

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS - FEMA
INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS - IMESA

CLAUDIA PAES DE JESUS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSIS
2016

CLAUDIA PAES DE JESUS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Graduação em Direito da Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^ª. Lenise Antunes Dias.

ASSIS

2016

JESUS, Claudia Paes de

J58a Assédio moral no ambiente de trabalho / Claudia Paes de Jesus.
Orientadora: Prof^a Ms. Lenise Antunes Dias. Assis, SP: [s.n], 2016.
57 fls.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) - Fundação Educacional
do Município de Assis - FEMA.

1. Assédio moral 2. Violência 3. Trabalho
I. Título.

CDD: 342.663

CLAUDIA PAES DE JESUS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Graduação em Direito da Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

_____ / /

Prof.

_____ / /

Prof.

_____ / /

Prof.

DEDICATÓRIA

À minha querida mãe Marcia da Silva Paes, pelo amor, entendimento, apoio e estímulos constantes que me acompanha na busca de uma vida que vale a pena ser vivida, a minha mais profunda gratidão.

“Os que se encantam com a prática sem a ciência são como os timoneiros que entram no navio sem timão nem bússola, nunca tendo certeza do seu destino”.

Leonardo da Vinci.

RESUMO

O tema assédio moral encontra-se ancorado pelas leis, doutrinas e jurisprudências. Apesar de não ser um assunto recente, somente no período pós-moderno, que esse fenômeno passou a ter grande repercussão e discussão. O assédio moral é um instituto que expõe o trabalhador ao constrangimento de sua dignidade e a sua integridade física-psíquica, ato praticado por seu superior hierárquico ou pelo próprio empregador. Neste ambiente de estudo, abordou-se as características, as condutas do assédio moral e ainda a responsabilidade do assediante em indenizar o assediado. Elucidou-se também, os casos judiciais em que os empregadores movimentaram o Poder Judiciário para terem os seus direitos e as garantias constitucionais protegidas nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral, Responsabilidade, Casos Judiciais, Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The bullying issue is anchored by the laws, doctrines and jurisprudence. Although not a recent issue, only in the post-modern period, this phenomenon started to have major repercussions and discussion. Bullying is an institute that exposes the worker to the embarrassment of their dignity and their physical-psychological integrity, act performed by his superior or the employer itself. In this study environment, we addressed the characteristics, the behavior of bullying and also the responsibility of the harasser to indemnify harassed. It is also clarified, court cases where employers moved the judiciary to have their rights and constitutional guarantees protected in labor relations

Keywords: Bullying, Responsibility, Legal Cases, Labor Relations.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo

ARTS - Artigos

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. DIREITO DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES GERAIS	10
1.1 A Evolução Histórica da Valorização do Trabalho Humano.....	11
1.2 Breve Histórico da Valorização do Trabalho Humano no Brasil.....	13
1.3 A Influência da Globalização Econômica nas Relações de Trabalho.....	17
1.4 Relações de Trabalho na CLT.....	20
2. ASSÉDIO MORAL	23
2.1 Conceito.....	24
2.2 Demais Formas de constrangimento no Trabalho.....	26
2.3 Características e condutas do Assédio Moral.....	32
2.4 A Responsabilidade do Empregador Decorrente do Assédio Moral.....	36
3. PROBLEMATIZAÇÃO CASUÍSTICA	43
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

O foco do presente trabalho é estudar o assédio moral, vez que possui relevância para o mundo jurídico, por envolver agressão psicológica nas relações de trabalho, implicando condutas antiéticas e atitudes que expõem o empregado a situações degradantes, vexatórias, visando discriminar ou excluir a vítima da organização de trabalho.

O assédio moral, apesar de não ser um fenômeno recente, somente moderno tem merecido o estudo de suas ocorrências e consequências no mundo do trabalho.

O presente trabalho aborda, principalmente, e de maneira superficial, o assédio moral ocorrido no período de labor.

Portanto, no primeiro capítulo aborda-se o surgimento, a evolução do trabalho humano, e quais os fatores que influenciaram para a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Em capítulo próprio será exposta a conceituação do tema e a delimitação feita pela doutrina, bem como suas consequências, características e as formas de constrangimento.

Na proteção ao trabalhador deve-se ter em mente não só o aspecto material e restrito como a simples garantia do emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho. Deve-se ter em mente a proteção do trabalhador em todos os aspectos, inclusive o moral. A proteção moral do trabalhador está ligada a um bem maior, ou seja, ao bem da vida, ao direito de ter uma vida digna e por derradeiro ter a manutenção dos direitos da personalidade, sendo estes a vida propriamente dita, a integridade psíquica ou intelectual, bem como a corporal.

O assédio moral no ambiente de trabalho é sem dúvida uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador.

Nesse aspecto o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois como dito atinge diretamente a esfera moral/intelectual do ser humano. Causa transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depreciação tão grande que a vítima torna-se capaz de tirar a própria vida.

1. DIREITO DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES GERAIS

O objetivo principal da presente monografia é estudar o assédio moral nas relações de trabalho. Para tanto, é necessário considerar alguns pontos sobre o Direito do Trabalho o qual está sacramentado na Constituição Federal de 1988 e em leis próprias, além dos princípios, basilares desta disciplina. Todo esse conjunto de normas é um instrumento de que se vale o Estado, a fim de que possa reger a vida social ordenada dos trabalhadores.

Manus (2014, p. 03) assinala que:

O estudo do Direito do Trabalho compreende o exame de seus vários institutos, pressupõe, de início a conceituação da própria disciplina, a fim de entendermos o espaço que se ocupa no universo do conhecimento e da realidade.

Segundo Moraes Filho (apud MANUS, 2014, p.04):

O Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.

Para Manus (2014, p. 05) Por derradeiro visa o Direito do Trabalho à melhoria das condições sociais do trabalhador, atendendo, exatamente por isso, ao caráter dinâmico da disciplina.

O direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2015, p. 36).

Começa a surgir uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como a doença, o desemprego, e assédio moral.

A partir deste contexto proporcionou aos trabalhadores melhores condições de labor, ou seja, respeitoso, digno, o qual fora lhes proporcionado amparo e proteção no âmbito do trabalho, com direitos assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Uma vez exposto o conceito de Direito do Trabalho e suas normas, importa examinar seu surgimento e evolução histórica, para que possamos, efetivamente, situá-lo no plano das relações sociais.

1.1 A Evolução Histórica da Valorização do Trabalho Humano

Preliminarmente, como fora destacado que o Direito do Trabalho está vinculada à Revolução Industrial, no século XVIII, sendo que a principal causa foi a justa reivindicação dos trabalhadores, de um sistema de direito destinado à sua proteção, passando alguns direitos básicos a serem reconhecidos. Uma consequência importantíssima dessa causa jurídica foi o surgimento do sindicalismo, como forma de união dos trabalhadores para conseguirem melhores condições de trabalho.

Ferreira (2004, p. 24) relata que:

A acepção desvalorizadora e desumana do trabalho somente começou a perder seu significado no século XVIII, sendo que novos ideais foram lançados por iluministas que fundaram a base teórica para a mudança radical culminado com a Revolução Francesa de 1789, bem como a Revolução Industrial.

Neste sentido a Revolução Francesa de 1789 proclama a liberdade absoluta de trabalho, antes sujeita à autorização do soberano, pelo regime das corporações de ofício.

Ainda Ferreira (2004, p. 25) salienta que:

A partir do final do século XVIII, com todas as transformações que ele trouxe, o trabalho paulatinamente, deixava de ser visto como castigo, pena, sofrimento. Na realidade, a cada conquista dos trabalhadores, o labor foi ganhando status social, foi sendo valorizado. Passou a ser honroso, digno, ser trabalhador.

É certo que o trabalho apenas fora visto como um valor moral, a partir do momento em que as sociedades sofreram grandes transformações e a Consagração da Constituição Federal de 1988.

De acordo com Ferreira (2004, p.26) é possível constatar que:

O Trabalho adquiriu um sentido muito maior que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família. O Trabalho transformou-se em necessidade social, em um direito e, também, em um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.

Maranhão (1976, p. 8) assevera que:

A Revolução Industrial, com surgimento das grandes empresas, das concentrações de capital, trouxe ao cenário da História um novo personagem: o assalariado, cômico de sua insignificância como indivíduo e de sua realidade social como classe.

Diante dessa nova figura, o assalariado passou a ser subordinado pelo seu hierárquico, na qual impõe jornada de trabalho, salário e suas remunerações, garantidas pela lei.

Observa-se que com o surgimento das grandes empresas o empregador tornou-se imponente, o que começou a prejudicar os empregados, vez que o empregador se viu na possibilidade de impor regras, obrigações e deveres de condutas dentro do local de trabalho, surgindo assim a superexploração desses trabalhadores, sem que houvesse qualquer limite, tornando assim insuportável a convivência entre empregado e empregador.

Manus (2014, p. 09) relata que: Fruto dessa superexploração no trabalho, começam a aparecer movimentos de associação entre vários trabalhadores, como forma de defesa contra a ação do empregador.

Conforme expressa Magano (1972, p.18):

Importante analisar que em 1848, com a revolução francesa, fruto da situação insuportável decorrente do individualismo pregado pela revolução de 1789 e com a publicação do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, que estimula os trabalhadores à união, inicia-se um segundo período no Direito do Trabalho, que é aquele da contestação do liberalismo.

O Direito do Trabalho é um produto típico do século XIX, pois apenas neste século que surgiram as condições necessárias para seu aparecimento como ramo

autônomo e com características próprias em relação à ciência jurídica. Somente a partir daí passam a existir as reais condições de luta pelo reconhecimento dos direitos do trabalhador.

Destaca-se ainda que a efetiva intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores dá-se com o final da Primeira Grande Guerra, quando, internacionalmente, é reconhecida a necessidade dessa intervenção. O Tratado de Versalhes, cuja assinatura assinala o fim da guerra, prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho, em seu título XIII, como organismo que se ocupa da proteção das relações entre empregados e empregadores, internacionalmente, a partir dos princípios básicos consagrados daquela Carta. Relembrem-se, ademais, das Constituições do México, de 1917 e de Weimar, de 1919, que abrigam preceitos de natureza trabalhista (MAGANO, 1976, p.18).

