



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

ANA PAULA DE SOUZA VIEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2017**



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

ANA PAULA DE SOUZA VIEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Ana Paula de Souza Vieira.

Orientador(a): Prof. Mauricio Dorácio Mendes.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

**Assis/SP
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

VIEIRA, Ana Paula de Souza.

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho / Ana Paula de Souza Vieira. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2017.

29 p.

Orientador: Mauricio Dorácio Mendes

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

1. Assédio Moral. 2. Trabalho.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ANA PAULA DE SOUZA VIEIRA

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

Orientador: _____ Mauricio Dorácio Mendes _____

Examinador: _____ Elizete Mello da Silva _____

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Celso Henrique Vieira e Andréia Maria de Souza Vieira, pela força e dedicação a mim na conclusão dessa etapa em minha vida, ao meu noivo Victor Francisco Ruiz Bresciani pelo incentivo e a todos ao meu redor por acreditarem em meu potencial e torcerem por mim. E em especial ao meu bebê, ainda em meu ventre.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, registro também meus agradecimentos aos meus pais, meu noivo e a todos os meus familiares e amigos pelo incentivo e paciência, e por nunca me deixarem desistir dos meus sonhos.

Agradeço também ao meu professor orientador, Mauricio Dorácio Mendes, e aos demais pelos conhecimentos transmitidos durante esses anos todos.

“Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível.”

Charles Chaplin.

RESUMO

Apesar de antigo nas relações sociais, o assédio moral é um assunto que vem sendo muito discutido nos últimos anos. Esse fenômeno baseia-se na relação entre duas pessoas ou mais, porém, uma relação em que um sujeito ativo constrange, humilha, rebaixa um sujeito passivo, com o fim de desestruturar a vida da vítima, ocasionando-lhe sérias consequências. Conduta essa que deve ser repetitiva e prolongada. Lembrando que seus efeitos atingem também as empresas onde ocorrem e ao Estado. No assédio moral no ambiente de trabalho a relação existente é profissional. O objetivo da presente monografia é buscar informações a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho, abordando seu conceito, caracterização, causas, sujeitos, espécies, consequências, sem esquecer-se dos princípios constitucionais que se relacionam ao tema, com o intuito de proteção a dignidade do trabalhador e a garantia de um ambiente de trabalho harmonioso. Além disso, demonstrar que há possíveis medidas de prevenção contra essa conduta.

Palavras-chave: Assédio Moral; Relação; Trabalho; Dignidade.

ABSTRACT

Although old in social relationships, moral harassment is a topic that has been much discussed in recent years. This phenomenon is based on the relationship between two persons or more, but a relationship in which an active subject constrains, humiliates, demeans a passive subject, in order to deconstruct a life of the victim, causing serious consequences, a conduct that must be repetitive and prolonged. Remembering that your products are also known as companies where they occur and the state. In moral harassment in the workplace the existing relationship is professional. The objective of this monograph is to seek information about moral harassment in the work environment, addressing its concept, characterization, causes, subjects, species, consequences, without forgetting the constitutional principles that relate to the subject, with the purpose of protection the dignity of the worker and guaranteeing a harmonious work environment. In addition, they demonstrate that there are preventive measures against this conduct.

Keywords: Moral Harassment; Relationship; Job; Dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
1.1. CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO	12
1.2. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	13
1.2.1. O assediador	14
1.2.2. O assediado.....	14
1.2.3. Os espectadores	15
1.3. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	15
1.3.1. Assédio moral vertical descendente	15
1.3.2. Assédio moral vertical ascendente	16
1.3.3. Assédio moral horizontal	16
1.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	17
1.4.1. Consequências para o trabalhador	17
1.4.2. Consequências para a empresa	18
1.4.3. Consequências para o Estado	18
2. ASSÉDIO MORAL E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	20
3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	22
4. MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
FONTES	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo apresentar o comportamento conhecido como assédio moral no ambiente de trabalho por meio da pesquisa bibliográfica realizada acerca deste tema, mediante estudos de Margarida Maria Silveira Barreto, Luciana Santucci, Sônia Mascaro Nascimento, Marie France-Hirigoyen e Márcia Novaes Guedes, e também, por meio de pesquisas em artigos, fontes eletrônicas e na doutrina. Tema este que existe há tempos, porém vem sendo bastante discutido nos últimos anos e que se torna cada vez mais preocupante para a sociedade. O assédio se manifesta de diversas maneiras, porém acontece basicamente por um sujeito em relação a outro, e pode trazer inúmeras consequências à vítima, afetando sua saúde física e mental, sua vida social, profissional e familiar, ocasionando ainda, consequências para a empresa e ao Estado.

