



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

OTÁVIO AUGUSTO GUEDES BENELI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM FACE DO EMPREGADO

**Assis/SP
2016**



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

OTÁVIO AUGUSTO GUEDES BENELI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM FACE DO EMPREGADO

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

Orientando: Otávio Augusto Guedes Beneli.

Orientador: Professor Mestre Fernando Antonio Soares de Sá Junior.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

**Assis/SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

B465a BENELI, Otávio Augusto Guedes. Assédio Moral no Trabalho / Otávio Augusto Guedes Beneli. Fundação Educacional do Município de Assis FEMA - Assis, 2016.

37 páginas.

Orientador: Fernando Antonio Soares de Sá Junior.

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

1. Assédio Moral, 2. Violência-Trabalho.

CDD: 342.663

Biblioteca da FEMA.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM FACE DO EMPREGADO

OTÁVIO AUGUSTO GUEDES BENELI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Ms. Fernando Antonio Soares de Sá Junior.

Analisador (a):_____

DEDICATÓRIA

Dedico este Trabalho a minha família, que sempre esteve ao meu lado me apoiando, a minha namorada, que sempre me deu força, aos meus amigos, ao meu orientador que sempre esteve a disposição quando precisei.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por me dar saúde e muita força para superar todas as dificuldades. Aos meus pais, pela dedicação e amor, além da educação e ensinamentos, sem vocês nada disso seria possível. A minha namorada que sempre me apoio e esteve ao meu lado quando precisei. Aos meus amigos pelo companheirismo.

Ao meu orientador Fernando Antonio Soares de Sá Junior, por todo o tempo que dedicou a me ajudar durante o processo de realização deste trabalho.

A esta faculdade e todo seu corpo docente, além da direção e administração que me proporcionaram as condições necessárias para que eu alcançasse meus objetivos.

E enfim, a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta, fica registrado aqui, o meu muito obrigado!

“Não tente tirar de alguém o direito de falar algo que pensa, mesmo quando você não concorda com o que ele tem para falar, todos tem o direito de se expressar e ser respeitado”.

Carlos Borba.

RESUMO

Este trabalho trata do assédio moral no ambiente de trabalho, dos princípios constitucionais feridos com a sua prática e da responsabilidade civil do assédio moral cometido no ambiente de trabalho por parte do empregador e por seus prepostos. Analisando as formas mais comuns, os danos causados e a prevenção. Além de abordar as legislações existentes sobre o assunto e apresentar algumas características desse ato ilícito.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Responsabilidade Civil; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This study puts in frame moral harassment at the workplace, the violation of constitutional principles in the practice and civil responsibility of the moral harassment committed at the workplace by the employer and its representatives. It has the purpose of analyzing the most common forms, the damage and prevention. In addition, it still has the function of addressing the existing legislation and present some features on the subject.

Keywords : Moral Harassment; Civil Responsibility; Desktop.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
I – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
1.1. Histórico.....	13
1.2. Conceito.....	14
1.3. Formas comuns da Prática de Assédio Moral.....	15
1.4. Consequências do Assédio Moral.....	16
1.5. Legislação.....	17
1.6. Prevenção do assédio.....	18
1.7. Espécies de assédio moral.....	20
1.7.1. Assédio moral vertical descendente.....	20
1.7.2. Assédio moral vertical ascendente.....	21
1.7.3. Assédio moral horizontal.....	22
1.7.4. Assédio moral misto.....	22
II – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	24
2.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	24
2.2. Princípio da Igualdade.....	25
2.3. Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	25
III – RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL.....	27
3.1. Responsabilidade Civil nas relações de Trabalho.....	27
3.2. Responsabilidade do empregador que comete o assédio moral.....	28
3.3. Responsabilidade Civil do empregador face ao assédio moral cometido por um empregado.....	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

O presente texto irá tratar do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, suas formas mais comuns, legislações existentes, sua prevenção etc. Trata-se de um problema que vem ganhando destaque pela sua grande incidência nos dias atuais e por acarretar ao assediado graves conseqüências.

O assédio moral acaba por apresentar-se, em regra, como conseqüência das novas exigências do sistema econômico e ataca, de forma indiscriminada os indivíduos presentes nas organizações, em especial o trabalhador/empregador, tudo em prol do crescimento das empresas.

A prática dessa violência traz variadas e gravosas conseqüências, razão pela qual deve ser estudada e analisada, para permitir ao Operador do Direito e outros profissionais uma melhor compreensão.

