral vertical descendente. O assédio moral misto se caracteriza pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais.

De acordo com a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, que estabelece:

“Um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, "o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionando a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Nesse contexto, o conceito de 'assédio' pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-membros". A Diretiva, portanto, estabelece a definição de assédio apenas nos

casos em que ocorre discriminação do trabalhador, sendo omissa quanto aos demais casos”. (ST Nº 230 - Agosto/2008 – DOUTRINA)

A União Europeia adotou resolução sobre assédio moral no trabalho, em 2000, recomendando os Estados-membros uma definição uniforme de assédio moral, colocando em prática obras políticas de prevenção eficazes, com fim de estabelecer um sistema de troca de experiências e identificar os procedimentos que possam prevenir e resolver o problema do assédio moral, criando um desenvolvimento a informação e a formação das pessoas envolvidas.

Um país pioneiro em se tratando de legislar sobre a matéria é a Suécia , em setembro de 1993, com uma obrigação geral de prevenção de parte do empregador, recomenda a análise dos fatores coletivos ligados à organização dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

A lei da Suécia sobre assédio moral no trabalho na define formas de ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam causar a vitima isolamento do dentro do local de trabalho (Instituto para o Ambiente de Trabalho, Suécia, AFS 1993:17). Essa lei determina adaptações nas condições de trabalho, para pessoas com diferentes capacidades físicas e mentais, melhorando a organização e a substância do trabalho de forma a não causar estresse aos trabalhadores.

Na Noruega, segundo ST Nº 230 - Agosto/2008:

“O Código do Trabalho estipula, no art. 12, item 1, sobre condições gerais, que a tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se asseverar que as suas condições de segurança não sejam prejudicadas. Também determina que os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores e que

estes não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria[...]”. (ST Nº 230 - Agosto/2008).

Sobre a modernização a Lei da França, social nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, luta contra o “assédio moral”. A presente lei define o assédio moral, no art. 122-48, como atos repetidos de assédio moral que tenham por objetivo ou por efeito afetar e prejudicar as condições de trabalho causando danos aos direitos do trabalhador ou a sua dignidade, afetando sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional no trabalho causando uma grande lesão as vezes dano irreversíveis.

A Bélgica também possui sua legislação específica sobre assédio moral no âmbito do trabalho. A lei de 11 de junho de 2002, visando a proteger os trabalhadores no âmbito do trabalho de qualquer tipo de violência física, psíquica ou sexual, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho e entrou em vigor em 1º de julho de 2002, tendo reprimindo todo e qualquer tipo dessa violência psíquica como forma de prevenção.

Conforme Marc Dallemagne:

“A atual lei sobre violência e assédio no trabalho proporciona mecanismos voltados, principalmente, para o plano preventivo, mas, mesmo antes do advento da lei sobre assédio moral, quanto à prevenção, era possível utilizar-se da lei de 4 de agosto de 1996, sobre bem-estar no trabalho, que trata da carga psicossocial no trabalho, embora tal lei não defina a violência.” “Marc Dallemagne”

Segundo, ST Nº 230 - Agosto/2008, As leis Espanholas nºs 51/2003 e 62/2003:

[...]“O assédio moral discriminatório, ou seja, aquele assédio moral ocorrido no trabalho com fundamento em atitudes discriminatórias. Tais leis, porém, não regulamentam o chamado pela doutrina espanhola

laboral simples, qual seja, o assédio moral no trabalho que tenha fundamento diverso da discriminação.

O art. 7º da Lei nº 51/2003, de 2 de dezembro, sobre igualdade de oportunidades, não-discriminação e acessibilidade universal das pessoas com deficiências, define como assédio toda conduta relacionada com a deficiência de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Esse artigo, portanto, só protege as pessoas com deficiências do assédio moral nas relações de emprego.

A Lei nº 62/2003, de 30 de dezembro, definiu o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios”.

Conforme a reforma efetuada mediante a Lei nº 62/2003 inseriu o parágrafo "g)" na Seção 2 do art. 54 do Estatuto dos Trabalhadores, sendo considerado como causa de despedida o assédio tendo como origem uma ofensa racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual ao empregador ou aos empregados que trabalham na empresa. Conforme tal norma, o ordenamento jurídico espanhol considera como sujeito passivo do assédio moral discriminatório também o empregador, e não apenas os empregados. Admitindo , também, a existência de assédio moral discriminatório horizontal de forma expressa.