Essa conduta existe desde os primórdios das relações humanas, porém tem tido grande repercussão atualmente. Um dos locais de grande destaque do assédio moral é no ambiente de trabalho, onde pessoas utilizam de certo poder hierárquico para humilhar, constranger, expor outrem a situações vexatórias, ou qualquer outra ação que diminua o trabalhador, lembrando que alguns casos fogem a regra, e o assédio pode ser exercido por pessoas do mesmo nível hierárquico.

Com a presença de muitas situações de assédio moral no ambiente de trabalho, o mundo jurídico tem sido palco de diversas discussões a respeito da importância de proteção dos trabalhadores que são vítimas desse assédio, a fim de reparar, prevenir e punir a violação aos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa assediada, visto que não há um dispositivo específico no ordenamento jurídico brasileiro voltado para a prevenção do mesmo.

Neste trabalho, será tratado inicialmente, o assédio moral no ambiente de trabalho, abordando seu conceito, seus aspectos, sujeitos e espécies, assim como também serão expostas as consequências que essa prática traz para a vida da pessoa assediada, para a empresa onde esse assédio ocorre e para o Estado que acaba sendo afetado também.

No segundo capítulo será apresentado o tema a respeito da ofensa aos princípios constitucionais elencados na Constituição Federal de 1988, os quais visam proteger a

dignidade da pessoa do trabalhador e garantir-lhes um ambiente de trabalho seguro e sadio.

E por fim, as possíveis medidas de prevenção dessa conduta que vem se tornando cada vez mais comum nas relações trabalhistas, por meio de convenções, acordos coletivos de trabalho e até mesmo por normas internas nas empresas.

1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

É certo que o assédio moral é um fenômeno antigo nas relações sociais e não está presente apenas no ambiente de trabalho, porém, a sua ocorrência nas relações trabalhistas tem representado crescente preocupação, sendo tratado neste trabalho o assunto acerca do assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo Margarida Barreto (2008), “não existe um local que não exista assédio moral. Ele ocorre em empresas privadas, empresas públicas, organizações não-governamentais, instituições filantrópicas, sindicatos e igrejas e em todo lugar onde há trabalhadores”.

Nesse sentido os estudos e pesquisas nos mostram que o assédio moral no ambiente de trabalho existe desde as primeiras relações trabalhistas.

1.1. CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

A pesquisadora francesa, mundialmente conhecida por ser uma das primeiras pessoas a se interessar nos estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho (HIRIGOYEN apud AGUIAR, 2005, p. 26).

Ela acrescenta ainda, que inicialmente essa conduta parece inofensiva, pode se passar por uma brincadeira, porém vai se tornando insuportável com o tempo devido as frequentes agressões.

Esse fenômeno conhecido como assédio moral e tendo como palco o ambiente de trabalho é caracterizado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e duradouras na jornada de trabalho, que são mais comuns em relações entre superiores hierárquicos e subordinados, fazendo com que se sintam

inferiores, desestabilizando a vítima consigo e com o ambiente de trabalho, capaz de lhe trazer sérios danos à integridade física e mental (FREITAS; BARRETO, 2008).

Somente uma agressão pontual não caracteriza o assédio moral, mas sim a prática de vários atos, visto que é necessário que a conduta do assediador seja repetitiva e por um tempo prolongado.

Geralmente, a pessoa que sofre o assédio moral não tem consciência de tal fato, ficando na dúvida se está realmente sendo vítima de tal conduta, o que traz ainda mais sofrimento e angústia, fazendo com que ela passe a buscar motivos para o que está acontecendo. Outros, mesmo tendo consciência de que estão sendo injustiçados, não conseguem reagir (NASCIMENTO, 2011).