Para a compreensão do tema, serão apresentados os conceitos Assédio moral, relação de trabalho e relação de emprego, responsabilidade civil, dignidade da pessoa humana, entre outros.

No Primeiro capítulo faremos uma análise da evolução desse ato ilícito, dos seus efeitos para a vítima e o ambiente em que ocorre e também, da sua prevenção.

No segundo Capítulo abordaremos os princípios constitucionais que visam garantir qualidade de vida, a igualdade para os cidadãos e a irrenunciabilidade dos direitos dos empregados que são feridos por essa prática.

No terceiro capítulo pretende-se focar o fenômeno assédio moral no trabalho sob o ângulo da responsabilidade civil por parte do empregador e por seus prepostos.

Apenas com o aprofundamento do estudo sobre o assédio moral será possível combatê-lo, partindo-se da conscientização dos indivíduos acerca das condutas que o configuram e

do desestímulo à sua prática, a fim de se proporcionar aos trabalhadores em geral um meio ambiente do trabalho adequado e saudável.

I – O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho, não sendo um fenômeno novo. Atualmente o que vem chamando a atenção em relação a esse assunto, é a banalização e a gravidade desses atos praticados, bem como a sua frequência no ambiente de trabalho.

1.1. Histórico

Por estar presente em toda parte, recebe conotações diferentes, devido à sua existência em diversas culturas.

Nos anos 80, surgiu um conceito chamado *mobbing*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sititiar (HIRIGOYEN, 2005, p. 77). Essa expressão foi introduzida pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, que a utilizou para definir as formas severas de tratamento dentro das organizações.

Peter-Paul Heinemann, médico sueco, publicou em 1972 o primeiro livro sobre o *mobbing*, após observar o comportamento hostil de algumas crianças dentro de escolas.

Leymann diante tais constatações trouxe para o mundo do trabalho, onde a hostilização era repetidamente realizada a determinada pessoa. Apesar de tal estudo pertencer ao campo da Psicologia, influenciou diretamente nas áreas como a da Sociologia e a do Direito.

A médica brasileira MARGARIDA BARRETO no ano de 2000, com sua pesquisa de mestrado “Violência, saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações” trouxe para o país uma forte discussão sobre o tema e até hoje esse assunto vem sendo discutido e está presente nos noticiários do país.

1.2. Conceito

De acordo com Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é:

“toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (2010, p. 65)

Ainda nessa mesma linha de pensamento, a doutrinadora Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento afirma que:

"assédio moral se caracteriza 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" (2004, p. 922-930)

Vale registrar que existem outras denominações para se referir a essa prática ilegal, não existindo diferenças técnicas entre elas, distinguindo-as apenas pela etimologia e tempo histórico de surgimento, tais como: mobbing, bullying e stalking.

Partindo das explicações de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, podemos compreender que *mobbing* foi “a primeira forma de descoberta do assédio moral. O termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a idéia de tumulto, turba, confusão. [...] Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. [...] Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”. (FERREIRA, 2010, p. 57)

O Bullying ou *Bullyin* conforme ensinamentos de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira é o termo em inglês que significa provocador, tirânico, sendo que o verbo traduz a idéia de maltratar e intimidar, tratar com desumanidade. “A aplicação à relação laboral é visto pela

própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma forma de violência no trabalho”. (FERREIRA, 2010, p. 58)

Já o *Stalking* o Professor Lélío Braga Calhau, parafraseando Damásio de Jesus, nos ensina que:

“é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados etc. O *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos. Segundo Damásio de Jesus, esse comportamento possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção”. (CALHAU, 2009, p. 102)

De acordo com os conceitos apresentados, observamos que, o assédio moral é uma conduta abusiva, uma perseguição psicológica, atitudes que visam desestruturar o empregado, acarretando-lhe sérios danos. Além disso, é um ato ilícito, pois viola os princípios constitucionais que garantem a todos um ambiente saudável e um bom convívio nas relações de trabalho

1.3. Formas comuns da Prática de Assédio Moral

As formas mais comuns da prática de assédio Moral são as seguintes:

Ameaçar constantemente o empregado com a demissão;

Chamar os empregados de incompetentes, burro etc;

Dar ordens confusas ao empregado para a realização de determinadas tarefas;

Desvalorizar o serviço do empregado e a função na empresa;

Negar ajuda ou informações ao empregado, com intuito de que não consiga concluir a tarefa que lhe foi imposta;

Ficar em grupos conversando baixinho e fazendo gestos direcionados a um determinado trabalhador;

Mandar o empregado executar determinadas tarefas abaixo ou acima de seu conhecimento;

Ignorar a presença de um determinado trabalhador;

Impedir um empregado de almoçar com o resto dos empregados;

Espalhar entre os colegas que determinado trabalhador está com algum tipo de problema ou passando por dificuldades;

Obrigar o empregado pedir sua demissão.