Segundo, Maria José Romero Rodenas:

“A regulação do assédio e as modificações introduzidas no Estatuto dos Trabalhadores avançam no sentido de completar a regulação do assédio moral no trabalho, mas, ainda, é necessária a aplicação das demais normas existentes no ordenamento jurídico espanhol, diante da inexistência de legislação sobre o assédio moral no trabalho simples e diante do caráter ofensivo do assédio moral, afetando vários direitos dos empregados.” (MARIA JOSÉ ROMERO RODENAS)

Em Portugal é previsto em seu Código de trabalho (Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003) prevê o direito à igualdade em todos terem acesso ao emprego e trabalho em seu art. 22 e proíbe discriminações quanto a idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical , em seu artigo 23.

A Alemanha e a Itália são países que ainda não possuem legislação específica sobre o assédio, mais por outro lado possuem uma excelente doutrina e jurisprudência sobre o assunto.

3.1. Das espécies de Assédio moral

As espécies de assédio moral são quatro tipos de classificação:

1º Assédio Descendente: é o assédio moral do empregador para com o empregado, o mais comum nos ambientes de trabalho.

2º Assédio Ascendente: é o que ocorre do empregado para com o seu superior, o que geralmente pode ocorrer quando um funcionário é promovido e não é aceito pelos demais, não conseguindo se impor perante os demais funcionários.

3º Assédio horizontal: é o Assédio entre dois funcionários, comum quando um mesmo cargo é disputado por dois funcionários.

4º Assédio Vertical: Assédio moral que ocorre entre superior hierárquico ao seu subordinado.

Vemos na maioria dos casos de assédio moral serem Descendentes e verticais, os quais são abortados nesse trabalho, é importante saber que,

existem também as outras classificações de assédio moral, as quais foram apresentadas acima.

A desumana competitividade no caso do assédio moral, criou um ambiente propício onde o empregado, ou vários outros empregados, assedie ou assediem um empregado que crie algum obstáculo ou aquele que se destaque dentre os demais. Caracterizando o assédio moral um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo utilizado para a manutenção das relações de trabalho considerado como uma afronta à dignidade humana e banido das relações de emprego de forma definitiva.

Cap. IV - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Embora não seja fenômeno novo o assédio moral no trabalho, as prováveis causas do assédio moral, seu fator de configuração, sujeitos ativos e passivos aumentaram nas relações de emprego, sendo deixados de lado os elementos humanos.

O Assédio moral vem se tornando um problema crescente em todos os países, se tornando um problema global, que quando ocorre causa crises de desemprego, devido ao aumento da violência nas relações de emprego, sendo deixados de lado os elementos humanos e o homem como centro e medida de valores.

Segundo Christophe Dejour:

“A diferença do totalitarismo e do neoliberalismo situa-se nos objetivos deste e daquele, mas o processo de banalização do mal é o mesmo, efetuado por meio do medo gerado diante de tal violência . No neoliberalismo, a violência física não é aceita de maneira geral, mas todas as outras formas de violência são consideradas normais, banais. Daí uma das razões do aumento do assédio moral no trabalho nas últimas décadas, pois a banalização do mal gerada com o neoliberalismo, entre vários efeitos nefastos, cria a falsa ideia de que a violência e o sofrimento no trabalho são dados sem volta, efeitos contra os quais não se pode lutar, como se fosse uma força da natureza”.(CHRISTOPHE DEJOUR).

O fato gerador de um ambiente propício para que um empregado seja assediado por um ou vários assedia dores ou vice versa, vem da competitividade desumana no ambiente de trabalho, podendo-se dizer que o assédio moral é um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo uma afronta à dignidade humana do trabalhador.

Sendo utilizado um sistema nas empresas para melhor manutenção da ordem e organização e da perturbação no ambiente de trabalho nas assimétricas de poder, será um grande passo para banir o mais efetivamente possível das relações de emprego.

Segundo Maria de Lourdes Leiria :

A caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando há exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas prolongadas durante a jornada de trabalho. A ausência de prova dos fatos geradores do assédio moral apontado pelo empregado torna indevida a indenização a referido título. "(TRT 12ª R. – RO 0006302-85.2010.5.12.0050 – 5ª C. – Relª Maria de Lourdes Leiria – Dje 19.04.2012).

4.1. Valoração e critérios para a fixação da indenização pecuniária

Mauricio Godinho Delgado aponta cinco tipos de critérios para o estabelecimento do valor indenizatório:

“1) quanto ao ato ofensivo, sua natureza, sua gravidade e o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge;

2) quanto à relação do ato com a comunidade, a repercussão do ato;

3) quanto à pessoa do ofendido, a intensidade de seu sofrimento, a posição familiar, comunitária ou política do ofendido e seu nível de escolaridade;

4) quanto à pessoa do ofensor, sua posição socioeconômica, a ocorrência, ou não, de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade, a intensidade do dolo ou culpa do praticante do ato;

5) a existência, ou não, de retratação espontânea do ofensor e a extensão da reparação alcançada”.