Margarida Barreto (2008), em entrevista a Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, pontua que:

Quanto às ações, elas são as mais variadas possíveis - gritos, gestos grosseiros e obscenos, comportamento hostil, intolerância, perseguição sistemática e até violência física - cujo objetivo é desestabilizar emocionalmente a vítima, destruí-la, ridicularizá-la publicamente. As ameaças de desemprego, por sua vez, levam muitos a tolerarem o assédio, as acusações e a atribuição de apelidos depreciativos ou constrangedores, prática muitas vezes justificada pela imagem que o brasileiro tem de ser brincalhão. A insinuação de roubo é a facada final que se pode dar num assediado. Uma acusação injustificada é capaz de desestruturar qualquer pessoa.

São diversos os conceitos de assédio moral, no entanto, todos nos levam a mesma conclusão que o assediador tem o objetivo de desestruturar a vítima, acarretando-lhe sérias consequências. Desta forma, o assédio moral fere a dignidade da pessoa humana e viola direitos e garantias fundamentais do trabalhador presentes na Constituição Federal de 1988.

1.2. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Em uma relação de assédio têm-se três sujeitos, o ativo, que é o assediador, o passivo, que é o assediado e os espectadores.

1.2.1. O assediador

Geralmente, o assediador é aquela pessoa superior hierarquicamente, porém há casos que fogem a regra, podendo ser alguém do mesmo nível que o assediado, conforme pontuado por Margarida Barreto (2008):

As pesquisas mostram que cerca de 90% dos assediadores são superiores hierarquicamente aos assediados, mas há casos em que o assédio é praticado pelo conjunto dos colegas e, até mesmo, por um subordinado. Quanto ao sexo, há homens e mulheres, dependendo mais do cargo que ocupam.

Ele se utiliza de diversas estratégias, escolhe a vítima e a isola do grupo, a impede de se expressar sem dizer o motivo, menospreza, inferioriza e ridiculariza a mesma perante seus colegas de trabalho, a culpa publicamente por erros ou maus resultados, desestabiliza sua vida profissional e seu emocional, por fim, se livra da vítima, que acaba sendo forçada a pedir demissão (SANTUCCI, 2006).

Assim, o assediador tem a intenção de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, proporcionando consequências negativas no seu rendimento do assediado, acarretando até mesmo o abandono de seu emprego ou uma demissão. Robson Zanetti (2010, p. 84) ressalva que “os assediadores possuem muito mais características do que as vítimas”.

1.2.2. O assediado

O assediado, ou seja, a vítima do assédio moral, geralmente um subordinado, é a pessoa exposta às humilhações e constrangimentos, pelo fato de que, de alguma forma, incomoda o assediador com suas qualidades morais e profissionais.

Quanto aos assediados, Barreto (2008) diz que:

Eles são justamente aqueles que, de alguma forma, quebram a harmonia, porque questionam, sugerem e apontam problemas. São, geralmente, pessoas que buscam soluções para o coletivo, que se preocupam com os demais, ou seja, são os questionadores e, pasmem, os solidários.

Dessa forma, o assediado se torna vítima por diversos motivos já supracitados, porém, é uma pessoa psicologicamente frágil em relação ao assediador, encontrando muita dificuldade em revidar as agressões e que por diversas vezes se cala.

1.2.3. Os espectadores

Apesar de não serem significantes para a caracterização da conduta assediante, são pessoas, que de algum modo participam ou assistem o assédio moral. Existem os espectadores ativos e os passivos (SANTUCCI, 2006).

Os ativos são aqueles que colaboram com o agressor, concordam com a atitude do mesmo, levando os atos e humilhações adiante, já os passivos apenas presenciam a conduta do assediador, sendo assim, na maioria das vezes, as pessoas que presenciam o assédio moral não tomam nenhuma atitude para interromper ou cessar a conduta.

Quanto aos espectadores passivos, Margarida Barreto (2008) esclarece que “quando presenciam as humilhações impostas ao assediado, as pessoas tendem a trabalhar mais e a se calar por medo de serem os próximos a sofrer abusos, perder o emprego ou ser identificado com a pessoa que está mal no ambiente de trabalho”.

1.3. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

As espécies tratam-se da classificação do assédio moral, que dependem de quem são os sujeitos dessa conduta, tanto o ativo, quanto o passivo. No contrato de trabalho é possível observar dois tipos de relação, a existente entre superior e subordinado e a entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, sendo classificadas a partir de então em três possibilidades: o assédio moral vertical descendente, o assédio moral vertical ascendente e o assédio moral horizontal.