Em suma, o assédio moral pode ser praticado de maneira individual ou em grupo, ou ainda, visualmente, verbalmente e fisicamente. Há diversos métodos que podem ser empregados pelos agressores.

1.4. Conseqüências do Assédio Moral

Humilhar um trabalhador ou trabalhadora por um longo período interfere muito em sua vida, provocando sérios danos a sua saúde física e mental, comprometendo suas relações sociais e sua dignidade. Dessa forma afeta e muito a capacidade laborativa do empregado, conseqüentemente ocasionando seu desemprego.

A prática do Assédio Moral no ambiente de Trabalho ocasiona sérios prejuízos, tanto para o empregador, quanto para o empregado, posto que, o ambiente que deveria ser de harmonia fica contaminado, dificultando o convívio entre os trabalhadores.

Com isso, gera grandes prejuízos ao empregador, pois caso ocorra o afastamento de um empregado por consequência de Assédio Moral resulta em pagamento de indenizações, afetando diretamente a lucratividade e rendimento dos trabalhadores na empresa.

Para o empregado/vítima a violência sofrida decorrente do assédio moral, acarreta prejuízos no seu rendimento laboral, decorrente do desequilíbrio psíquico que é instalado na vítima gradativamente e que consiste num intenso sofrimento acarretando a baixa da autoestima profissional, pessoal e prejuízo no convívio social e familiar.

1.5. Legislação

No Brasil não há uma lei específica para assédio moral, mas tal tema pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 da CLT. No nosso país a Primeira Lei Brasileira foi na cidade de Itacemápolis/SP (Lei 1.163/2000), de autoria do Professor João Renato Alves Pereira, que regulamenta a punição aos servidores públicos municipais que praticam ou participam do assédio moral no ambiente laboral.

Posteriormente, outras cidades criaram leis que abordam o tema. Ubatuba (Lei 2.120/2000), Campinas (Lei 11.409/2002), São Paulo (Lei 13.288/2002), Rio de Janeiro (Lei 3.921/2002) e Porto Alegre (Lei Complementar nº498/2003) são alguns dos exemplos.

De modo geral, percebe-se que o assédio moral vem ganhando destaque dos legisladores com os projetos de lei em tramitação. Fica clara a preocupação com um ambiente de trabalho saudável e com as relações laborais em geral.

Hoje no Brasil comprovado o Assédio Moral, o entendimento dos Tribunais é pacífico da seguinte maneira:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral caracteriza-se pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada, com a nítida intenção de causar dano psíquico ou moral ao empregado, a fim de marginalizá-lo no ambiente de trabalho, extrapolando os limites do poder diretivo e violando a dignidade do trabalhador. Patente o abalo emocional provocado sobre a reclamante quando esta permanece durante um dia inteiro sem atribuição de qualquer atividade, mantendo-se ociosa no ambiente de trabalho, assim como viola sua dignidade pessoal o escárnio e as chacotas com que era tratada pelos demais colegas de trabalho, face à confinamento em sala própria junto aos demais empregados também em fase de reabilitação profissional. Recurso Ordinário obreiro provido, no aspecto.

(TRT-2 - RO: 00004453120125020385 SP 00004453120125020385 A28, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Data de Julgamento: 14/05/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2015)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL. A prova oral dos autos comprova o assédio moral cometido pelo diretor da reclamada de modo a se concluir que o autor foi submetido a tratamento degradante constante de humilhações e constrangimentos aptos a abalar sua honra objetiva de modo sucessivo e prolongado no tempo. A diminuição das funções do reclamante promoveu sua desmoralização em face dos demais colegas bem como dos alunos. Cabe aos empregadores tratar seus empregados com respeito e urbanidade, atendo-se à boa-educação de forma a se proteger a dignidade dos obreiros com vistas a coibir o assédio moral no ambiente de trabalho.

(TRT-3 - RO: 00260201302403001 0000260-45.2013.5.03.0024, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Quinta Turma, Data de Publicação: 09/12/2013 06/12/2013. DEJT. Página 182. Boletim: Não.)