Portanto, é perceptível que os direitos básicos dos trabalhadores foram marcado pela intervenção estatal, com a finalidade de coibir os abusos realizados pelos empregadores, inclusive o assédio moral em face dos assalariados.

O Direito do Trabalho nasce, assim, com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, por razões de ordem econômicas, políticas e jurídicas.

1.2 Breve Histórico da Valorização do Trabalho Humano no Brasil

No presente tópico será abordado breve relato histórico da valorização do trabalho humano no Brasil.

No Brasil, desde o descobrimento em 1500, até a abolição da escravatura em 1888, o regime de trabalho adotado foi basicamente o escravo, no qual índios e negros eram vistos como bens e não como seres humanos e não detinham personalidade jurídica nem quaisquer direitos (FERREIRA, 2004, p. 27).

Vale dizer, que os escravos e os índios eram vistos pela sociedade como objetos e não como seres humanos, assim não possuíam a personalidade jurídica bem como os direitos eram favorecidos aos seus senhores.

A Lei Áurea, oficialmente Lei Imperial n.º 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888, foi o diploma legal que extinguiu a escravidão no Brasil.

A referida Lei assim dispõe:

“Art. 1º: “É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil”.

“Art. 2º: “Revogam-se as disposições em contrário”(www.planato.gov.br).

A referida Lei, assinada pela princesa Isabel, que aboliu a escravatura no Brasil, mesmo sendo um grande avanço na história Brasileira, foi muito difícil dos escravos serem integrados no mercado de trabalho, vez que o Estado brasileiro não se preocupou em oferecer condições necessárias para que pudessem ter um trabalho formal e assalariado.

Portanto, a maioria dos negros encontraram grandes dificuldades para conseguir empregos e manter uma vida com o mínimo de condições necessárias.

Assevera Ferreira (2004, p. 28) que:

Com relação à Europa neste mesmo lapso temporal, continha ideais liberais e o individualismo norte americano invadiam as discussões da elite intelectual no País. Neste contexto surge a Constituição de 1891, liberal e individualista, vislumbra um Estado mínimo, não fazendo menção a qualquer garantia ao seu trabalho humano, como observa a Segadas Viana, a Constituição de 1891: “Firmava-se na concepção da soberania da vontade individual, cabendo ao trabalhador a defesa de seus interesses, e sendo admitida a intervenção do Estado quanto os interesses individuais pudessem entrar em choque com os coletivos”.

A Constituição República de 1891 foi a primeira que garantiu o livre exercício de qualquer profissão “moral, intelectual ou industrial”.

Ainda Ferreira (2004, p.28) constata-se que:

O movimento de outubro de 1930 foi base para a área da chamada questão social. A Constituição de 1934 incorporou essa preocupação numa abordagem socialdemocrata. Além de limitar o direito a propriedade, concedeu uma série de direitos e proteções aos trabalhadores, bem como o direito de organizações e representação sindical.

Em 1937, já sob a vigência do Estado Novo, a Constituição outorgada neste ano amplia os direitos dos trabalhadores, mas com grande intervenção estatal, “o trabalho passa a ser um dever social” (FERREIRA, 2004, p. 28).

Neste período o Estado passa a intervir nas relações empregatícias e ampliar os direitos dos trabalhadores e o trabalho a ser valorizado.

Em 1967, a Constituição, fruto do golpe militar de 1964, estabelecia a valorização do trabalho humano como consoante um dos dispositivos que proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil (FERREIRA, 2004, p. 29).

Com o advento da Constituição de 1988, que a valorização do trabalho humano, uma das consequências da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica, conforme mencionado no caput do art. 170. Dentre os princípios destaca-se o VIII que defende a busca pelo emprego. (BRASIL,CF, 2015, p. 128):

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
(...)
VIII- busca pelo pleno emprego.

Com isso, a nossa Carta Magna determina que a ordem econômica está fundada no trabalho humano e na livre iniciativa e tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, CF).

A Nova Constituição retoma o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

Ante os fatos relatados acima, verifica-se que a Constituição de 1988, é um verdadeiro pilar, vez de assegurar a todos os seres humanos uma vida digna que deve ser respeitada, independentemente de sexo, religião e raça, garantindo a valorização do trabalho humano, com base no princípio da dignidade da pessoa humana.

Verifica-se ainda mesmo existindo a Constituição Federal de 1988, pelo qual um dos seus objetivos é assegurar aos trabalhadores um trabalho digno, direitos e

deveres, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, visando regulamentar os direitos trabalhistas dos empregados.

Após a Revolução de 1930, com a subida ao poder de Getúlio Vargas, foi que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. Por meio do Decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho. No governo Vargas foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais (<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>).

Foi no ano de 1934 em que foi criada a primeira Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos art. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário.

Com a criação da Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento de conflitos individuais e as Comissões Mistas de Conciliação para conflitos coletivos, no período Vargas, foram garantindo para os empregados proteção de trabalho, vez que em caso de divergências, conflitos, teriam local apropriado para resolver as suas reclamações.

Assim a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo (<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>).

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho (<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>).

O conjunto de Leis Trabalhistas foi inserido na CLT, onde prevê todos os direitos e deveres dos empregados e empregadores, pelo qual regulamentam as relações individuais e coletivas do trabalho.

De acordo com Nascimento (2011, p. 52) a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 “é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos, criados pelos juristas que a elaboraram”.

A CLT é a primeira lei geral, vez que se aplica a todos os empregados, sem distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual, ou seja, abrangem a todas as categorias de empregador, lhes garantindo os seus direitos e seus deveres.

A Constituição Federal de 1988 que até hoje vigora, cumpre com a sua obrigação de assegurar a todos os brasileiros os direitos sociais, juntamente com a CLT, na qual lhe garante as leis trabalhistas, com intuito de proteger os trabalhadores dos abusos dos empregadores.

1.3 A Influência da Globalização Econômica nas Relações de Trabalho

Ante a valorização do humano houve mudanças na economia, na conjuntura social e política, dominantes de um determinado período histórico.

Diante das mudanças que ocorreram na sociedade, como os valores morais, sociais, econômicos e os costumes, o direito tem o dever de acompanhar as evoluções, para que os seus princípios e as leis supram as necessidades das sociedades.

Não restam dúvidas de que o momento atual acumula uma infinita variedade de mudanças estruturais em todo o mundo, principalmente no âmbito das relações humanas. Os valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais estão se transformando, assim como as relações de trabalhos e os valores a ela agregada. E pode-se afirmar que grande parte dessas transformações nasceu com o fenômeno da globalização, o qual, aliás, não é recente (FERREIRA, 2004, p. 30).

De acordo com Gênova (2009, p. 35) “Vários fatores influenciam os efeitos da globalização, como por exemplo, os fatores culturais, políticos, ideológicos, sociais, os avanços das tecnologias”.

A tese mais aceita acerca da origem da globalização, todavia, está centrada três revoluções industriais. Na Primeira Revolução Industrial, surgiu a máquina que deu uma outra forma de transformação dos recursos naturais, aumentando a produção e a distribuição dos produtos, modificando o fator econômico da época, pois era tudo produzido artesanalmente, nos séculos XVII e XVIII. A revolução industrial foi um processo de transformações que transferiu a supremacia econômica

do capital comercial para o industrial velho continente, principalmente na Inglaterra. Além disso, os trabalhadores, em parte saíram do setor primário (agrícola) para o setor secundário (indústria) (GÊNOVA, 2009, p. 35).

Dessa forma, a Revolução Industrial veio separar o trabalhador dos produtos de seu trabalho, pois a quantidade e qualidade dos produtos acabados não mais dependiam de sua capacidade, mas sim, da máquina utilizada (GÊNOVA, 2009, p. 35).

A sociedade sempre convergiu para o desenvolvimento econômico, para a acumulação de riquezas. Talvez isso explique o surgimento da globalização e seus efeitos, apesar de não ser algo recente, posto que a evolução da sociedade em seus aspectos políticos, econômicos e sociais, está intrinsecamente ligada a tal fenômeno.

A globalização desencadeou um processo de desenvolvimento tecnológico cada vez mais fomentado pelas empresas, o que exige de cada trabalhador conhecimento técnico para dominá-la, além de disposição para competitividade, os detentores do conhecimento, das novas técnicas de produção, são os prováveis sobreviventes, deste sistema dito capitalismo, em que a obtenção de lucro é a ordem máxima.

Assim, dentro do contexto da globalização, além da ameaça do emprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado exige uma total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumidas à verdadeira renúncia de direitos (FERREIRA, 2004, p. 33).

A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas em turnos, ritmos, intensidades, monotonia, repetitividade e responsabilidade exclusiva contribui para desencadear inúmeros distúrbios no trabalhador, sejam eles físicos ou psicológicos.

É evidente que num ambiente de trabalho marcado por tais aspectos é demasiado opressivo para os trabalhadores. A constante pressão na qual se

trabalha só tende a gerar empregados estressados, com saúde física e psicológica debilitada, além de se tornarem improdutivos (FERREIRA, 2004, p. 33).

Vale salientar, que o mecanismo de competitividade apesar de inerente ao próprio sistema capitalista, é fomentado, disseminado pelas empresas que buscam incessantemente a produção de capital em detrimento dos valores humanos do trabalhador que tem sua dignidade constantemente violada no ambiente de trabalho.

O estímulo à produção mediante a competitividade gera um contexto profissional perfeito para o aparecimento do assédio moral. Num sistema em que as pessoas são instigadas, todo tempo, a defenderem o que é seu – seu emprego, sua produção, sua promoção, sua premiação – a todo custo, as demais pessoas que as rodeia, deixam de ser consideradas colegas de trabalho passam a ser encaradas como inimigos em potencial. Daí nasce o tratamento hostil, que muitas vezes desencadeia um processo tão grave como assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 34).

A globalização, hoje, implica em um processo de conquista, de dominação, tanto em relação aos Estados soberanos como nas relações entre particulares, em todo caso os mais preparados economicamente para lher dar com tal fenômeno impõem o seu poder sobre os mais fracos.

Esses fatores têm provocado grandes transformações quanto à ideologia política econômica e social e, sobretudo, nas relações de trabalho, e, certamente, tem contribuído para o aumento da prática do assédio moral.

