



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

ANA BEATRIZ BUENO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
DENOMINAÇÕES**

**Assis/SP
2016**



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

ANA BEATRIZ BUENO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
DENOMINAÇÕES**

Projeto de pesquisa 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.

**Orientando(a): Ana Beatriz Bueno
Orientador(a): Dr. Maurício Dorácio Mendes**

**Assis/SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

B928a BUENO, Ana Beatriz

Assédio moral no ambiente de trabalho e suas denominações / Ana Beatriz Bueno .-- Assis, 2016.

27p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Esp. Maurício Dorácio Mendes

1.Assédio moral 2.Violência-trabalho

CDD 342.663

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS DENOMINAÇÕES

ANA BEATRIZ BUENO

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: _____
Maurício Dorácio Mendes

Examinador: _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus amados pais Claudemir e Rosane, que não mediram esforços para que eu pudesse realizar meu sonho, sempre me amando, apoiando e me proporcionando o melhor, me ensinando a ser uma pessoa honesta e respeitada, sou extremamente grata por ter eles como pais. A minha querida irmã Maria Eduarda que sempre me apoiou em qualquer escolha que fizesse na minha vida dando-me suporte e muito carinho. Amo imensamente.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, pela vida, por me mostrar a cada dia que sou muito protegida e iluminada. Agradeço por ter a permissão de realizar um sonho.

Agradeço aos meus pais, Claudemir e Rosane, tenho uma enorme admiração e orgulho por eles. À eles devo minha vida.

Passamos por muitas coisas em nossas vidas, mais sempre estávamos juntos, de mãos dadas, um ao lado do outro, como uma família unida que somos.

Graças a eles me tornei a pessoa que sou hoje, me ensinaram desde sempre a diferenciar o certo do errado. Tratando-me com carinho e muito amor.

Sempre trabalharam duro para proporcionar a mim e a Duda o melhor. E não sei como posso compensar todo esforço e dedicação que tiveram por nós, a não ser tentar ser uma filha melhor todos os dias, pois vocês são merecedores disso. São merecedores de tudo que conquistaram até hoje. Só tenho a agradecer, por ter a oportunidade de ser criada por eles. Amo mais que tudo na minha vida. À eles o meu muito obrigada.

A minha irmã Maria Eduarda, por ser tão companheira e amorosa como é, por sempre ficar do meu lado, por confiar e acreditar em mim, pelas vezes que me faz voltar a ser criança, por ser apenas quem ela é, a alegria da casa. Amo sem restrições.

Ao meu namorado Luiz Adriano, por sempre estar ao meu lado quando eu mais preciso, por ser paciente e companheiro como é, por se encaixar perfeitamente dentro da minha família. Amo imensamente. À ele meu muito obrigada.

A minha amiga Samantha, que nesses cinco anos de faculdade, sempre me ajudou, estando do meu lado em todos os momentos, uma amiga que vou levar para o resto da minha vida. Vou sentir falta todas as manhãs. Muito Obrigada.

Agradeço a toda minha família e meus amigos (as) que ao longo dessa caminhada também estiveram do meu lado.

Ao meu orientador, o Professor Maurício Dorácio Mendes, pelos ensinamentos que me transmitiu, pela orientação, pela paciência e dedicação que teve durante todo o tempo, e pela amizade que construímos. À ele o meu muitíssimo obrigada.

“Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito para ser insignificante.”

Augusto Branco

RESUMO

Este trabalho estuda o assédio moral no ambiente de trabalho em diferentes aspectos. Abordando o tema apresentando os tipos de configurações, espécies, consequências, o que não são considerados como tal, a dificuldade de se provar os danos causados a vida profissional e social da vítima e os meios de prevenções. Assim como também, analisa e conceitua o princípio da dignidade da pessoa humana, a constituição federal e a dignidade da pessoa humana no Brasil, estabelecendo uma conexão entre o assédio moral. Finalmente, estuda-se a responsabilidade civil no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dignidade da Pessoa Humana. Responsabilidade Civil. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This paper study the moral harassment in the workplace in different ways. Addressing the subject presenting the types of setting, species, consequences, which are not considered as such, the difficulty of proving the damage caused to Professional and social life of the victim and the means of prevention. Like this as also, analyzes the principle of human dignity, the Federal Constitution and human dignity in Brazil, establishing a connection between moral harassment. Ultimately, study to civil liability in the workplace.