Dessa forma fica claro que mesmo sem lei específica o Assédio Moral é um ato ilícito, não sendo aceito pelos Tribunais, pois a prática desse ato resulta em sérios danos ao assediado.

1.6. Prevenção do assédio Moral no Trabalho

O primeiro passo para que se possa prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, é admitir que ele existe e que merece atenção.

Miranda fala que: "a primeira forma de defesa dos direitos é a que consiste no seu conhecimento." (2000). Nessa linha de pensamento, a conscientização e a disseminação

de informações sobre o tema é uma das melhores opções para evitar essa atividade intolerável presente no ambiente laboral.

Diante do exposto, seguem abaixo dois quadros sinóticos que sumarizam as principais medidas contra o assédio moral:

MEDIDAS DE PREVENÇÃO A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA
Manter informado os trabalhadores e gerentes a respeito da prática do assédio moral. Treinar os gerentes com técnicas de administração para não cometerem tal ato ilícito.
Aumentar a autonomia dos empregados para que estes tenham uma efetiva participação no crescimento da empresa.
Definir as tarefas e funções do trabalhador proporcionando um ambiente de trabalho agradável.
Deixar claro para todos os empregados, independente de cargo, que não tolera a prática de abuso de poder e/ou discriminação.
Planificação e desenho das relações sociais na empresa.
Incentivar o bom convívio dos empregados, evitando contaminar o local de trabalho.
Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo.
Avaliação de riscos psicosociais existentes na empresa.

FONTE: QUADRO EXTRAÍDO DE <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>

MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO ASSEDIADO
O assediado jamais deve se calar quando suspeitar de que está sofrendo uma possível situação de Assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias ou assédios de qualquer tipo.
O assediado não deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele, pois além de causar danos à saúde o assediado poderá dar impressão de que ele é o problema. Então deverá o assediado comunicar rapidamente a situação aos colegas de trabalho e a um eventual comitê encarregado pela prevenção de riscos ocupacionais para que a empresa possa intervir nesses casos.

Deverá o assediado afastar pensamentos em que se desvalorize ou que possa fazer com que sinta culpado pela prática do assédio sofrido. Para que o assediado não sofra danos psicológicos, deverá buscar apoio para que não comprometa sua saúde.

Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho

FONTE: QUADRO EXTRAÍDO DE <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>

Através dessas medidas de prevenção e de outras, o Assédio Moral pode ser controlado e até extinto nos ambientes de trabalho, pois o Assédio é um ato que não traz vantagem alguma, sua prática só resulta em danos, seja por parte do empregador ou por parte do empregado.

1.7. Espécies de assédio moral

O assédio moral pode ser cometido por qualquer pessoa dentro da empresa, independente do grau hierárquico que possui. Há de se ressaltar, que os casos mais freqüentes são aqueles cometidos por quem possui um cargo superior ao da vítima, mas também há casos em que o assédio é cometido por trabalhadores com o mesmo grau hierárquico e até por aquele que possui hierarquicamente um grau inferior a vítima do assédio.

1.7.1. Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é o mais comum, pois é aquele em que o agressor é um superior hierárquico da vítima.

Sobre o tema, a escritora Maria aparecida Alkimin fala que:

Entretanto, sob a roupagem do exercício do poder de direção, 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, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.

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, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados. (ALKIMIN, 2008, p. 44-45)

O grande problema desse assédio é o abuso de poder, como por exemplo, deixar um empregado sem equipamento de trabalho ou dar-lhe uma tarefa de difícil execução para encontrar erros e o demiti-lo por isso.

1.7.2. Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é pouco comum, pois é aquele praticado por aquele que possui um grau inferior hierarquicamente contra um superior hierarquicamente, na grande maioria dos casos, o assédio foi praticado por vários agressores ao mesmo tempo.

De acordo com Hirigoyen (p. 116), podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como: a falsa alegação de assédio sexual (com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente) e as reações coletivas de grupo (a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito).

1.7.3. Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é aquele praticado por colegas de trabalho que possuem a mesma posição hierárquica da vítima na empresa, sendo assim não possui relação de subordinação entre os envolvidos.

Neste caso, existem os mais variados tipos de assédio, seja por uma promoção dentro da empresa, intolerância religiosa, ética, discriminação sexual e política.