Com a produção econômica advém de forma direta das relações de trabalho, a globalização econômica contribui para que cada vez mais as empresas busquem o lucro acima de tudo, permitindo que princípios como da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana sejam violados por condições agressivas no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2004, p. 35).

De acordo com Nogueira (2001 apud FERREIRA, 2004, p. 35):

O Direito precisa pautar-se pela justiça social e pelos princípios protetores do trabalhador, acompanhando as evoluções sociais, inclusive as impingidas pela globalização econômica. É o que ocorre com o fenômeno do assédio moral em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Entretanto, é fácil constatar a influência da globalização, que tem exigido cada vez mais competitividade, qualificação e criatividade dos trabalhadores, gerando um

ambiente de trabalho instável, conflituoso, fazendo surgir o chamado assédio moral, que apesar de ocorrer muitas vezes de forma mascarada, tem se proliferado em concomitância com a globalização.

Como visto comprova-se o nexo causal entre a globalização econômica juntamente com a atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de constrangimentos dentro do ambiente de trabalho. Assim o assédio moral analisado como sofrimento no ambiente de trabalho é fenômeno que nasce no bojo da globalização econômica.

1.4 Relações de Trabalho na CLT

O Direito do Trabalho possui em seu centro um conjunto de normas voltadas a regulamentar juridicamente a prestação do trabalho pelo ser humano, regras estas que visam à proteção do trabalhador com finalidade de criar uma determinada igualdade entre este e seu empregador ou tomador de serviços. Porém, não são todos os trabalhadores é dispensada a mesma proteção pelo Direito do Trabalho, sendo o empregado a figura-chave da proteção trabalhista.

Barros (2010, p. 220) leciona:

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de “situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição”. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). A relação jurídica pressupõe a existência de, pelo menos, duas pessoas e de uma norma jurídica qualificadora de uma relação social.

Admite-se que a relação de trabalho é uma relação jurídica, pelo qual possui a figura do empregado e a figura do empregador, ambos possuem obrigações e direitos um para com outro, sendo esta relação está disciplinada pelo Direito.

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

No decorrer da história do trabalho, ocorreram muitas mudanças importantes neste setor. Todas com propósitos de valorar aquele que assegura a produção, o desenvolvimento, isto é, no sentido de dignificar o trabalho humano. O trabalho sempre foi um meio utilizado pelo ser humano com finalidades, dentre elas, está a mais importante, a sua própria sobrevivência. E, o trabalho subordinado, inserido no meio capitalista, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência, qualidade de vida e poder social.

Dessa forma a CLT veio como forma protetiva valorando o trabalho e estreitando as relações entre empregado e empregador.

De acordo com Saraiva (2006 apud www.drmunir.jusbrasil.com.br/artigos): “Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Para configurar a relação de trabalho entre empregador e empregado não é necessário ter os elementos da relação de emprego, caso não exista alguns deles, será então caracterizado a relação de trabalho.

A CLT em seu artigo 442 dispõe que contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Importante salientar que a relação de trabalho é ampla, sendo que engloba todos os tipos de trabalho, suas espécies, como o eventual, avulso, autônomo, a própria relação de emprego, a relação do estágio, o trabalho subordinado, o contrato de empreitada, locação de serviço, o trabalho temporário, entre vários outros, devidamente regulamentados pela CLT.

A tese da relação de trabalho, cujo maior defensor é Molitor (1951 apud SAAD; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2008, p. 393-394):

Funda-se na observação de que, o contrato de trabalho começa a surtir os seus efeitos apenas quando o empregado ter iniciado a prestação de serviço. Os efeitos jurídicos do contrato laboral não defluem do acordo de vontades, mas do cumprimento da obrigação que o empregado assumiu pelo contrato. Afirma-se ainda que o importante não é contrato ou acordo de vontades, mas a relação de trabalho entre si.

A relação de trabalho é de natureza contratual embasada na CLT, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado

se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contra prestá-lo através do salário.

A partir do momento em que gerou uma obrigação pela parte do empregado, mesmo sendo trabalho eventual, avulso, autônomo, a própria relação de emprego, a relação do estágio, o trabalho subordinado, o contrato de empreitada, locação de serviço, o trabalho temporário, como visto, originou a relação de trabalho entre o subordinado e empregador.

Constata-se que a existência da relação de trabalho, recai sob o empregador a responsabilidade perante aos seus empregados, em casos em que ocorrer condutas lesivas no ambiente de trabalho, bem como a saúde física e psíquica do mesmo.

Portanto, as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer, consubstanciada em um labor humano, ou seja, em todas as modalidades de contratação de trabalho humano admissível, seja mediante a troca de um valor pecuniário ou voluntário, consiste em uma relação de trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL

Para entendermos o instituto do assédio moral, foi necessário fazer algumas considerações sobre o Direito do Trabalho, a evolução histórica da valorização do humano, a valorização do trabalho humano no Brasil, a globalização e ainda sobre as relações de trabalho.

Percebe-se, então, que o homem passou sérias dificuldades, transtornos, constrangimentos e humilhações, até que se criassem leis que beneficiassem e protegessem esses trabalhadores de seus superiores hierárquicos.

O homem continua lutando bravamente, para que não seja maltratado pelo seu empregador, mesmo hoje existindo leis, princípios, jurisprudências, que o ampara e preserva os seus direitos e obrigações.

O empregado sofre nas suas relações de emprego o fenômeno denominado assédio moral, por parte do seu empregador, e isso vem ocorrendo com frequência, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas.

Silva (2005, p.11) preceitua que:

Tal fenômeno não é recente e remota das próprias origens da relação trabalhista. No entanto, em razão da nova realidade vivida no mundo e das proteções legais destinadas aos trabalhadores, aliadas à nefasta repercussão do assédio moral, que passa a ser revestido de uma importância sem precedentes.

Ainda Silva (2005, p.11) aponta que:

A revolução tecnológica que tomou conta do mercado de trabalho, aliada à globalização, determinou uma mudança substancial nas relações trabalhistas, impondo aos trabalhadores a necessidade de uma atualização constante e uma competitividade exacerbada.

Apesar do assédio moral não ser um instituto novo, é nos tempos atuais que esse fenômeno vem se destacando, típico da era da globalização. O empregado está submetido às imposições do empregador e por existir a competitividade dentro do mercado de trabalho, esse estímulo desenfreado, provoca condutas inadequadas e o trabalhador acaba sendo vítima desse fenômeno.

É necessário frisar que, através da prática do assédio moral, pode ocasionar danos profundos à saúde do trabalhador, assim Ferreira (2004, p.49) menciona que:

Juridicamente é importante enfatizar que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador e por isso deve ser coibido. Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como isolamento, não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Diante desse enfoque analisa-se que no momento em que o superior hierárquico exige o trabalho do empregado, de forma abusiva, isso faz com que afete a sua dignidade, concretizando-se o assédio moral e com isso acarreta ao subordinado danos psicológicos, em decorrência das humilhações, transtornos e constrangimentos ocorridos no local de trabalho.

Para tanto temos a atuação do Estado, através de uma atividade legislativa que prevê medidas protetivas, que irão garantir a saúde psíquica do trabalhador e que assim possam ter a sua dignidade respeitada.

Deve-se atinar ao fato de que a forma violência moral em epígrafe colide frontalmente com dois princípios que são pilares da Constituição Federal de 1988, quais sejam, os princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana, portanto, urgentemente se faz a criação de formas de combate, posto que macula verdadeiros atributos inerentes ao indivíduo enquanto ser humano.

2.1 Conceito

No tópico citado acima foi realizado um breve relato sobre o assédio moral, desta maneira, é preciso definirmos o assédio moral e assim entender melhor esse fenômeno.

Para a Lei nº 12.250/06 segundo Mentor (2006) “Assédio moral é todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

De acordo com Nascimento (2009 p.02) define:

O assédio como 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 tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Com o surgimento do assédio moral no mundo jurídico, no ambiente de trabalho é visto como fenômeno no qual a sua repercussão e os danos irão depender da intensidade do assédio moral praticado, enquanto elemento integrante da conduta perversa. Quando o ato é atribuída uma qualidade moral este irá denotar uma ação que vai constranger, perseguir com insistência os princípios e valores morais de alguém, por meio de um tratamento desrespeitoso, insolente ou ofensivo a dignidade humana.

Barreto (apud FERREIRA, 2004, p. 47) conceitua:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Portanto, o assédio moral no trabalho, pode ser percebido como uma exposição recorrente do trabalhador a condições de constrangimento e humilhações de forma prolongada e constante, acontecendo com maior frequência nas relações hierárquicas.

Além dos conceitos doutrinários temos também conceitos jurisprudências, do TRT da 17ª região, vejamos:

O ato praticado pelo chefe da empresa tem nome: chama-se assédio moral, o qual, segundo especialistas, é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando apressar sua dispensa ou forçar a sua demissão. Em geral, o método segue o seguinte ritual: sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Em pouco tempo, há sua capitulação (FERREIRA, 2004, p.48).

No momento em que o empregador age de forma negativa, ou seja, gestos ofensivos, palavras agressivas, ameaças e modos reprováveis, de forma continuada, que expõe o trabalhador a constrangimentos e humilhações psíquicas, o superior hierárquico pratica o assédio moral devendo assim ser penalizado, vez que desrespeitou a sua dignidade.

2.2 Demais Formas de Constrangimento no Trabalho

O assédio moral é um ato lesivo, que causa transtornos e abalos emocionais e ainda agride a honra, a imagem a intimidade do empregado, bem como a sua integridade física e mental. Aborda-se as formas de constrangimento que afeta empregado nas relações de trabalho.

Algumas atitudes excessivas e abusivas contrárias ao ordenamento jurídico e a ordem social, atingem de forma desumana o caráter a personalidade e a qualidade de vida das vítimas, conforme será analisado.

O primeiro constrangimento a ser visto é a lesão a imagem.

Nas palavras de Nascimento (2009, p. 52): É importante ressaltar que a imagem é o liame que se une a pessoa à sua expressão externa, a qual pode ser tomada em conjunto ou separadamente: a boca, os cabelos, os olhos, enquanto individualizadores da pessoa.