1.3.1. Assédio moral vertical descendente

Essa é a espécie mais comum do assédio moral, trata-se de quando é realizado de cima para baixo, ou seja, por um superior em face de um subordinado.

Dessa maneira, nesses casos é possível observar que o superior hierárquico utiliza-se do seu poder para perseguir os seus subordinados, com o intuito de humilhá-los, rebaixá-los, por questões relacionadas a inveja, antipatia, entre outras. No entanto, ele acaba desviando a função social da empresa, torna desarmonioso o ambiente de trabalho e ainda prejudica o desempenho do trabalhador e conseqüentemente da empresa (SANTUCCI, 2006).

Porém é interessante analisar bem cada situação, visto que se o superior hierárquico apenas se aproveita de sua posição para estar no controle de tudo, não é assédio moral, e sim um caso de abuso de poder.

1.3.2. Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é classificado dessa maneira por ser realizado a partir de um ou mais subordinados (inferiores hierarquicamente) em relação a um superior hierárquico.

Robson Zanetti (2010) dispõe que os subordinados agridem seu superior hierárquico pelo fato de que:

Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles;

O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. O assediado neste caso cria até certa resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade, sua atual posição, etc.

1.3.3. Assédio moral horizontal

O assédio horizontal ocorre quando é praticado por empregados do mesmo patamar. A inveja, competição, preconceito e discriminação são as causas dessa espécie de assédio (SANTUCCI, 2006). Muitas vezes a própria empresa é a culpada por esse fenômeno, ao incentivar a competitividade entre os trabalhadores.

Diante das definições das espécies de assédio moral abordadas, conclui-se que não há uma vítima pré-determinada, podendo ser um subordinado, um superior ou até mesmo um “colega de trabalho”.

1.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Com base em inúmeras pesquisas realizadas sobre o assunto é possível observar que são geradas inúmeras consequências a partir da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, atingindo não somente o trabalhador, mas também a empresa e o Estado.

1.4.1. Consequências para o trabalhador

As consequências se agravam na vida da vítima de acordo com a duração e a intensidade da prática do assédio. Atingem a saúde física e psíquica da vítima, causando-lhe em curto prazo problemas como estresse e ansiedade e, em logo prazo causam distúrbios, perturbações, depressão e até mesmo pensamentos suicidas. Já em um estágio mais avançado surgem as consequências fisiológicas como aumento ou perda de peso, doenças cardiovasculares, doenças de pele e problemas como úlceras, gastrites (SANTUCCI, 2006).

Márcia Novaes Guedes (2004, p.113) relaciona os diversos distúrbios que o organismo da vítima pode apresentar:

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Já sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoreação, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Devido as alterações de comportamento da vítima, as consequências atingem também o convívio familiar e social, sem esquecer a sua vida profissional, em que, muitas vezes há

diminuição na produção, no rendimento, podendo-lhe causar um problema ainda maior, o desemprego. Cabe ressaltar que não importa a espécie de assédio moral sofrida, as consequências são assoladoras.

1.4.2. Consequências para a empresa

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho gera consequências diretas para a empresa, e a mesma fica obrigada a identificar o assédio e a promover os meios de soluções para evitá-lo ou ao menos preveni-lo. Os efeitos do assédio não se limitam somente ao trabalhador a ele submetido, todavia se propagam para as empresas em termos de custos, visto que, verifica-se uma redução na produção, diminuição na qualidade de produtos ou serviços oferecidos, e elevada taxa de absenteísmo por doenças (SANTUCCI, 2006).

Ainda, quando constatado o assédio, a penalidade para a empresa onde ocorreu o atentado à dignidade do trabalhador possivelmente será a condenação ao pagamento de indenização à vítima, no entanto, se for possível identificar o empregado assediador, este poderá ser demitido por justa causa e ainda ser condenado a ressarcir os gastos gerados para a empresa.