Sobre o tema, a escritora Maria Aparecida Alkimin fala que:

O assédio moral praticado por colega de serviço, tal como o praticado pelo empregador ou superior hierárquico, contamina o ambiente de trabalho, tornando-o degradante, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido. [...]

Sem dúvida, não apenas as condições de trabalho e fatores ambientais nocivos à saúde e bem-estar do empregado prejudicam a satisfação e qualidade de vida no trabalho, também as relações interpessoais defeituosas e envenenadas interferem para contaminar o ambiente de trabalho e torná-lo impregnado de práticas humilhantes, vexatórias, por parte de colega de serviço que, no intuito de assediar o colega de trabalho pratica grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais de natureza sexual ou não, enfim, hostilizando e humilhando o colega de toda forma, em manifesto desrespeito à sua individualidade e dignidade. (ALKIMIN, 2008, p. 46-47)

Esse tipo de caso é provocado na maioria das vezes por ciúmes, interesse em promoção de cargo, competitividade e etc.

1.7.4. Assédio moral misto

O assédio moral misto é aquele praticado ao mesmo tempo pelos colegas de Trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e por aquele que possui um nível superior hierarquicamente na empresa (assédio moral descendente).

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido pelo superior hierarquicamente na empresa e colegas.

II. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Neste capítulo trataremos dos princípios Constitucionais que de alguma forma são feridos no ambiente de trabalho por meio da prática do assédio moral.

Há de ressaltar, que os princípios constitucionais nesse tema tem um papel muito importante, posto que a legislação trabalhista ainda não tratou de forma precisa o tema assédio moral.

2.1. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O Princípio da dignidade da pessoa humana está previsto no Artigo 1º, inciso III da Constituição Brasileira de 1988:

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:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana”;

Sobre o tema, veja-se uma manifestação do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

“A Constituição Brasileira, como visto, incorporou o princípio da dignidade da pessoa humana em seu núcleo, e o fez de maneira absolutamente moderna. Conferindo-lhe status multifuncional, mas combinando unitariamente todas as funções: fundamento, princípio e objetivo” (2001, p. 121).

O assédio moral no ambiente de trabalho fere totalmente o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo um desrespeito e uma violação ao referido princípio.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana está presente em todos os ramos do nosso ordenamento jurídico, inclusive no direito do trabalho, conforme salienta Alice Monteiro de Barros: “A dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas.” (1997, p. 185-186)

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um dos princípios fundamentais no ramo do Direito do Trabalho. E ao tratarmos de qualquer assunto referente à relação de trabalho, tal princípio estará intimamente presente.

2.2. Princípio da Igualdade

O artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o princípio da Igualdade, perante a lei, nos seguintes termos: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”. Dessa forma, o ordenamento jurídico garante a todos a igualdade de tratamento tanto nos direitos quanto nas obrigações, respeitando características singulares.

O princípio da igualdade prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular.

NERY JUNIOR afirma: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (1999, p. 42). Com isso, podemos analisar que o princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, respeitando os critérios valorativos, razoáveis e justificáveis, que visem conferir tratamento isonômico aos desiguais.

2.3. Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Tal princípio está relacionado com o assédio moral, posto que, protege o empregado de renunciar seus direitos conferidos pela legislação trabalhista por algum ato constrangedor que o empregador crie com intenção de forçar o empregado a renunciar seus direitos.

(MORAES RODRIGUEZ) diz sobre a Irrenunciabilidade: “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” (2003, p.37).

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu artigo 9º menciona que serão nulos os atos praticados pelo empregador com objetivo de privar o empregado de seus direitos garantidos por lei.

Art. 9º - “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Somente serão possíveis eventuais renúncias por parte do trabalhador se este estiver em juízo, razão pela qual não haja nenhuma espécie de coerção por parte do empregador. Por fim, tal princípio busca proteger o empregado e seus direitos em eventuais abusos que possam ser cometidos pelo empregador.

No próximo capítulo, discutiremos a responsabilidade civil do assédio moral cometido no ambiente de trabalho por parte do empregador e por seus prepostos, com apoio na legislação e em livros de renomados autores.

III. RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

3.1 - RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A responsabilidade civil do empregador está fundada no risco ou na culpa como causas determinantes do ressarcimento dos danos. Pode ocorrer de duas formas: no campo da responsabilidade objetiva, baseada no risco, e da responsabilidade subjetiva, apoiada no dolo ou na culpa.