Ao referir-se a imagem, que determinado empregado possui, é proibido qualquer ato que resulte em lesão a honra, à reputação, ao decoro, à intimidade e outros direitos da personalidade do trabalhador.

Vejamos o entendimento dos nossos Tribunais:

TRT-4 - Recurso Ordinário RO 00011754120115040023 RS 0001175-41.2011.5.04.0023 (TRT-4). Data de publicação: 15/05/2014
Ementa: RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O tratamento humilhante e vexatório por parte do superior hierárquico, com violação da honra e imagem do trabalhador, de forma reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, configura o assédio moral, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa).
Encontrado em: condenação o pagamento de indenização por danos

morais no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais.... 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre Recurso Ordinário RO 00011754120115040023 RS 0001175. (<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129130167/recurso-ordinario-ro-11754120115040023-rs-0001175-4120115040023>).

Portanto, a prática de expor o empregado a situações vexatórias, denegrindo a sua imagem, no âmbito de trabalho, configura assédio moral, tendo direito a indenização por danos morais.

Ferir o empregado com denominações de incompetente, gordo, vagabundo, inútil, fofoqueiro, mentiroso, cegueta, e principalmente se for portador de doença grave e ainda fazer menção falsa a prática de crime, essas condutas são passíveis de reparação, vez que denigre diretamente a imagem do trabalhador, perante a todas as pessoas e sempre será visto por esses “elogios”.

O próximo ponto ser destacado é sobre lesão a honra.

A honra está ligada ao decoro da pessoa, como seu caráter e a sua reputação, e caso seja violada, poderá ser pleiteada reparação pelo ato lesivo de quem praticou.

Nascimento (2009, p. 63) menciona em seus estudos o significado da palavra Honra:

Ao contrário da intimidade e da vida privada, que dizem respeito a aspecto pessoais e ao círculo familiar e de amigos do indivíduo, a honra possui uma conotação mais pública e social. Alguém pode ser ofendido em sua honra sem que seja atingida sua privacidade ou vida privada. Na honra o bem jurídico protegido é a reputação, ou a consideração social, a fim de permitir a paz na coletividade e a própria preservação da dignidade humana.

Pode-se dizer que a honra é denominada como direito a integridade moral ou a reputação, assim o direito da honra tutela o respeito, a boa fama e a estima que a pessoa desfruta nas relações sociais.

É válido citar alguns exemplos de lesão à honra, vez que existe diferenças entre a lesão a imagem e a lesão a honra. Como foi dito o direito a imagem diz respeito a retratação externa da pessoa e a honra relaciona-se a reputação do indivíduo, para facilitar esse entendimento vejamos os exemplos de lesão a honra: O empregado dizer detalhadamente motivos de ida à *toilette*; divulgar a avaliação de desempenho negativa por meio de concessão de prêmios, como troféu abacaxi; obrigar o empregado a fazer dança na boquinha da garrafa; ou usar baton; colocar

perucas, saias; e ainda rebaixar de função, repreender aos gritos e trata-lo de maneira grosseira, entre outras condutas reprováveis pelo nosso ordenamento jurídico.

Todavia, caso essas atitudes que foram relatadas acima, sejam dirigidas ao empregado, é plenamente possível à indenização por lesão a honra, como se observa o entendimento jurisprudencial abaixo:

TRT-9 - 362120044903 PR 3621-2004-4-9-0-3 (TRT-9)

Data de publicação: 01/07/2008.

Ementa: TRT-PR-01-07-2008 DANO MORAL - CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO - A prática de dinâmica de grupo que impõe ao empregado "dançar na boca da garrafa" não pode ser considerada com finalidade motivacional, porque constrange e humilha o trabalhador perante os demais colegas, ofendendo sua honra e sua imagem. A indenização por danos morais é devida, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil . Recurso ordinário conhecido e não provido. CORREÇÃO MONETÁRIA - ÉPOCA PRÓPRIA - A atualização monetária deve ocorrer a partir do mês subsequente ao trabalhado, haja vista os termos do art. 459, parágrafo único , da CLT . A correção monetária somente pode ser calculada quando a remuneração tornou-se exigível pois, a partir desse momento, surge para o trabalhador o direito de reclamar o que não lhe foi pago. Neste sentido o entendimento preconizado pela Súmula nº 381 do C. TST, no tocante aos salários. Com relação às parcelas com data de vencimento diversa da preceituada no art. 459 , parágrafo único , da CLT , tais como: férias, 13º salários, verbas rescisórias e FGTS, a atualização monetária deve incidir da partir do momento que se tornaram exigíveis. Recurso ordinário conhecido e provido. (<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18962751/362120044903-pr-3621-2004-4-9-0-3-trt-9>).

Importante lembrar-se também da lesão à intimidade.

Além do assédio moral afetar a honra e a imagem do trabalhador, veremos que o trabalhador poderá ainda ter a sua intimidade violado pelo empregador, caso o empregador venha sofrer esse fenômeno.

Segundo Nascimento (2009, p. 72-73) preceitua que:

A palavra intimidade, como sendo o direito de resguardar das pessoas alheias aquilo que se representa como sentimentos e valores internos do ser humano. A intimidade apresenta-se como espécie do gênero privacidade, e a liberdade de cada indivíduo.

A intimidade é de caráter pessoal, não deverá ser levado a conhecimento de terceiros, sem que haja o consentimento da pessoa.

Contudo por se tratar de intimidade no âmbito laboral, o empregador jamais tem o direito de infringir a privacidade e a intimidade de seus funcionários, mesmo possuindo poder diretivo, jamais deverá ser executada de forma abusiva, vez que poderá denegrir a privacidade e a intimidade do seu empregado, causando situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, em respeito aos princípios constitucionais protetores da personalidade humana.

O empregador não deverá fiscalizar o seu funcionário de forma constrangedora, como pode ocorrer nas situações em que o empregador instala no seu estabelecimento o monitoramento eletrônico que atinge diretamente a intimidade do empregado e revista pessoal dos empregados.

Cumprido esclarecer que o monitoramento eletrônico da atividade empresarial compreende-se em três formas, sendo elas a instalação de câmeras de vigilância, rastreamento da forma de uso pelo empregado do e-mail corporativa a ele fornecido e a gravação de conversas telefônicas mantidas pelo empregado durante a jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2009, p.73).

O empregador por precaução instala em seu estabelecimento comercial câmeras de segurança com a finalidade de proteger o seu patrimônio e garantir a segurança do ambiente de trabalho bem como a proteção dos trabalhos.

Acontece que tal medida às vezes pode ser invasiva e atingir a intimidade do trabalhador, momento este que, o empregador instala câmeras em lugares particulares do empregado, como entrada do banheiro, ou locais de extrema privacidade.

Assim tem-se, o julgado dos nossos Tribunais.

DANO MORAL. CÂMERAS DE FILMAGEM NOS BANHEIROS. CARACTERIZAÇÃO. É dever do empregador zelar pela segurança, conforto e integridade de seus empregados, oferecendo um ambiente de trabalho seguro e digno. A presença de câmera de filmagem no banheiro feminino, ainda que não instalada pelo empregador, viola a segurança, a privacidade e a dignidade dos empregados, fato que caracteriza a ofensa moral denunciada pela autora. Recurso ordinário provido. Disponível em 18/07/2016 (<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4551324/recurso-ordinario-ro-1079200510110009>).

Para evita-se demais constrangimentos, desconfortos e humilhações à intimidade do empregado, o dirigente deve-se atentar aos meios e aos locais que se

empregam as câmeras de segurança, para que não se torne um transtorno psicoemocional tanto para o empregado quanto para o empregador, que poderá ser responsabilizado pelos seus atos contrários ao ordenamento jurídico.

Destarte, para que atos abusivos do poder diretivo que lesionam a personalidade do trabalhador não ocorram, deve o empregador agir com bom senso e razoabilidade ao empregar o seu poder diretivo, respeitando o princípio da proporcionalidade.

Outro fator a destacado e que viola a intimidade do empregado é no caso e-mail pessoal do empregado.

O empregador ainda não poderá vistoriar o e-mail pessoal do empregado sem que haja a sua concordância, a não ser o e-mail cooperativo, uma vez que é concedido ao empregador como ferramenta de trabalho.

Leciona Nascimento (2009, p.74):

O rastreamento de e-mails pessoais não pode ser feito, sob pena de violar o sigilo de correspondência, constitucionalmente garantido. Por outro lado, o e-mail cooperativo concedido ao empregado como ferramenta de trabalho e mantido pelo provedor da própria empresa, pode ser fiscalizado.

Cumprido relatar que o e-mail cooperativo mesmo podendo ser fiscalizado pelo seu empregador, jamais poderá divulgar publicamente os resultados, os arquivos pessoais do empregado alojados no computador da empresa.

Qualquer tipo de monitoramento utilizado pelo empregador deverá ser utilizado de forma menos intrusiva possível à personalidade do empregado. Destarte, em algumas ocasiões mostra-se mais adequado o uso do monitoramento com câmeras à revista pessoal.

Portanto, não se pode deixar de especificar ainda, que alguns estabelecimentos comerciais, aplicam aos empregados a revista íntima, o que acaba constringendo o mesmo.

Em algumas atividades empresariais, é comum o empregador determinar que, após o término do expediente, os empregados sejam submetidos à revista. Em função da atividade da empresa, o objetivo é evitar desvio de materiais, peças,

medicamentos etc., visadas a atividades ilegais, o que até serve para justificar esse procedimento.

Tem-se ainda que a Lei 13.271 de 15 de Abril de 2016 e o artigo 373-A, VI da CLT proíbe a revista íntima feminina em empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, *in verbis*:

Vejamos:

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

Art. 373 A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

VI. Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)

Sendo assim, verifica-se que não é aceitável a revista íntima feminina, visto que, fere a sua integridade física, os seus preceitos e os princípios fundamentais, e caso violados é possível a reparação.