1.4.3. Consequências para o Estado

O Estado também é atingido pelas consequências da prática do assédio moral, no que diz respeito ao setor do trabalho, da saúde e da previdência social. Levando em consideração o setor do trabalho, a elevada taxa de desemprego prejudica o desenvolvimento do Estado afetado. Já em relação a saúde pública, os tratamentos de doenças ocasionadas pela prática do assédio têm custos altíssimos, que acabam sendo financiados pelo Estado e por toda a sociedade. E por fim, no âmbito da Previdência Social, o Estado tem que arcar com aposentadorias precoces e com um alto número de trabalhadores no gozo de benefícios previdenciários temporários, gerando ainda mais custos para a sociedade (SANTUCCI, 2006).

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que o assédio moral não deve ser um problema apenas para as empresas, mas sim para toda a sociedade, a qual acaba sendo

responsável pelos custos gerados e deve se preocupar mais com esse assunto e combater a prática desse abuso.

2. ASSÉDIO MORAL E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Embora não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto e visto que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho viola alguns princípios amparados pela Carta Magna, a proteção contra o assédio se dá através dos princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, referenciado como fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil (ZANETTI, 2010):

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I- a soberania; II- a cidadania; III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa; V- o pluralismo político.

O trabalhador não fica sem proteção, pois o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal garante um ambiente de trabalho sadio e seguro:

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 meios de normas de saúde, higiene e segurança;

Ao conferir direitos para os trabalhadores em geral, a Constituição Federal elevou a proteção ao trabalhador para direitos fundamentais, valorizando, sobretudo a sua dignidade. A partir da proteção da dignidade da pessoa humana surge a tutela aos direitos da personalidade, visto que conseqüentemente, ao ofender a dignidade da pessoa humana, o assédio ofende também direitos próprios da personalidade, como a honra, a qual diversas vezes é ofendida na prática dessa conduta, podendo gerar indenização para a vítima de acordo com o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988:

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

[...]

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

Visto que os direitos da personalidade são fruto dos valores fundamentais, o assédio moral consiste em uma agressão direta à dignidade da pessoa do trabalhador.

3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Considerando que o empregador tem o dever de assegurar o respeito à dignidade do trabalhador, garantir-lhe um ambiente de trabalho dotado de segurança, higiene e saúde. Quando ofendidas essas garantias, nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador será responsável pela reparação de danos causados por seus empregados no exercício das funções, ou seja, se algum empregado em seu local de trabalho assediar moralmente outro empregado, o empregador será responsável por reparar o dano.

Em face da falha na legislação trabalhista a respeito do assunto, o operador do direito busca subsídios em outros ramos. Em se tratando da responsabilidade do empregador, é preciso que se tenha a presença do ato ilícito, violando os princípios dispostos no ordenamento jurídico, de acordo com os artigos 186 e 187 do Código Civil:

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.

Referindo-se a responsabilidade com a obrigação de indenizar, o Código Civil dispõe em seu artigo 927 e Parágrafo único o seguinte:

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

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

Pelo fato de o dispositivo impor o dever de reparar o dano causado por ato ilícito, é possível reconhecer a responsabilidade objetiva do ente privado, também conhecida como teoria do risco, prevista no artigo 932 do Código Civil:

Art. 932: São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

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

Conclui-se que todo assédio ocorrido dentro de uma empresa ou relacionado ao contrato de trabalho, seja prejudicado, tem-se a possibilidade de ação de regresso contra o empregado assediador, como disposto no Código Civil em seu artigo 934.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Visto que não há um dispositivo específico voltado à prevenção do assédio moral no ordenamento jurídico, existem algumas ferramentas com esse objetivo, como as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Segundo o Dicionário Jurídico, convenção coletiva de trabalho é um “acordo normativo intersindical celebrado entre categorias de empregados e empregadores, estipulando condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” e acordo coletivo de trabalho é uma “convenção realizada entre o sindicato de categoria profissional e uma empresa.” São instrumentos normativos com força constitucional com o objetivo de tratarem melhores condições aos trabalhadores.

Quanto a participação dos sindicatos, Zanetti (2010, p. 158) ressalva que:

A ajuda individual deve vir mesmo que o papel do sindicato seja a de pensar na proteção da coletividade dos trabalhadores, pois é do individual que se forma o coletivo. Assim, o sindicato poderá interpelar a direção quando existe tratamento incorreto de seus dirigentes para com os trabalhadores para que sejam mudados os métodos de administração que estão sendo utilizados.