No Brasil predomina a concepção da responsabilidade civil subjetiva, mas no que tange à responsabilidade civil nas relações de trabalho, predomina a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, de forma que, se um empregado ou preposto da empresa causar um dano a outrem, por um ato ilícito praticado no ambiente de seu trabalho, o empregador é obrigado a ressarcir a vítima civilmente, por meio de indenização por dano moral ou patrimonial. Denota-se a ocorrência de um caso de aplicação da teoria da responsabilidade objetiva do empregador por fato de terceiro.

Nesse mesmo entendimento, encontra-se a aplicação da Teoria do Risco da Atividade (Risco Criado), segundo a qual o empregador deve assumir os riscos inerentes à sua atividade, respondendo pelos danos que vier a causar a seus empregados ou a terceiros, independentemente da ocorrência de culpa. Essa teoria baseia-se no disposto no parágrafo segundo do artigo 927 do Código Civil atual:

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

Parágrafo único. “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Portanto, no âmbito do Direito do Trabalho, a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador ganha bastante relevância, seja pelas previsões de responsabilidade civil por fato de terceiro, seja pela circunstância de já haver

enquadramento formal de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde do trabalhador.

Deve-se sempre levar em consideração a aplicação do Princípio da Proteção que permeia o Direito do Trabalho, segundo o qual a norma jurídica tem como finalidade básica proporcionar o amparo, a tutela ao trabalhador. Dessa maneira, deve-se aplicar a norma que for mais benéfica ao trabalhador, assim como deve ele estar sujeito à condição mais benéfica. Apesar de esse princípio vir sofrendo abalos diante da flexibilização das normas trabalhistas, no que tange à saúde do trabalhador, não se pode reduzir a proteção legal, por ser uma garantia complementar ao direito à vida (OLIVEIRA, 1998, p. 47).

Assim, a responsabilidade civil do empregador possui caráter sociológico, na medida em que visa à proteção da dignidade da pessoa, garantindo, por meio da aplicação do Princípio Protetor, a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

3.2. Responsabilidade do empregador que comete o assédio moral

Esclarece a doutrina, que a responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado será subjetiva, salvo previsão legal específica de objetivação da responsabilidade, como a do Estado ou decorrente de ato de empregado (PAMPLONA FILHO; PABLO STOLZE, 2014, p. 269).

Sendo assim, para que o empregador possa ser responsabilizado por dano causado ao empregado, deverá incorrer em culpa ou dolo, como previsto a responsabilidade civil subjetiva adotada pela legislação civil.

Porém, serão excluídos dessa regra os casos em que é possível aplicar a responsabilidade civil objetiva do empregador. Dispõe o Parágrafo Único do Artigo 927 do Código Civil, uma hipótese de responsabilidade civil objetiva do empregador por danos causados aos empregados.

Em relação ao Abuso de Direito, pode se afirmar que o empregador também pratica ato ilícito conforme prevê o artigo 187 do Código Civil, pois ao exercer o seu poder diretivo em razão de sua condição de empregador, excede os limites impostos pelo seu fim

econômico ou social, assim como pela boa-fé ou pelos costumes. Dessa forma, não é aceitável que por maior produtividade o empregador comece a assediar moralmente seus funcionários, humilhando-os ou constrangendo-os.

Na maioria dos casos de assédio moral cometido pelo empregador face um de seus funcionários, fica clara a ocorrência de uma conduta dolosa, posto que o empregador visa atingir o empregado, com a finalidade de fazer com que este peça demissão. Assim fica demonstrada a intenção do empregador em acabar com a autoestima e a dignidade do assediado, não havendo dúvidas na ocorrência de um ato ilícito, consequentemente um dano ao empregado, dessa forma deve o empregador ser responsabilizado civilmente.

Mesmo que não haja intenção direta de abalar o empregado, por meio dos ataques à sua honra e à sua dignidade, o empregador não se exime de responsabilizar-se face à prática do assédio moral. Muitas vezes o empregador tem a intenção de pressionar seus empregados a atingirem metas, como no caso de uma empresa de telemarketing que cronometrava o tempo que cada empregado podia passar no banheiro. Somente era permitida a cada trabalhador uma única ida ao banheiro, por cinco minutos, de forma que, se esse tempo fosse extrapolado, seria descontado de seu salário. Ademais, no computador do empregado que se ausentava, colocava-se um urso de pelúcia, de maneira que os demais trabalhadores sabiam que deveriam esperar aquela pessoa voltar do banheiro se quisessem utilizá-lo também. Vejamos a ementa de tal decisão:

ASSÉDIO MORAL - SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO E TELEFONIA - IDENIZAÇÃO - Provado que a Reclamante era submetida a situações constrangedoras obrigando-a no gozo de intervalo intrajornada, a declinar, pormenorizadamente, os motivos de ida à toilette, é de se garantir pagamento de indenização por dano moral.(TRT-3 - RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/04/2006 DJMG . Página 9. Boletim: Não.)