Considera-se revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que se houver revista íntima, expondo o trabalhador a situação vexatória, cabe indenização por danos morais. Assim relata algumas jurisprudências:

TST - RR 1069/2006-071-09-00.2 - Publ. em 14-8-2009. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - EMPRESA DE CONFECÇÃO. Como expressão do poder diretivo reconhecido ao empregador e ainda com o propósito de compatibilizar os comandos constitucionais de proteção à propriedade e à honra e dignidade do trabalhador, a jurisprudência majoritária tem admitido a possibilidade de o empregador promover, consideradas as características e peculiaridades da atividade comercial explorada, a revista visual de objetos pessoais de seus empregados, ao final do expediente, desde que não ocorram excessos e exposições vexatórias que comprometem a honra e a imagem desses trabalhadores. Nesse cenário, ao realizar revistas íntimas que consistiam em determinar a exposição do sutiã, da calcinha e da meia de suas empregadas, para verificar a eventual ocorrência de furtos dessas peças no interior do estabelecimento, atua o empregador à margem dos parâmetros razoáveis, invadindo esfera indevassável de intimidade e incidindo em abuso que deve ser reparado – Código Civil, artigos 186 e 927. (<http://www.ambitojuridico.com.br>).

Nesse rumo vem decidindo o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

REVISTAS. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO. A revista é forma de fiscalização do empregador que atenta à dignidade dos empregados, causando prejuízo moral pela situação vexatória que se impõe pelo constrangimento de ser tratado como alguém que não merece confiança. Evidenciada a violação à intimidade pessoal da reclamante e o caráter discriminatório da revista, direcionada apenas a um determinado nível hierárquico dos empregados, é devida a indenização pleiteada, nos termos do artigo 5.º, incisos V e X, da Constituição Federal (CF). Recurso ordinário da reclamante parcialmente conhecido e provido. (TRT-PR-07255-2009-029-09-00- 2-ACO-27476-2012 - 4A. Turma, Relator: Altino Pedrozo dos Santos, Publicado no DEJT em 22-06-2012) (<http://www.buscaoficial.com/c/diario/czCeiclhc>).

No entanto, a revista íntima deve ser abolida, a não ser em atividades que realmente a justifique e desde que seja utilizada como último recurso eficaz. Desse modo, a utilização de meios alternativos de vigilância como a instalação de câmeras, controle de estoque, utilização de etiquetas magnéticas ou até de detectores de metais, desde que se mostrem mais aptos e menos intrusivos, devem ser analisados, antes de qualquer providência que atente a dignidade dos empregados e, conseqüentemente, a honra e a intimidade dos mesmos.

Levando-se em consideração o direito potestativo do empregador, deve-se observar, caso este, no exercício de seu poder de comando, extrapole os limites da juridicidade e causa um dano ao seu empregado, o que o torna obrigado a repará-lo. Comprovando-se a ofensa à intimidade do empregado, o mesmo terá direito a reparação por danos morais e ainda estará sujeito a multa administrativa como prevê o nosso ordenamento jurídico.

Em suma, casos em que a vida privada, o decoro e a imagem da pessoa for violada, é plenamente cabível a reparação pelos danos morais, aquele que causou danos a outrem terá que indenizar pelo abalo emocional causado.

2.3 Características e Condutas do Assédio Moral

O assédio moral pode manifestar-se de diversas formas, desde que presentes os seus requisitos. Pode manifestar-se, inclusive, tanto na prática de condutas

comissivas quanto nas omissivas. São diversas as suas causas e pode ocorrer não importando a posição de agressor e vítima na organização da empresa.

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc (ALKIMIN, 2005, p. 71-72).

A Hirigoyen (2006, p. 108-109) traz alguns exemplos de condutas reprováveis, que caso praticadas pelo empregador, tipificam no assédio moral, sendo estas:

Atitudes Hostis como: 1) Deterioração proposital das condições de trabalho, Retirar da vítima a autonomia, Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas, Contestar sistematicamente todas as suas decisões, Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, Retirar o trabalho que normalmente lhe compete, Dar-lhe permanentemente novas tarefas, Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências, Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências, Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios), Agir de modo a impedir que tenha promoção, Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos, Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde, Causar danos em seu local de trabalho, Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar, Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho, Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação, A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Ignora sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.

Criticam sua vida privada. Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termo obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde).

O assédio moral para ser caracterizado é necessário termos uma conduta abusiva, praticado pelo superior hierárquico ou empregador, o terrorismo psicológico, ou seja, a violação à dignidade e aos direitos da personalidade do empregado, e a conduta precisa ser continuada. Todavia, não se trata apenas do dano psíquico, mas os atos devem causar uma degradação das condições de trabalho.

É diante desses fatores que são verificadas as características do assédio moral nas relações de trabalho, com condutas abusivas e agressivas, praticadas pelo agente assediador.

Assim o Tribunal da 3ª Região, caracteriza o direito ao assédio moral:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 01561201114203000
0001561-32.2011.5.03.0142 (TRT-3) Data de publicação: 29/08/2012
Ementa: ASSÉDIO MORAL - O assédio moral nas relações trabalhistas pode ser caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual, por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente, o que restou configurado nos presentes autos. Encontrado em: 02/8/2012 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 01561201114203000 0001561-32.2011.5.03.0142 (TRT-3) (<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>).

O processo do assédio moral nas empresas assume determinadas características que sempre se relacionam com a política de gestão delas. É que o assédio moral tende a igualar os indivíduos, sendo essa uma primeira característica dada por Hirigoyen, “isto é, a recusa em aceitar alguém ou um traço diferente da sua personalidade” Hirigoyen (apud Ferreira, 2004, p.63).

Já Ferreira (2004, p.63) alimenta com outra característica:

É o estímulo à rivalidade entre os empregados, promovidos pela própria empresa mediante seus prepostos. A própria empresa fomenta disputas entre os jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, estudados e autodidatas.

Ainda Ferreira (2004, p. 63) “A exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego por meio do uso de ameaças de demissões consiste em outra característica do assédio moral”.

Para que se caracterize a conduta do assédio moral, não basta apenas os tratamentos de hostilidade, conforme visto acima, é mais do que isso, é necessário que o comportamento desprezível do empregador, seja de forma prolongada e continuada.

Explica Silva (2005 apud LIMA; PEREIRA, 2009, p.38):

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação a vítima, caracterizando-se um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.

Perante esse comportamento lastimável dos assediadores, sendo ele de forma continuada e prolongada, colocando o subordinado em situações degradantes e vexatórias, pelo qual afeta sua autoestima e produtividade, como visto anteriormente, resultando, na maioria das vezes, no afastamento da vítima da relação de trabalho, seja pelo seu abandono ou pela sensação de inutilidade e incapacidade de exercer suas funções.

Para tanto, o subordinado, se sentindo lesado na sua integridade física bem como tendo a sua dignidade afeta em decorrência dos maus tratos do superior hierárquico, poderá o empregado pleitear perante a justiça a rescisão indireta e a indenização por danos morais pelo assédio moral sofrido nas relações de trabalho, como veremos adiante.

2.4 A Responsabilidade do Empregador Decorrente do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho representa uma conduta reprovável e violadora da ordem jurídica, pois atinge os direitos da personalidade do trabalhador, tais como a saúde e integridade física e psíquica, a intimidade, a privacidade etc., constituindo-se em atentado à dignidade humana do trabalhador, princípio basilar do Estado Democrático de Direito.

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados.

Invocando-se no positivismo jurídico de Hans Kelsen o dever jurídico corresponde à obrigação do indivíduo agir ou deixar de agir na sociedade, conforme as regras jurídicas impostas pelo Poder Público na atividade legiferante, cujas regras de conduta prescrevem um “dever ser” de conteúdo coercitivo, sob pena de imposição de sanção para o transgressor, a fim de se atingir o equilíbrio e a paz social. As regras jurídicas visam limitar a liberdade do indivíduo em prol da coletividade, disciplinando a esfera da atuação humana na sociedade para não violar direito alheio (COSTA NETO, 2014).

É possível afirmar que caso o empregador ou o empregado pratique assédio moral, restará configurado o dano moral, o que enseja a possibilidade de uma justa reparação; neste ponto, consegue-se perceber a incidência do instituto da responsabilidade civil nas relações de trabalho.

O que se busca neste instituto da Responsabilidade Civil, é a reparação do dano experimentado pela vítima, por parte do causador. Em determinados casos não é possível que a situação volte a ser como anteriormente – “restitutio in integrum”, sendo assim, fixa-se uma indenização monetária levando-se em conta a extensão e gravidade do dano.

Para que haja o direito ao ressarcimento dos prejuízos morais é imprescindível à presença da conduta (omissão ou ação), a consequência (dano) e a relação de causalidade, que vem ser o ponto de ligação entre a conduta e a consequência.

Ademais, ainda que aplicada a responsabilidade subjetiva, o empregador responde em face do assédio praticado por seus prepostos, em razão de incorrer em culpa in omittendo e in eligendo. 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.

Explica Silva (2005, p. 138-139) que:

Nossa legislação adotou como regra a Teoria da Responsabilidade Civil Subjetiva, exigindo um quarto elemento incidente sobre a conduta, qual seja a culpabilidade (sentido amplo). Assim, como regra geral, o dano somente será indenizável se for produzido por uma conduta com culpabilidade, que agrega tanto o conceito de dolo (intenção) quanto de culpa (negligência, impudência ou imperícia).

Ainda Silva (2005, p.139), faz uma ressalva que: “em razão do risco inerente ao empreendimento que se desenvolve, é admitida a responsabilidade civil objetiva (independente de culpa)”.

A responsabilidade civil advém da máxima de que aquele que causar dano a alguém fica obrigado a ressarcir-lo dos danos que vier a sofrer. Essa norma encontra-se explícita no Código Civil, no artigo 927, o qual dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

O alicerce da responsabilidade civil em decorrência do processo de assédio moral reside nos seguintes artigos do Código Civil, sendo perfeitamente aplicáveis às hipóteses relacionadas aos contratos de trabalho, em virtude da permissiva elencada no art. 8º da CLT.

Por sua vez, os artigos 186 e 187 do Código Civil definem ato ilícito:

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.

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

Cabe mencionar ainda que casos em que ocorrer o assédio moral nas repartições públicas, o assediado está devidamente amparado em seu artigo 37, §6º da (BRASIL,CF, 2015. p. 40 e 43).

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Dessa forma, comete ato ilícito quem violar direito ou causar dano a outrem por meio de uma conduta culposa, seja omissiva ou comissiva, ou ainda cometer abuso de direito, poderá responder pelas suas práticas ilícitas ou de outrem, diz o artigo 932, III e 933 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;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (BRASIL, CC, 2016, p. 125).