Para evitar que ocorra o assédio moral nas empresas, as mesmas podem adotar medidas de prevenção, como uma boa formação dos trabalhadores, informando-lhes a respeito do assunto, garantir um bom treinamento da equipe e principalmente dos gestores, definir tarefas e funções, incentivar a participação dos trabalhadores na vida da empresa, criar metas, regras e responsabilidades por meio de normas internas. Devem sempre incentivar boas relações, garantindo respeito e tratamento justo (PERONDI, 2016).

De todo o exposto, conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho configura um problema sério que não deveria ser ignorado, como acontece na maioria das vezes de acordo com Barreto (2008) ao dizer que “no Brasil, ainda é normal uma postura de fuga das empresas. Elas raramente assumem que possa haver um caso de assédio moral no seu âmbito, e isso acaba fortalecendo a ideia, que a Justiça cada vez mais manifesta, de responsabilidade solidária da empresa nos casos de assédio moral”. A prática do assédio

moral deve ser tratada pela empresa como uma ameaça para a saúde física e mental dos empregados, a qual fica instada a impedir sua ocorrência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto no decorrer do trabalho, o assédio moral existe desde os primórdios das relações trabalhistas, porém, somente vem se destacando nos últimos anos devido a busca incessante pelo lucro nas empresas, fato esse que acaba desencadeando o assédio, pois gera competitividade entre os trabalhadores.

Assédio este que é caracterizado por se tratar de um conjunto de atos destinados a expor o trabalhador a situações humilhantes, vexatórias, desestabilizando o assediado em seu local de trabalho, e que acaba indo além, afetando também sua vida profissional, social e familiar. Causando consequências avassaladoras na saúde física e psíquica da vítima de acordo com o grau do assédio praticado. Em alguns casos, esse abuso acaba forçando a vítima a desistir do emprego, e o sofrimento causado por ele é tão profundo, que em algumas situações, dependendo do estágio dessa tortura, a pessoa assediada chega a ter pensamentos suicidas.

Por meio do estudo realizado ficou claro que o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta problemas não só para a vítima, como também para o empregador e empresa, gerando prejuízos com a queda da produtividade, perda da qualidade dos produtos e serviços oferecidos, diminuição nos lucros, já para o Estado gera custos, na área da saúde devido ao tratamento das vítimas e na área da previdência devido a trabalhadores no gozo de benefícios previdenciários temporários e com o aumento de aposentadorias precoces.

Diante do grande número de casos de assédio moral nas relações trabalhistas que vem surgindo, algumas empresas estão tomando a consciência de que é muito importante a formação adequada e motivação de seus colaboradores a respeitarem uns aos outros, a participarem das atividades da empresa, mesmo que por meio de normas internas. Outras maneiras de prevenir esse abuso é por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho, contando com a ajuda de sindicatos, sempre em busca de melhores condições aos trabalhadores e ao ambiente de trabalho.

Em face da ausência de uma legislação específica sobre o tema, os princípios presentes na Constituição Federal de 1988 são suficientes para proteger a dignidade da pessoa humana e do ambiente de trabalho. Também é possível constatar que se faz necessária

uma renovação na legislação trabalhista, que para tratar do assunto busca subsídios em outros ramos do direito, como no código civil, como por exemplo, para verificar de quem é a responsabilidade nos casos de indenização.

FONTES

BARRETO, Margarida. Assédio Moral: risco não visível no ambiente de trabalho. Entrevista para Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP). Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>>. Acesso em: 18 de ago. de 2017.

DICIONÁRIO JURÍDICO de bolso: terminologia jurídica: termos e expressões latinas de uso forense. – Campinas: Servanda, 2003.

PERONDI, Douglas Bortolotto. Medidas preventivas para evitar o assédio moral na sua empresa. 2016. Disponível em: <<http://www.bortolotto.adv.br/blog/index.php/2016/05/05/medidas-preventivas-para-evitar-o-assedio-moral-na-sua-empresa/>>. Acesso em: 20 de ago. de 2017.

VADE MECUM Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha – 23. Ed. atual. E ampl. – São Paulo: Saraiva, 2017.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. E-book - 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj022743.pdf>>. Acesso em: 20 de ago. de 2017.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREITAS, Maria Ester de; Roberto Heloani; Margarida Barreto. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Coleção Debates em Administração, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 2^o ed. São Paulo: Betrand do Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2^a ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Leeditathi, 2006.