Essa conduta do empregador gera uma responsabilidade por ato culposos, posto que ao aumentar a produtividade, o trabalhador fica em uma situação vexatória e humilhante, além de ser prejudicial a saúde do empregado.

A responsabilidade civil do empregador em relação à prática do assédio moral em face de seus empregados tem previsão na própria Constituição Federal, a qual tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV). A conduta de violência psicológica fere os direitos fundamentais da pessoa humana, e, dessa forma, ensejam o pagamento de indenizações, nos moldes do art. 5º, inciso X.

Ainda na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXII, encontra-se constitucionalizado o direito a um ambiente de trabalho saudável, *in verbis*:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”;

Em um ambiente de trabalho em que se pratica a conduta de assédio moral, não resta dúvidas de que não está sendo respeitados os preceitos constitucionais acerca da valorização do trabalho e da promoção de um ambiente de trabalho saudável.

O empregador que comete assédio moral, ou que permita que ocorra no ambiente de trabalho, não está respeitando as normas de saúde no trabalho, o que configura um ato ilícito, conforme dispõe o artigo 187 do Código Civil, já mencionado anteriormente. O empregador deve proporcionar um ambiente de trabalho respeitando as condições psicológicas dos trabalhadores, sendo de responsabilidade do empregador a promoção da saúde mental dos empregados.

Cabe ressaltar que a OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO), tem como objetivos, dentre outros, a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores, já tendo reafirmado, em resolução adotada em 24 de junho de 1975, que o melhoramento das condições e do meio ambiente do trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores, continua sendo a missão principal e permanente da OIT.

3.3. Responsabilidade Civil do empregador face ao assédio moral cometido por um empregado

O empregador poderá responder civilmente diante de um ato de assédio moral cometido por um empregado dentro de seu ambiente de trabalho, sendo acionado judicialmente pela vítima que pretende conseguir a reparação por danos morais.

Dessa forma, o empregador responderá pelos atos que qualquer de seus empregados cometa e que causem danos a alguém no exercício do trabalho, conforme dispõe o inciso III do artigo 932 do Código Civil:

Art. 932. "São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele";

Compartilha desse entendimento a abalizada doutrinadora Maria Helena Diniz, já que na opinião desta, a responsabilidade pela má escolha ou pela falta de vigilância ou de instruções para o cumprimento de tarefa funda-se em culpa própria: "*in eligendo*", "*in vigilando*" ou "*in instruendo*".

Nesse sentido, quaisquer empregados que assediarem moralmente algum companheiro de trabalho, a responsabilidade civil será do empregador.

A culpa do empregador será presumida, tornando-se uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva, de acordo com a súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, que dispõe: "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".

No mesmo sentido, a Doutrinadora Márcia Novaes Guedes (2004, p. 119) ensina:

Graças à jurisprudência progressista dos tribunais, amparada na lição de Clóvis Beviláqua, se construiu a teoria da "presunção de culpa" - livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou "*in vigilando*" do empregador. Assim, provado o

dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. [...] Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que reste provado o ato ilícito - ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta -, o dano e a relação de causalidade.

A responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados decorre de atos contra outros empregados. Embora mais raro, é possível a ocorrência do assédio moral de um empregado contra um cliente ou fornecedor.

O empregador responde por não efetivar formas de combater o assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, por não cumprir com sua obrigação legal de fornecer aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável. A culpa *“in elegendo”* decorre pela escolha na contratação de emprego ou preposto que pratique ato ilícito.

Desse modo, sendo praticado o assédio moral na empresa por qualquer empregado, contra qualquer pessoa (empregado ou cliente), a empresa é responsável pela reparação civil, independentemente de culpa, podendo ser acionada judicialmente pela vítima.

No entanto, a responsabilização civil objetiva do trabalhador, juntamente com o princípio protetor da Justiça do Trabalho, poderia estimular entre os empregados supostas desavenças para conseguirem vantagens ilícitas sobre o empregador, visando o enriquecimento ilícito por meio de indenizações por danos morais com falsas acusações de Assédio Moral.