Keywords: Moral harassment. Dignity of human person. Civil responsibility. Workplace.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1- A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	13
1.1- Princípio da dignidade da pessoa humana.....	13
1.2- Dignidade da pessoa humana na constituição federal.....	14
2- ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
2.1- Evolução histórica do Assédio Moral.....	14
2.2- Conceito.....	15
2.3- Configurações do Assédio Moral.....	16
2.4- Espécies de Assédio Moral.....	17
2.4.1- Assédio Moral Vertical Descendente.....	17
2.4.2- Assédio Moral Vertical Ascendente.....	17
2.4.3- Assédio Moral Horizontal.....	17
2.4.4- Assédio Moral Misto.....	17
2.5- O que não são considerados como Assédio Moral?.....	17
2.5.1- Situações Eventuais.....	18
2.5.2- Exigências Profissionais.....	18
2.5.3- Conflitos.....	18
2.5.4- Más Condições de Trabalho.....	18
2.6- Consequências do Assédio Moral.....	19
2.6.1- Para a vítima.....	19
2.6.2- Para o agressor.....	20
2.6.3- Para a empresa.....	20
2.7- Como provar o Assédio Moral.....	20
2.8- Prevenções contra o assédio.....	21

3- RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL.....	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS.....	26

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e os danos causados a vítima devido a essa prática, um tema antigo, porém muito estudado recentemente, em virtude de grandes acontecimentos nos dias de hoje.

Tem como objetivo demonstrar as causas que o configura, os tipos de espécies, situações não consideradas como assédio, entretanto, muito confundida a ele, também as consequências, tanto física e psíquica, causadas para a vítima e para o agressor. Posteriormente, estudaremos sobre meios de prevenção para impedir que esse ato ilícito ocorra.

Além disso, faremos uma análise sobre a dignidade da pessoa humana, tal qual é violada diante da prática de assédio moral, ferindo assim a própria constituição federal, diante da proteção a dignidade por ela assegurada.

Por fim, trataremos com um breve relato, sobre a responsabilidade civil, prevista no Código Civil Brasileiro, ao se tratar de práticas de assédio moral.

CAPÍTULO I - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é um tema abrangente e difícil de conceitua alcança diversos tipos de pensamentos, significados e compreensões.

Segundo os pensamentos do Professor Marcelo Roberto Bruno Válio, compreende-se:

É valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, que conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo, assegurando assim uma vida saudável de respeito e moralidade. (2006.p.38)

Nas mesmas linhas, Plácido e Silva aduz que:

“dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.” (1967.p.526)

1.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Seguindo os pensamentos de Celso Ribeiro Bastos (2001), observamos que:

O princípio da dignidade da pessoa humana, nada mais é que um meio ao qual o Estado, conduz a pessoa humana para que assim, se tornem dignas.

Trata-se de um fundamento do Estado de Direito Democrático, referencial para interpretação de normas jurídicas, pois o ser humano não deve ser tratado como animal ou um simples objeto, principalmente em se tratar de um ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que para os Órgãos do Poder Jurídico, esse princípio não é absoluto, uma vez que não aufere limites a pessoa humana.

1.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A dignidade da pessoa humana encontra-se prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 1º, inciso III:

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;

É atribuída a toda pessoa humana, em varias aspectos da vida, antes mesmo de seu nascimento, considerada como uma qualidade própria traz a definição do homem como sendo o centro do ordenamento jurídico.

Exatamente por ser atribuída a todo ser humano, a dignidade não beneficia uma pessoa de outra, não há hierarquia se tratando de dignidade, é igual a todos, mesmos direitos, mesmos deveres.

Como um dos principais fundamentos da Constituição Federal, a dignidade traz consequências jurídicas como o dever de proteção e respeito diante aos outros.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral não é um assunto novo, porém a discussão do tema sim. Tem recorrência histórica por todo o mundo e passou a existir no momento em que os seres humanos começaram a viver em sociedade.