Denota-se a ocorrência de um caso de aplicação da teoria da responsabilidade objetiva do empregador por fato de terceiro, além disso temos também o entendimento dos nossos tribunais.

Justificando o dever da responsabilidade do empregador temos que o TRT da 2ª Região, possui o segundo entendimento.

TRT-2.ª Reg. - RO 0270600-68.2008.5.02.0077 - j. 5/2/2013 - julgado por Mercia Tomazinho - Área do Direito: Trabalho ASSÉDIO MORAL - Atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. Ementa Oficial: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. "No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa

acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima". Do exposto, ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: *CONHECER, REJEITAR* as preliminares e, no mérito, *DAR PROVIMENTO PARCIAL* ao recurso ordinário interposto pela reclamada, para nos termos da fundamentação supra, (i) excluir da condenação o pagamento de horas extras e reflexos, bem como o pagamento de uma hora extra por dia em razão da supressão do intervalo intrajornada e reflexos; (ii) afastar da condenação a integração do valor do adicional de insalubridade nas horas extras, bem como dos reflexos nas demais verbas e; (iii) determinar que os juros de mora devem ser contados a partir da data do arbitramento da indenização e não da data do ajuizamento da ação. Custas, pela reclamada, rearbitradas no importe de R\$ 40.000,00. (<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145935787/recurso-ordinario-ro-18464320125020263-sp-00018464320125020263-a28>).

“Assédio moral – Degradação do ambiente de trabalho – Direito à indenização – A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada ‘saia’ com os clientes ou lhes ‘venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador’. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais.” (art. 159, CC/1916 e arts. 186 e 927, do CC/2002). (TRT-2.ª Reg. – 01531200146402000/RO – Ac 20050288894 – 4.ª T. – rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – *DOESP* 20.05.2005) (http://www.conjur.com.br/2005-mai-28/superior_aconselhava_funcionarias_sair_clientes).

A 3ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, deferiu a indenização por danos morais por assédio moral, em favor da assediada, vejamos:

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS PREPOSTOS NO ASSÉDIO MORAL, DOENÇA OCUPACIONAL E OS CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DA CONSEQUENTE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL Em reclamação trabalhista ajuizada por Ineia da Conceição Gomes Canavarro em face de Sadia S.A., perante a 3.ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, sob o n. 04445-2012-678-09-00-2, pleiteou-se o reconhecimento de existência de doença ocupacional, a declaração de nulidade da dispensa com a reintegração da reclamante no quadro funcional ou, sucessivamente, a indenização do período de estabilidade, a indenização em parcela única, nos termos do art. 949 do CC/2002 (LGL\2002\400), a indenização por danos materiais, o pensionamento até completar 80 anos de idade, bem como a indenização por danos morais em

razão do assédio moral. A Vara do Trabalho julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista condenando a Reclamada no pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral, no valor de R\$ 30.000,00, de indenização por danos morais decorrentes da doença ocupacional, no valor de R\$ 10.000,00, indenização por danos emergentes, no valor de R\$ 8.000,00 e indenização por lucros cessantes, no valor de 1/3 dos salários, gratificação natalina e terço constitucional de férias referente ao período de 29.11.2010 a 02.03.2012 (período de incapacidade em razão de doença ocupacional) (http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia).

Portanto, os dispositivos legais bem como a jurisprudência acima redigidos, são claros em dizer que a responsabilidade recairá sobre aquele que agiu de forma omissiva ou comissiva, podendo ser o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos.

Diante disso, a vítima poderá ajuizar ação indenizatória contra o empregador, mesmo este não tendo o conhecimento do fato, em razão do artigo acima destacado.

Acerca da responsabilidade civil, Santos (2012) esclarece que:

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.

Como bem coloca Gonçalves (2015, p. 401) “tem-se entendido, hoje, que a indenização por dano moral representa uma compensação, ainda que pequena, pela tristeza infligida injustamente a outrem”.

A responsabilidade civil do empregador face à prática do assédio moral contra seus empregados ainda encontra respaldo 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 indenização, nos moldes do art. 5º, incisos V e X.

5º, V da Constituição Federal é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

5º, X da Constituição Federal, expressa que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXII, encontra-se constitucionalizado o direito a um ambiente de trabalho saudável, in verbis: (BRASIL, CF, 2015, p. 4-5).

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 (BRASIL, CF, 2015, p. 12 e 14).

Pondera-se que o assédio moral viola o dever jurídico preexistente de natureza trabalhista, pois o assediador descumpre o dever de respeito, consideração e boa-fé inerente ao contrato de trabalho que versa sobre uma relação pessoal, sujeito o violador ao disposto nos arts. 482 e 483 da CLT. Também viola o dever jurídico preexistente de natureza civil, posto que invade a esfera da personalidade e dignidade do trabalhador, engendrando dano moral, resultando no dever de reparar o dano perpetrado através da indenização compensatória.

O artigo 483 da CLT expressa que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho momento em que o empregador desrespeitar a dignidade humana, vez que a atitude do assediante é uma conduta violadora das obrigações contratuais trabalhistas, que enseja na rescisão indireta de trabalho, e o empregado poderá pedir o direito a indenização.

Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (SAAD; SAAD, CASTELLO BRANCO, 2008, p. 528).

Assim, considera-se o assédio moral como espécie do gênero dano moral, posto que a conduta assediante invade o patrimônio moral da vítima, gerando sofrimento espiritual, dor sentimental, constrangimento, angústia, tristeza, cujo

transtorno psíquico poderá desencadear mazelas físicas (psicossomáticas), deverá ser o empregado indenizado pelas atitudes ilícitas do empregador, com base no nosso ordenamento jurídico, já que a vítima do assédio, possui total proteção jurídica e legal, seja no âmbito trabalhista como no âmbito civil.

É plenamente cabível a indenização por assédio moral, vez que a conduta do assediante, seja insidiosa, declarada, atinge profundamente a dignidade e a personalidade do empregado, instalando-se gradativamente e provocando um intenso sofrimento psíquico, acarretando o stress profissional, podendo levar a depressão, e assim gerar um quadro psicossomático, ou seja, enxaquecas, distúrbio do aparelho digestivo, distúrbio do sono, o que provoca o afastamento no trabalho, ou até mesmo da demissão do empregado.

3. PROBLEMATIZAÇÃO CASUÍSTICA

Fora demonstrado a origem do assédio moral, o seu conceito, suas peculiaridades e a responsabilidade do empregador, em ser penalizado pelo ato praticado seja por dolo ou culpa. Para melhor compreensão será visto abaixo casos reais em que o empregador teve que ressarcir o empregado por ter lesionado a sua dignidade e a integridade física.

Existem vários tipos de assédio moral e muitas maneiras de ser incomodado com esse problema. É considerado assédio moral tudo que exponha uma pessoa ao ridículo: contar uma piada que humilha alguém, colocar apelido que ofende, xingar, gritar, presentear o empregado com troféu abacaxi ou tartaruga, tempo do funcionário no banheiro entre outros desagradáveis colocações.

Veja-se os casos recentes em que empresas foram condenadas a indenizar os empregados por danos morais em decorrência do assédio moral ocorridos nas relações de trabalho.

Walmart fez ex-diretor rebolar-O caso mais recente de companhia que ultrapassou os limites da motivação e tocou o assédio moral foi o Walmart. Em meados de fevereiro, a maior rede de supermercados do mundo foi condenada a pagar uma indenização de cerca de 140.000 reais a um ex-diretor que disse ter sido coagido a rebolar e entoar o “grito de guerra” da empresa, na abertura e no final de reuniões. Ele diz que quem se negava era levado à frente de todos para rebolar sozinho. Para o sócio-diretor da Motiva Consultoria, Oscar Zabala, é imprescindível ter em mente que nada pode ser imposto ao empregado. Brincadeiras, cantos, gritos de guerra e outras maneiras usadas para motivar precisam ser optativas e sempre em conjunto, para que a pessoa não se sinta exposta ao ridículo. A empresa afirma que não obriga as pessoas a nada e diz que a função do grito de guerra era descontrair os funcionários. O Walmart prometeu recorrer da decisão, tomada pela 3ª Vara da Justiça do Trabalho de Barueri (SP) (CARVALHO, 2011).

Loja City Lar, no Acre, pregou frases vexatórias nas paredes-Também em nome do cumprimento das metas, a loja de eletrodomésticos City Lar, em Rio Branco, no Acre, também ultrapassou o limite, segundo a Justiça. Para “incentivar” os funcionários a se dedicarem cada vez mais, a loja pregava cartazes nas paredes

da sala de reuniões com frases nada amigáveis, como “sou um rasgador de dinheiro”, “sou bola murcha” e “não tenho amor aos meus filhos”. Processada na Justiça, a empresa alegou que, no início, aqueles cartazes tinham sido afixados pelos próprios vendedores e eram considerados uma brincadeira. Mas, ao institucionalizar a prática, a companhia não teve perdão. Em janeiro deste ano, a empresa foi condenada pela 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco a pagar 15.000 reais aos vendedores por danos morais, mas ela ainda pode recorrer da decisão (CARVALHO, 2011).

Funcionários da AmBev deitavam em caixões. Em fevereiro, a AmBev teve um recurso negado para anular a condenação por assédio moral a um ex-vendedor, que se sentiu lesado pela forma como a empresa “motivava” os funcionários. Segundo ele, quem não atingisse as metas de vendas era obrigado a deitar dentro de um caixão (que representava um profissional morto), era rotulado de incompetente e, às vezes, era representado por ratos e galinhas enforcados na sala de reuniões. A decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho estipulou uma indenização de 25.000 reais. Esse caso não foi o único na história da AmBev. Em 2006, a empresa foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte a pagar 1 milhão de reais por assédio moral coletivo. Na época, os vendedores que ficassem fora das metas tinham que ficar em pé durante as reuniões, dançar na frente dos outros e até usar camisas com apelidos. Se, para uns, isso não passa de uma brincadeira, outros podem ver isso como grave assédio, por isso a companhia precisa ficar atenta para não extrapolar. “Às vezes, uma palavra de apoio, um elogio, é muito mais eficaz do que uma atividade mais lúdica de motivação”, diz o consultor Zabala (CARVALHO, 2011).