Para evitar essas situações, os doutrinadores com fundamento no Artigo 462, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho e Artigo 934 do Código Civil, garantem a possibilidade do empregador ajuizar uma ação regressiva em face do empregado assediador, com o intuito de reembolsar os valores pagos pelos danos por ele praticados.

Art. 462 CLT. “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

Art. 934 C.C. “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

Pamplona Filho (2006, p. 25), em artigo intitulado *Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego*, defende a possibilidade de denunciação da lide na ação ajuizada pelo empregado assediado, pois acredita que assim possibilitará uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é antigo, mas com a banalização, a gravidade dos atos praticados e a frequência que vem ocorrendo, está ganhando maior atenção nos dias de hoje. A prática desse ato ilícito acarreta sérios danos psicológicos e físicos ao empregado.

Assédio moral praticado por outro empregado, a empresa deve responder de forma objetiva, tendo em vista a determinação no Código Civil de que o empregador responde pelos atos decorrentes de seus empregados, que, agindo nessa condição, causam dano a alguém, consoante artigos 932 e 933 do referido diploma legal. Ademais, o empregador que se omite ante a prática do assédio moral também age de forma culposa, por deixar de cumprir a obrigação de promover um ambiente saudável aos seus empregados.

Os princípios constitucionais visam proteger alguns direitos positivados em nossa Constituição Federal e a partir do momento em que o assédio moral acontece, esses princípios deixam de ser observados e trazem danos ao assediado.

As leis que tratam do assunto ainda são poucas, mas buscam atenuar a existência do problema. É fato que há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor, bem como a identificação das ações e atitudes.

Posturas que resgatem o respeito e a dignidade devem ser adotadas para criação e manutenção de um ambiente laboral saudável. Ademais, o empregador deve ter em mente que o trabalhador que labora satisfeito, em um ambiente de trabalho saudável, produz mais e melhor, do que aquele submetido a pressão psicológica e tratamento degradante.

Dessa forma a prática do assédio moral não é modo mais adequado de atingir a máxima produtividade.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997, p. 185/186.
- CALHAU, Lélío Braga. **Resumo de criminologia**. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. P. 121.
- DINIZ, Maria Helena, “**Direito Civil Brasileiro- Responsabilidade Civil**”, 7º Volume, Editora Saraiva, 7ª Edição.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 7 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral : a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 12a. edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65
- HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MORAES. Vanderlei Pascoal. **Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho**. Presidente Prudente 2003.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. “**Assédio moral no ambiente do trabalho**” In: “Revista LTr”, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Dano Moral e Justiça do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001.

ELETRÔNICAS

ARAÚJO, Luiz Carlos de. **Assédio Moral.** Disponível em:
<http://www.migalhas.com.br/depeso/16,mi116724,21048-assedio+moral>. Acesso em:
 16/08/2016

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. acesso em:
 17/08/2016

Disponível em: http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a103.pdf. Acesso em: 21/08/2016

Disponível em: <http://www.soleis.com.br/ebooks/civil-71.htm>. Acesso em: 25/08/2016

LEDURO, Jaqueline Matiazzo De Carvalho. **Princípio da dignidade da pessoa humana e o assédio moral nas relações de trabalho.** Disponível em:
<http://jaquelinematiazzo.jusbrasil.com.br/artigos/193513604/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 08/08/2016

MIRA, Edmar De Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em:
http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15740. Acesso em: 05/08/2016

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Medidas preventivas contra o assédio moral.** Disponível em: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>. Acesso em: 05/08/2016

OST, Stelamaris. **Princípios do Direito do Trabalho.** Disponível em:
<http://www.webartigos.com/artigos/principios-do-direito-do-trabalho/14088/>. Acesso em:
 25/08/2016

Responsabilidade Civil. Disponível em:
<http://www.normaslegais.com.br/guia/responsabilidade-civil.htm>. acesso em: 16/08/2016

RODRIGUES, Hélder Gonçalves Dias. **Responsabilidade civil no novo código civil.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3526/responsabilidade-civil-no-novo-codigo-civil>. Acesso em: 15/08/2016

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade Civil em face do Assédio Moral no Trabalho.** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15>. Acesso em: 21/08/2016

WIKIPÉDIA, A enciclopédia livre. **ASSÉDIO MORAL.** Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ass%C3%A9dio_moral. acesso em: 20/08/2016