Há relatos de que os primeiros estudos sobre assédio dentro do ambiente de trabalho surgiu em 1976, com publicação da obra “O trabalhador assediado”, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky. Já na década de 80, surgiu diante de pesquisas realizadas pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, o fenômeno conhecido como *Mobbing* e partindo dos ensinamentos de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira entendemos que:

A primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a ideia 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)

Leymann ainda realizou um estudo na área psicológica, no qual continha perguntas para identificar algumas situações que configuravam assédio moral. Esse estudo ficou conhecido como LIPT – Índice Leymann de Terrorização Psicológica.

Em 1992, Andrea Adams publicou o livro “*Bulling at Work*”, traduzindo para o idioma brasileiro, *Bulling* ao ambiente de trabalho.

Em 1998 na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours lançou o livro *Souffrance em France: la bonalisation de 1º injustice sociale*, abordando assuntos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil, o tema Assédio Moral ficou conhecido pelas mãos da médica do trabalho, Margarida Barreto, com sua dissertação de mestrado para a faculdade PUC-SP, no ano de 2000.

2.2 CONCEITO

Pelos pensamentos de Marie-France Hirigoyen compreende que assédio moral no ambiente de trabalho aduz que:

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.

Seguindo esse mesmo pensamento, para Paulo Peli e Paulo Teixeira, o Assédio Moral se conceitua como:

Responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de

humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psicologicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental.

Nesse sentido, entende-se que o assédio moral se define como sendo uma pressão psicológica dentro do ambiente de trabalho, que é exercida entre o empregador e o empregado, como também entre colegas de trabalho, que acaba gerando sobre o ofendido, de modo que essa pressão psicológica leva a ocasionar doenças que vão afetar a vida do empregado, não somente no ambiente trabalho, mais também como a vida em sociedade.

2.3 CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

Entende-se baseado pelo conceito acima apresentado, que as principais características para a configuração do Assédio Moral são: Condutas abusivas dentro do ambiente de trabalho que caracterizam a violência física e psíquica do empregado, com alto nível de repetições e intensidade, expondo-o a humilhação diante a outros, com a intenção de excluir o assediado dentro do ambiente de trabalho.

Em um ambiente de trabalho, o empregador tem o poder de dirigir a prestação de serviço ao empregado, podendo assim fiscalizá-lo e controlá-lo. Entretanto, essa conduta abusiva, mencionada acima, ocorre quando há excesso desse poder pelo empregador, sobrecarregando o empregado assediado, com tarefas impossíveis de serem concluídas, com uma vontade interna de cometer maldade, expondo-o a humilhação diante à outros, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente.

Outra característica importante (se não a mais importante) para a configuração do Assédio Moral é a repetição e intensidade a qual o empregador expõe o empregado a situações humilhantes, muitas vezes com o intuito de fazê-lo a abandonar o emprego. Entretanto muitas vezes o empregado não tem a intenção de abrir mão de seu emprego, pela necessidade e falta de opção nos dias de hoje, tornando a convivência no ambiente de trabalho insustentável.

2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Existem quatro tipos de Assédio Moral, os quais são classificados em:

2.4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Esse primeiro módulo de Assédio é caracterizado cujo agressor é o superior hierárquico e o ofendido é o subordinado, ou seja, a agressão vem por parte do empregador. Esse é o tipo mais comum de Assédio Moral, visto em um ambiente de trabalho.

2.4.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Não tão comum esse tipo de assédio é aquele praticado por outros subordinados contra seu superior, geralmente quando o mesmo possui uma postura arrogante ou então quando o superior é inexperiente e indesejado, não consegue manter o controle e não tem suas ordens obedecidas. Isso ocorre quando os subordinados não aceitam o superior, fazendo o possível para que ele seja removido de seu cargo.

2.4.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Esse tipo de assédio também é bastante visto, é aquele praticado por colega de trabalho para atingir outro colega de um mesmo nível, devido a uma competição ou até mesmo algum assunto particular.

2.4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio misto é aquele que praticado ao mesmo tempo pelos superiores hierárquicos e também por seus colegas de serviços. Ou seja, é a junção das outras três espécies de Assédio Moral, já explicadas acima.