José Affonso Dallegrave Neto, frisa:

“O caráter reparatório-sancionatório da indenização por danos extrapatrimoniais, mormente no caso de assédio moral, já que intrinsecamente ligado à dignidade do homem”.(JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO).

Diante o exposto podemos, concluir que, para a reparação pecuniária, deverão ser utilizados todos os critérios os quais foram colocados à disposição do juízo, para estabelecer a quantia que proporcione um ressarcimento integral do dano, bem como sancione o ato causador dele são sofrida, para que o assédio moral possa ser reprimido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio moral é quando existe a exposição do trabalhador a situações humilhantes, com frequência prolongada e repetitiva e sistemática. Tema cada vez mais presente nas relações trabalhistas.

Esta cada vez mais frequente serem encontradas praticas onde um empregado, ou vários outros empregados, assedie ou assediem um empregado gerando um ato desumano que causando uma lesão a moral do assediado.

No Brasil atualmente ainda não existe lei federal que aplique uma sanção a pratica do assédio moral nas relações de trabalho.

O assédio moral pode ser prevenido através de métodos, onde os empregadores e funcionários com graus hierárquicos maiores ou menos , subordinados ou não subordinados, que não deve se aproveitar ou usar como desculpa o cargo para praticar assédio moral.

Diante o exposto partindo das pedidas preventiva se coletivas e conscientização de todos, o assédio moral deve ter extinto do todos ambientes de trabalhos, para isso precisamos de lei eficaz para a proteção do trabalhador e toda a coletividade.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Assédio Moral: Um inimigo invisível no ambiente de trabalho

URL: <http://www.sitraemg.org.br/assedio-moral-um-inimigo-invisivel-no-ambiente-de-trabalho/>

Assédio moral nas relações de trabalho

URL: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf

Assédio moral no trabalho

URL: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/11831/11071>

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

BRASIL. Consolidações da Leis de trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT – Ltr. 29. Ed. Organização de Armando Casimiro Costa, Iran Ferrai e Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr,2002.

BRASIL. Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição Federal. Código Civil 1916 , Código Civil 2002.

CR (arts. 5º, X, e 7º, XXVIII)." (Ac. un. da 4ª T. do TRT da 3ª R., RO 12.458/01, Rel. Juiz ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA, J. 07.11.2001, DJMG 1º.12.2001, p. 13, ementa oficial).

Dano Moral, Assédio Morale Assédio Sexual; Uma Breve Análise

URL: <http://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/192243102/dano-moral-assedio-moral-e-assedio-sexual-uma-breve-analise>

Dicio Dicionário Online de Português

URL: <http://www.dicio.com.br/assediar/>

From moral harassment to interpersonal violence SciELO

URL: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512013000300002.

FNQ – O assédio moral nas relações de trabalho

URL: <http://www.fnq.org.br/informe-se/artigos-e-entrevistas/artigod/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>

FRANCE HIRIOYEN – Marie. Judiciário. Pagina 60. 04/05/2015. TRT -24

GARCIA, Elisangela, Assédio Moral na Justiça do Trabalho. Monografia apresentada ao curso de Direito – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Marília 2007.

GOMES, Orlando ,URL :

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=436>

O assédio moral no ambiente de trabalho I Artigos JusBrasil

URL: <http://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>.

O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa

URL: [HTTP ://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?nlink=revista_artigosleitura&artigo_id=666811/1/1/1](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?nlink=revista_artigosleitura&artigo_id=666811/1/1/1).

Revista SÍNTESE Trabalhista, Administrativa e Previdenciária, n. 169, ano XV, jul. 2003.

Revista Síntese , Trabalhista e Previdenciária – nº de Série RST341-17

*TRT 15ª R. – RO 20534/02 – Ac. 5807/03-PARTR – 2ª T. – Relª Juíza
MARIANE KHAYAT F. DO NASCIMENTO – DJU 21.03.2003.*

TRT 2ª R. - RO 02146200390202006 - (20030361740) - 4ª T. - Rel. Juiz
Francisco Ferreira Jorge Neto - DOESP 01.08.2003.

TRT 3ª R., 5ª T., RO 01508-2003-043-03-00-8, Rel. Juiz José Roberto Freire
Pimenta, DJMG 15.05.2004, p. 14)

(TRT 2ª R. - RO 02146 - (20030361740) - 4ª T. - Rel. Juiz Francisco Ferreira
Jorge Neto - DOESP 01.08.2003)

TRT 12ª R. – RO 0006302-85.2010.5.12.0050 – 5ª C. – Relª Maria de Lourdes
Leiria – Dje 19.04.2012).