Unibanco classificou funcionários por cor em cartazes-O clima de tensão e competição reinava, em 2008, em uma agência do Unibanco em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Além de chamar os trabalhadores que não atingiam metas de “incompetentes” e “tartarugas”, o gerente da agência classificava-os de acordo com sua produtividade. Em um cartaz afixado na parede, as fotos dos empregados eram coladas junto com a cor verde, para quem conseguia cumprir as metas, ou vermelha, para os que não alcançavam os números estabelecidos. Junto às imagens de seus rostos, eram colocadas ofensas a quem não cumpria os objetivos. Devido aos abusos, o Unibanco foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho

da 4ª Região a pagar mais de 50.000 reais a uma funcionária, que também acusou um dos gerentes de assédio sexual, por fazer comentários pejorativos sobre seu corpo e o de outras colegas (CARVALHO, 2011).

Empresa de bebidas Renosa premia os piores resultados. Em vez de enterrar funcionários pouco produtivos, como fazia a AmBev, a fabricante de bebidas Renosa os coroava. A empresa, engarrafadora da Coca-Cola no Mato Grosso, foi condenada em janeiro deste ano a pagar 300.000 reais a um ex-empregado que alegou ter sofrido danos morais. Isso porque a companhia criou dois troféus inusitados para premiar os trabalhadores com pior desempenho na semana. O Troféu Tartaruga “homenageava” o vendedor com menor resultado no período, mesmo alcançando a meta estipulada. Já o Troféu Lanterna era dado ao coordenador com o menor rendimento. O consultor Oscar Zabala alerta para o risco de ações como essa terem um efeito negativo no convívio entre funcionários, prolongando sua exposição. “No dia seguinte, os colegas ainda podem zombar da pessoa e aquele mal se perpetua por mais tempo”, diz. O ex-funcionário, que venceu a ação judicial, “ganhou” o Troféu Lanterna por cinco vezes. Dos 300.000 que ele deve receber, 80.000 são referentes aos danos morais, e o restante diz respeito a regras trabalhistas. Em resposta à decisão, a Renosa disse que a premiação era apenas uma forma de motivar e estimular as equipes de vendas, de forma descontraída, mas resolveu suspender a atividade. A companhia também afirmou que já recorreu da sentença (CARVALHO, 2011).

Diretores da Samsung humilhavam funcionários - Se algumas empresas foram censuradas por fazerem brincadeiras de mau gosto, a Samsung foi condenada pela Justiça por levar a sério demais a necessidade de produzir sempre mais. Em dezembro do ano passado, a empresa foi proibida de humilhar funcionários da fábrica de Campinas, no interior de São Paulo. Uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) denunciou que os chefes coreanos da unidade estavam tratando os funcionários agressivamente, com pouco respeito e de maneira constrangedora, com gritos e palavrões. Na ação, o órgão pediu uma indenização de 20 milhões de reais por danos morais coletivos. Esse tipo de motivação por pressão acabou provocando abalos emocionais, quadros de depressão e síndrome do pânico em vários empregados da fábrica. Diante desse tratamento, a 8ª Vara do Trabalho de Campinas proibiu, em caráter liminar, a

empresa de cometer tais abusos, com pena de 10.000 reais por vítima, em caso de descumprimento. Apesar dos relatos de funcionários sobre os maus-tratos, a Samsung negou os abusos e afirmou que cumpre rigorosamente a legislação (CARVALHO, 2011).

Ricardo Eletro – março/2013 – indenizações de R\$ 20mil e R\$ 30mil- Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incompetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20mil por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória, ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30 mil, um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay” e dizia que, à noite, ele se chamava “Alice no País das Maravilhas”. Também o chamava de “lerdo, incompetente, moleque e sem dignidade”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 250 mensais para tratamento médico, durante um ano (FERNANDES FILHO, 2013).

Carrefour – dezembro/2012 – indenização de R\$ 100mil- Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou síndrome de burnout). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados (FERNANDES FILHO, 2013).

Oi (Telemar) – dezembro/2012 – indenização de R\$ 20mil - A Telemar Norte Leste S/A teve de indenizar uma operadora de telemarketing, contratada por uma terceirizada sua, que era discriminada por seus supervisores pelo fato de ser lésbica. Ela era impedida de sentar-se ao lado de outra funcionária, “para não atrapalhar sua namoradinha”. Os superiores também a proibiam de fazer horas extras, pois diziam que “lésbica não tem direito a fazer hora extraordinária”. Tudo isso era motivo de deboche de outros funcionários (FERNANDES FILHO, 2013).

Santander – novembro/2012 – indenização de R\$ 100mil - O banco foi condenado a indenizar uma gerente adjunta gaúcha, com 20 anos de casa, que nos últimos cinco foi maltratada por seus superiores. Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”(FERNANDES FILHO, 2013).

AmBev – setembro/2012 – indenização de R\$ 50mil - A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de “incentivar” seus subordinados a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das garotas. Os que batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes pornô e presenciar “strip-teases” em sua sala (FERNANDES FILHO, 2013).

Igreja Mundial do Poder de Deus, MG – R\$ 15mil – um bispo e outros pastores chamavam um editor de vídeo de “burrinho, macaquinho e jegue” toda vez que havia algum erro na produção. O funcionário também chegou a ser colocado por três dias na cozinha do local, sem que pudesse trabalhar (FERNANDES FILHO, 2014).

Itaú Unibanco, Coronel Fabriciano, MG – R\$ 67,8mil – mesmo tendo sido condenado pela justiça a reintegrar um funcionário no cargo de Gerente Comercial, o banco deixou-o em ociosidade forçada (sem mesa, computador, acesso ao sistema, chave da agência, crachá, sem participar de reuniões, confraternizações e treinamentos) (FERNANDES FILHO, 2014).

Construtora Norberto Odebrecht, Breves, PA – R\$ 5mil – um encarregado se referia a um empregado paraense como ‘periquitinho verde, tomador de açaí e papa-chibé’. Os nortistas também eram chamados, pelo superior, de preguiçosos e enroladores, e apelidados de ‘paraíbas’ e ‘papa-farinha (FERNANDES FILHO, 2014).

Supermercado Atacadão (Atacadão Distribuição, Comércio e Indústria Ltda.), Taguatinga, DF – R\$ 10mil – um operador de caixa, menor aprendiz, era constantemente chamado de burro, irresponsável e lerdo, foi impedido de trabalhar

normalmente e por várias vezes foi mandado para casa sem justificativa. O assédio resultou no adoecimento do menor. Por fim, foi demitido acusado de abandono de emprego (FERNANDES FILHO, 2014).

Atento Brasil S/A, São José dos Campos, SP – R\$ 10mil – embora comparecesse diariamente para trabalhar, por mais de um ano uma empregada não executava nenhum trabalho, já que sua senha de acesso aos sistemas da empresa havia sido bloqueada. Seus superiores, porém, lhe pediam para que ela pagasse contas, pegasse café, fosse ao supermercado e fizesse outros ‘favores pessoais’, funções que não eram aquelas para as quais ela foi contratada. Essa situação fez com que a trabalhadora virasse motivo de gozação dos colegas (FERNANDES FILHO, 2014).

Bompreço Bahia Supermercados, Salvador, BA – R\$ 10mil – pelo fato de ser negra, uma operadora de caixa era obrigada por sua supervisora a trabalhar de pé, era frequentemente humilhada e xingada de lerda na frente dos colegas e clientes, era proibida de ir ao banheiro e sofria punições disciplinares indevidas (FERNANDES FILHO, 2014).

Banco do Brasil, RN – R\$ 250mil – um advogado concursado do banco, após retornar de uma licença médica, foi injustamente destituído de seu cargo, perdeu a gratificação que recebia por mais de 15 anos e ficou ocioso e isolado no trabalho, sem mesa, acesso ao sistema e sem receber qualquer tarefa (FERNANDES FILHO, 2014).

Santander, Bariri, SP – R\$ 38mil – um bancário sofria cobrança de metas consideradas inatingíveis, e recebia ameaças, intimidações e xingamentos de seu gerente (que o chamava de animal). O gerente também mantinha na parede um quadro com o nome dos funcionários que não cumpriam suas metas, e nele escrevia que as vendas não eram maiores por falta de vergonha na cara (FERNANDES FILHO, 2014).

Bompreço Bahia Supermercados, Salvador, BA – R\$ 500mil por danos morais coletivos – em virtude de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), a rede de supermercados foi condenada por seus gerentes praticarem frequentemente atos de assédio moral (FERNANDES FILHO, 2014).

Walmart Brasil, São Paulo, SP – R\$ 22,3milhões por danos morais coletivos – o MPT propôs ação civil pública contra a rede varejista ao detectar irregularidades de unidades do Distrito Federal, Paraná, Rio Grande do Sul e São Paulo. Dentre outras condenações, o Walmart foi obrigado a controlar corretamente o ponto de seus funcionários, a eliminar a exigência de cantar ou dançar seu hino motivacional, a eliminar a terceirização ilícita que pratica e a permitir que seus funcionários utilizem o banheiro. A empresa recorreu da decisão (FERNANDES FILHO, 2014).

Cia Fluminense de Refrigerantes (Coca-Cola Femsa), Santa Rita do Sapucaí, MG – R\$ 4mil – como punição a um vendedor, a empresa o obrigava a permanecer comissões. Seus superiores também o ofendiam com palavras de baixo calão (FERNANDES FILHO, 2014).

Bradesco, João Pessoa, PB – R\$ 300mil – após se filiar ao sindicato da categoria, um bancário foi rebaixado de sua função na agência. O gerente geral foi obrigado a trabalhar na função de ‘chefe de serviço B’ justamente após fazer sua filiação no sindicato dos bancários (FERNANDES FILHO, 2014).

TNL Contax S/A, Niterói, RJ – R\$ 1,5mil – a avaliação de desempenho de uma funcionária ficava exposta, no ambiente de trabalho, a todos os empregados. A chamada ‘Avaliação Negativa’, que era afixada num mural, possuía informações como tempo médio de atendimento, nota de monitoria, atrasos e tempo utilizado para ir ao banheiro. Ao lado dos nomes dos empregados, escritos em vermelho, havia um desenho de uma mão com um dedo indicando para baixo, que era o símbolo do funcionário negativo para a empresa (FERNANDES FILHO, 2014).