2.5 OQUE NÃO SÃO CONSIDERADOS COMO ASSÉDIO MORAL?

De acordo com estudos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), existem algumas situações que são apenas confundidas como Assédio Moral, entretanto não são consideradas como tal. Vejamos:

2.5.1 SITUAÇÕES EVENTUAIS

O que se difere em situações eventuais de assédio moral, é a frequência com o que ocorre o fato. Para que seja caracterizado o assédio, é necessário que aconteça com certo nível de repetição. Essas situações eventuais não são consideradas como assédio moral, posto que possa produzir dano moral.

2.5.2 EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Em um contrato de trabalho é de competência do empregador, exigir do empregado inúmeras realizações de atividades para o bom andamento de seu negócio. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliação do trabalho, desde que não vexatórias. Porém, considera-se assédio moral se ocorrer frequentemente e se essas críticas e avaliações são realizadas de modo constrangedor, comprometendo a integridade física e psíquica do empregado.

2.5.3 CONFLITOS

Conflitos dentro do ambiente de trabalho não são considerados como assédio moral, as repressões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender sua posição. A demora para a solução de um conflito, com o tempo, pode proporcionar a prática do assédio, no entanto, a maioria das situações de conflitos dentro de um ambiente de trabalho não são características do assédio.

2.5.4 MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Trabalhar em ambientes precários, não é considerado como assédio moral, a não ser que o empregado seja tratado de maneira abusiva e constrangedora em meio a outros.

Para ser considerado Assédio Moral é necessário que as práticas ocorram com repetição e por um longo período de tempo.

2.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Como podemos notar, as consequências do assédio moral podem ser graves. Afetam o empregado assediado, causando graves danos em sua vida, tanto no ambiente do trabalho quando na vida em sociedade.

Entretanto, as consequências afetam todos os envolvidos, desde a vítima, o agressor (variação conforme sua posição hierárquica na empresa) e até a empresa onde ocorre o assédio.

2.6.1 PARA A VÍTIMA

O assédio moral é considerado um grave de violência, gera consequências à vítima, que em decorrência das agressões sofridas, tem sua dignidade e honra atingida, acarretando sérios problemas, causando danos físicos e psíquicos, muitas vezes irreparáveis. Além dos prejuízos econômicos e profissionais que poderá sofrer.

Com seus pensamentos, Maria Aparecida Alkimin, aduz que:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (P.83)

Notamos que o Assédio moral afeta completamente a vida do empregado assediado, não somente em seu ambiente de trabalho, como também em sua vida social e sua saúde. Em decorrência do estresse sofrido em sua rotina, doenças como: Fortes dores de cabeça, Depressão, Hipertensão, Crises de choro, Síndrome do pânico, Isolamento, entre outras, são algumas das consequências de um sofrido trauma causado pelo assédio.

Essas consequências importam grande sofrimento a vida do empregado, muda seu jeito de ver o mundo, sua vida, seus amigos, faze-o sentir-se uma pessoa inútil, muitas vezes impede-o de viver, podendo chegar ate mesmo em um suicídio.

2.6.2 PARA O AGRESSOR

O agressor/ empregador, também sofre consequências decorrentes da prática de assédio moral, seja ele o próprio empregador ou um terceiro. Como baixa no lucro da empresa, queda na produtividade, entre outras.

Para o empregado de um mesmo nível a vitima, ou ate mesmo, um nível abaixo, a principal consequência, de acordo com o artigo 482 da CLT, é a dispensa do empregado assediador, determinando justa causa.

2.6.3 PARA A EMPRESA

O assédio moral também gera graves danos para a empresa, segundo Carvalho (2009), ao ocorrer assédio moral dentro de uma empresa, traz perante o consumidor e o próprio mercado de trabalho, repercussões negativas, desestabilizando-a, causando muitas vezes queda na produtividade, perda da qualidade do serviço/produto, rotatividade da mão de obra, baixo nível de eficiência, acidente de trabalho, etc.

Na maioria das vezes, o assédio moral degrada o ambiente de trabalho, de tal forma que o empregador passa a ficar desmotivado e insatisfeito, perdendo a vontade de trabalhar, causando assim uma grande queda na produtividade da empresa.

2.7- COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL

Como vimos anteriormente, o assédio moral se caracteriza com práticas vexatórias, humilhação, condutas abusivas, constrangedoras, ocorridas repetidamente ao longo do tempo.

Sendo alvo dessas de assédio moral, deve primeiramente sempre anotar toda humilhação sofrida (dia, nome do agressor, assunto, o que for necessário), procurar ajuda de pessoas, colegas de trabalho, principalmente daqueles que testemunharam as práticas do agressor. Informar ao RH (recursos humanos) da própria empresa, relatando as

agressões sofridas. Evitar contato com o agressor, principalmente quando o assediado estiver sozinho, esteja sempre acompanhado por testemunhas.

E por fim, procurar sempre a ajuda de familiares, amigos, médicos especialistas, para que possa resistir a agressões e recuperar a dignidade que foi violada.

2.8 PREVENÇÕES CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Para que ocorra a prevenção do assédio moral em um ambiente de trabalho, primeiramente é admitir a existência dele, identificar a vítima e o agressor, a conscientização sobre o tema é uma ótima opção evitar tal situação em um ambiente de trabalho. Além disso, a própria empresa deve estabelecer um regulamento interno sobre ética, entre os funcionários para evitar quaisquer atitudes que possa caracterizar o assédio. Exigir respeito entre os funcionários, promover eventos para a interação dos mesmos, são alguns meios para criar um ambiente saudável.

Inúmeras são as medidas que o empregador possui para evitar tal situação, como buscar meios de reeducar o agressor. Caso for, não sendo possível, devem adotar medidas mais severas, se necessário sua demissão.

Do mesmo modo, agravada a situação, deve o empregador oferecer todo tipo de ajuda médica, em caso de abalo à saúde física e psíquica do empregado assediado.

As práticas de conscientização no ambiente de trabalho permitirá aos empregados e empregadores a assimilação sobre os efeitos do assédio moral, possibilitando a redução dos danos causados ao assediado.

Capítulo III - RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

Ao ser constatado o assédio moral e averiguado por todos os meios de prova que se fizer necessário a pessoa que sentir-se lesada poderá ingressar perante o judiciário para reparação na esfera cível.

Para tanto deverá preencher os requisitos da responsabilidade civil, previstos nos artigos 186 e 187 do código civil brasileiro, quais sejam: culpa, dano e nexo. Observe-se:

A culpa verifica-se pela conduta do superior hierárquico ou afins, que por seu cargo, função tem por objetivo atingir de modo particular o patrimônio moral. O dano caracteriza-

se pela violação dos princípios morais estabelecidos e adotados pela sociedade como um todo como padrão a serem seguidos, em especial a violação do princípio a dignidade da pessoa humana. Podendo atingir de forma gravosa a moral psicológica da própria pessoa, ou até mesmo expondo-a a situação vexatória perante a sociedade. Por fim, como o dano decorreu da conduta dolosa do ofensor, torna-se evidente também a presença nonexo.

Nos termos do artigo 5º, X da Constituição Federal brasileira são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Inclina seus pensamentos sob a responsabilidade civil o ilustre doutrinador:

A noção de responsabilidade jurídica pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). [...] a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas. Pamplona Filho e Pablo Stolze (2014, p. 09).

O assédio moral é um assunto muito abrangente e peculiar a ser tratado, pois será reparado no âmbito cível de acordo com o abalo psicológico e moral que a conduta tiver atingido. O direito a tal reparação se dá através dos mencionados artigos, bem como amplo amparo jurisprudencial.

Para que haja a devida responsabilização do dano causado, de natureza extrapatrimonial, tem que identificar a conduta do superior hierárquico, que deverá arcar com os valores arbitrados pelo magistrado.

A obrigação de indenizar é a prática reiterada da conduta ilícita, que por vez pode vir acompanhada a insultos, danos materiais, danos emergentes, podendo a vítima pedir indenização por cumulação de danos morais com os danos materiais oriundos do mesmo fato, conforme súmula 37 do STJ.