Banco do Brasil, Campinas, SP – R\$ 50mil – um bancário teve seu cartão de crédito furtado e utilizado indevidamente. Para reaver o que havia sido gasto, teve que entrar com uma ação contra o banco. Seus superiores o assediaram para que ele desistisse da ação e, como ele recusou, foi demitido (FERNANDES FILHO, 2014).

MRS Logística S/A, MG – R\$ 60mil – um maquinista não podia abandonar seu posto no comando da cabine do trem e era obrigado a fazer suas necessidades ali mesmo. Para tanto, a empresa fornecia o que chamava ‘kit higiênico’, composto por garrafas e copos plásticos para urinar e papéis para forrar

o chão, onde ele devia defecar. Além disso, ao assumir seu posto, o trabalhador encontrava a cabine suja com respingos de urina e fezes do maquinista anterior (FERNANDES FILHO, 2014).

Sadia S/A, Ponta Grossa, PR – R\$ 40mil – uma funcionária trabalhou quase sete anos como líder de controle de produção, e sua função era a de inspecionar alimentos prontos para embalagem, fiscalizando peso, cor e aparência. Após sua avaliação, o produto era embalado, descartado ou reprocessado. Porém, dois supervisores seus ignoravam seus relatos de falhas e liberavam os produtos para a venda, como se tivessem sido aprovados pelo controle de qualidade. A empresa tinha conhecimento da situação e não tomou providências. Cabe recurso da decisão (FERNANDES FILHO, 2014).

Há uma reportagem que aponta que mais de 3,6 mil casos de assédio moral foram registrados em todo Brasil no ano passado. Qualquer tipo de humilhação dentro do ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio moral. Segundo o Ministério Público do Trabalho, os bancários são os que mais sofrem: de cada três ações por assédio moral, uma vem dessa categoria (ALVARENGA, 2014).

Um bancário, que não quer se identificar, diz que cada vez que atingia uma meta de venda de seguros ou de previdência, a meta crescia. Quando ele não conseguia cumprir a nova exigência, recebia um prêmio humilhante: “O nome do troféu era pinico. Horrível. A sensação era a pior possível” (ALVARENGA, 2014).

Alvarenga (2014) explica que as denúncias por assédio moral cresceram 7%. As principais vítimas são mulheres, principalmente as grávidas e mães solteiras, pessoas mais velhas, obesas e negros. De acordo com o Ministério Público, os motivos que levam a essa relação de conflito são necessidade de aumentar a produtividade, competição exagerada, metas difíceis de alcançar e tentativa de forçar um pedido de demissão.

Segunda Alvarenga (2014) com um clima ruim, o rendimento do funcionário na empresa cai, ele passa a ter dificuldade de concentração e se sente inútil. Segundo o Ministério Público do Trabalho, esses casos também costumam afetar a saúde. Há relatos de pessoas que começaram a sofrer de insônia, depressão, que perderam o apetite ou ganharam peso.

Foi o que aconteceu com o bancário ouvido pelo Jornal Hoje, que foi rebaixado de função: “Eu engordei 30 quilos e hoje sofro de síndrome do pânico. Passo noites em claro, com falta de ar”, relata.

Diante dos fatos apresentados e dos relatos, percebe-se que são inúmeros os casos e frequentes, o assédio moral só traz malefícios para o empregado, o trabalho que deveria ser um ambiente agradável, acaba-se tornando um verdadeiro terror. Esse comportamento hostil do empregador causa sérios problemas de saúde ao empregado, como depressão, insônia, agressividade, entre outros. Conseqüentemente traz também malefícios para o empregador, por ter a imagem da sua empresa denegrida por esses fatores.

Portanto deveria haver uma forma eficaz de controlar e até mesmo por fim a esse fenômeno do assédio moral, assim não teria tantos desconfortos, desentendimentos dentro do ambiente de trabalho.

Conclui-se, que são muitos os casos de assédio moral, e só tende a aumentar com esse mundo capitalista, e até o momento não foram criadas leis que realmente pudesse com veemência punir o assediador. A punição hoje é com base em jurisprudência e como pode-se observar são valores irrisórios para essas multinacionais ou empresas de grande porte, por isso o número de assédio moral só tende a aumentar.

Há vários tipos de assédio moral e muitas maneiras de ser incomodado com esse problema. É considerado assédio moral tudo que exponha uma pessoa ao ridículo: contar uma piada que humilha alguém, colocar apelido que ofende, xingar e gritar são alguns exemplos.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve a hombridade de trazer à luz o tema assédio moral nas relações de trabalho que possui grande relevância na área jurídica, vez que muito dos empregadores não se preocupam com bem estar, a saúde dos trabalhadores, ferindo assim a dignidade da pessoa humana.

O assédio moral é toda e qualquer exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes, vexatórias, sendo que tal processo é altamente vitimizador e causador de grandes consequências.

O resultado da atitude abusiva do empregador, ofende os direitos garantidos constitucionalmente, como a honra, a imagem a intimidade e dignidade do trabalhador, e traz o sentimento de ridicularizado, inferiorizado e oprimido com as condutas do assediador. À luz dos direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, há como atacar o assédio moral por força de seus princípios, elencados pelo art. 1º, III e IV da CF, e também dos direitos fundamentais trazidos pelo art. 5º, X da Carta Magna, que estabelece o dano moral.

Uma vez ocorrido o assédio moral há uma afronta direta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, deve haver uma proteção efetiva pelo Estado, pelos órgãos, pelas entidades, associações.

A proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho pode e também tem que ser feita pelo próprio trabalhador, que deve informar-se e prevenir-se. Não sendo possível tal prevenção, deve buscar meios de punir a prática deste mal, tendo direito inclusive a indenização pelo dano pessoal sofrido.

A prevenção é medida merecedora de destaque e, sendo assim, devem existir diretrizes para a elaboração de uma lei específica que traga ações preventivas e contenciosas no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Uma vez instalada a relação de assédio moral no ambiente de trabalho, esta prejudica não somente o trabalhador, que é sua principal vítima, mas também toda esfera pessoal incluindo relacionamentos familiares, sociais, etc.

Não esquecendo também que há consequência de ordem econômica para as empresas. É preciso existir uma cultura educacional de prevenção na relação de

trabalho e punir toda e qualquer forma de coação moral, sendo que o assédio moral afeta a alma do ser humano e deixa feridas difíceis de cicatrizar, sendo muitas vezes impossível apagar o sinal da lesão.

A indenização pelos danos morais tem por principal objetivo reparar o empregado pelos abusos, ameaças e constrangimentos no período laboral, provocados pelo seu superior hierárquico, o que pode desencadear doenças mentais e tendo como consequência o desemprego.

Diante dessa vertente é possível concluir que o assédio moral deve ser efetivamente extinto do ambiente de trabalho, pois além de trazer consequências para a saúde física e psíquica do trabalhador, prejudica a toda a comunidade de um modo geral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVARENGA, Flávia. **Dez denúncias de assédio moral no trabalho serão registradas por dia**. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2014/05/dez-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-sao-registradas-por-dia.html>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

Assédio Moral: superior aconselhava funcionárias a sair com clientes. 2005. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-mai-28/superior_aconselhava_funcionarias_sair_clientes>. Acesso em; 18 jul. 2016.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Busca oficial**.

Disponível em: <<http://www.buscaoficial.com/c/diario/czCeiclhc>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

BRASIL. **Código civil e Constituição Federal**. 67 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 51 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm>. Acesso em 18 jul. 2016.

BRASIL. TRT-2 - **RECURSO ORDINÁRIO**: RO 00018464320125020263 SP 00018464320125020263 A28. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145935787/recurso-ordinario-ro-18464320125020263-sp-00018464320125020263-a28>>. Acesso em: 18 jul .2016.

BRASIL. TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 01561201114203000 0001561-32.2011.5.03.0142 **ASSÉDIO MORAL**. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

BRASIL. TRT-4 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00011754120115040023 RS 0001175-41.2011.5.04.0023 (TRT-4). RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. **ASSÉDIO MORAL**. HUMILHAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129130167/recurso-ordinario-ro-11754120115040023-rs-0001175-4120115040023>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. TRT-9: 04445-2012-678-09-00-2 (RO). Disponível em; <http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=3540383> . Acesso em; 18 jul. 2016.

BRASIL. TRT-10 - RECURSO ORDINÁRIO RO 1079200510110009 DF 01079-2005-101-10-00-9 **DANO MORAL**. CÂMERAS DE FILMAGEM NOS BANHEIROS. CARACTERIZAÇÃO. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4551324/recurso-ordinario-ro-1079200510110009>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. TRT-PR-01-07-2008 **DANO MORAL** - CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18962751/362120044903-pr-3621-2004-4-9-0-3-trt-9>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. TST - RR 1069/2006-071-09-00.2 - Publ. em 14-8-2009. **DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA** - EMPRESA DE CONFECÇÃO. Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

CARVALHO, Luciana. **6 casos de motivação que viraram assédio moral**. 2011. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negócios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

COSTA NETO, Antônio Ribeiro. A teoria pura do direito de Hans Kelsen. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 130, nov 2014. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15485>. Acesso em: 23 jun. 2016.

A criação da CLT. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

FERNANDES FILHO, Frederico E. **Assédio moral nas grandes empresas: casos só aumentam.** 2014. Disponível em: <<http://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/112323662/assedio-moral-nas-grandes-empresas-casos-so-aumentam>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

FERNANDES FILHO, Frederico E. **Recentes casos de assédio moral em grandes empresas.** 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-pequenas-empresas/72197>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

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

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI.** São Paulo: LTr, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v.4.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006.

MAGANO, Octávio Bueno. **Lineamentos de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1972.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: FGV, 1976.

MENTOR, Antonio. **Assédio moral no serviço público: lei nº 12,250/06.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

MOLITOR. In: SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **CLT comentada**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2008.

MORAES FILHO. In: MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **CLT comentada**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. Responsabilidade civil: origem e pressupostos gerais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

SARAIVA, R. In: **A relação de trabalho e a relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.drmunir.jusbrasil.com.br/artigos>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. In: LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **Aferição do assédio moral nas relações de trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.