No caso do assédio moral no interior do estabelecimento profissional da vítima, o superior hierárquico, responderá pela responsabilidade civil subjetiva, de forma culposa ou dolosa conforme os preceitos da responsabilidade civilista.

Os prejuízos no âmbito laboral decorrem de ações ou omissões que causam sofrimento injusto por parte da vítima, sendo de ordem psicológica, podendo atingir até mesmo a integridade física. Em casos extremos, acompanhamentos e tratamentos medicamentosos poderão ser reivindicados por meio de danos emergentes.

O empregador ou superior hierárquico atinge a honra e dignidade do trabalhador, causando sérios prejuízos emocionais. O poder autoritário no âmbito laboral causa uma pressão negativa, fazendo com que muitas vezes, trabalhadores em situação precária cedam às chantagens impostas pelo empregador, que vão de encontro aos bons costumes e boa – fé, devendo reparar os danos causados e punir quem os comete usando-se de seu poder hierárquico, diretivo e autoritarista.

Concluimos então que acerca da responsabilidade civil do superior hierárquico, no assédio moral, tem por escopo proteger a dignidade da pessoa humana em sua totalidade, tanto no aspecto objetivo quanto no aspecto subjetivo, sendo o abalo psicológico íntimo quanto o exposto aos demais, devendo ser reparado conforme o grau de alcance do dano, garantindo assim a proteção estabelecida e esperada do artigo 5º e toda a proteção legislativa acerca dos direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia apresentou o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, um problema antigo, porém assunto de muita repercussão mundial. Um problema grave que ocorre em diversos tipos de empresas, as quais expõe o trabalhador diante à situações humilhantes, com certo nível de frequência e repetições. Um tema muito presente nas relações trabalhistas nos dias de hoje, merecendo assim uma atenção maior, devido aos sérios danos causados ao empregado assediado.

O princípio da dignidade da pessoa humana, o qual presa pela dignidade do homem, assim como a igualdade entre o ser humano, esta diretamente ligado ao assédio moral, pelo fato das consequências devastadoras trazidas a vida do empregado assediado, tanto físicas, quanto psíquicas, em sua rotina de trabalho como em sua vida pessoal, pois muitas vezes o empregado se cala diante a situação constrangedora, por medo de perder o emprego.

Alguns métodos são implantados dentro das empresas para evitar atitudes que se caracterizam como assédio moral, métodos como regulamentos internos, confraternizações para socializar empregados, assim como para demonstrar que uma posição hierárquica na empresa, não dá o direito de humilhar um empregado de nível mais baixo.

É necessária uma conscientização de todos envolvidos sobre o assunto, prevenindo-se e evitando qualquer ato de assédio dentro de um ambiente de trabalho.

O presente tema foi escolhido, para alertar as pessoas que sofrem desse mal, para vencer seus medos e enfrentar as situações de assédio moral, para impedir que o ambiente de trabalho se torne um ambiente insustentável de se viver.

Por fim, estudamos a responsabilidade do assediador, demonstrando a ilicitude de seus atos, com intuito de evitar a continuidade das práticas de assédio contra quem as sofre.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. revista e atualizada- Juruá, 2006.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2001
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado, 1988.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- Código Civil Brasileiro** - Lei nº 10406/02, de 10 de Janeiro de 2002.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.
- HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helena Kuhner, 8º ed., Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- PELI, PAULO. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**, São Paulo: Ícone, 2006.
- SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Vol. II; São Paulo: Forense, 1967, p. 526.
- STOLZE, PAMPLONA FILHO e. **Novo Curso de Direito Civil**. 16º ed., Saraiva. 2014.
- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno, **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho** – São Paulo; LTr, 2006. p. 38

ELETRÔNICAS

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:
http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acessado: 03/05/2016

JurisWay - Sistema Educacional Online. Disponível em:
http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6980. Acessado: 29/02/2016

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:
http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442. Acessado: 06/07/2016

WebArtigos. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/14076/>. Acessado: 08/06/2016

Ultima Instância. Disponível em:
<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/63065/consideracoes+sobre+a+dignidade+da+da+pessoa+humana.shtml>. Acessado: 11/07/2016

Âmbito Jurídico. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433. Acessado: 17/08/2016