



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

TAIRINY LUZIA BENELI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assis/SP

2017



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

TAIRINY LUZIA BENELI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a Orientação específica do Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanotti e Orientação Geral do Prof. Rubens Galdino da Silva.

Orientanda: Tairiny Luzia Beneli.

Orientador: Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanotti.

Assis/SP

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

B465a BENELI, Tairiny Luzia.

Assédio Moral no Trabalho / Tairiny Luzia Beneli. -- Assis, 2017.

28 p.

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

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanotti

1. Assédio Moral no Trabalho. 2. Características. 3. Danos.

CDD 341.5551

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

TAIRINY LUZIA BENELI

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

Orientador: _____
Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanotti

Examinador: _____

Assis/SP

2017

DEDICATÓRIA

Primeiramente a Deus, por me dar a paciência e sabedoria para que eu pudesse chegar até aqui neste momento. A minha família, pela compreensão e força na conclusão de mais uma etapa dentre meus objetivos e ao meu namorado e a todos ao meu redor por acreditarem em meu potencial e torcerem para mais esta conquista em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus.

Ao meu orientador Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanotti, por toda e total dedicação no desenvolvimento na conclusão deste trabalho.

À minha família, amigos e ao meu namorado por todo o apoio que me deram para que eu conseguisse desenvolver e terminar este trabalho.

A todos os professores por todo conhecimento jurídico adquirido dentre estes anos.

RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar um assunto de muita importância com relação aos aspectos jurídicos, pois o tema escolhido engloba uma forma de violabilidade através de uma pessoa pelo lado negativo de um poder hierárquico sobre uma pessoa que pertence a um nível abaixo dentro de uma empresa. O assunto hoje é muito discutido e é por isso que especialistas buscam novos conhecimentos sobre o assunto para elaborar medidas para evitar, para prevenir e até mesmo uma solução para este grave problema que atinge varias empresas e que pode acontecer com todos nós em algum momento da vida.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho; Características; Danos.

ABSTRACT

The present academic research aims to demonstrate a very important issue with regard to its legal aspects, since the chosen topic encompasses a form of violability through a person on the negative side of a hierarchical power over a person that belongs to a level below within a company. The subject today is much discussed and that is why specialists seek new knowledge on the subject, to elaborate measures to avoid it, to prevent and even to solve this serious problem that reaches several companies and that may happen to all of us at some time of our lives.

Keywords: Moral Harassment at Work; Characteristics; Damage.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL	10
1.1. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	11
1.2. OS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL.....	12
1.2.1. Agressor.....	12
1.2.2. Vítima.....	13
1.2.3. Expectadores.....	14
CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	15
CAPÍTULO 3 – PREJUÍZOS E DANOS SOFRIDOS.....	17
3.1. PSICOLÓGICOS	17
3.2. JURÍDICO SOCIAL	18
3.3. MORAL	18
3.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE.....	19
3.5. O QUE SE FAZER QUANDO SOFRER ASSÉDIO MORAL	20
CAPÍTULO 4 – LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre o assédio moral no trabalho sobre o que é e também sobre os danos provocados por ele, sobre as características do assédio moral, sobre o assediado e o assediador.

Um assunto muito falado hoje em dia o assédio moral vem ocorrendo com frequência dentro de várias empresas no presente trabalho veremos algumas maneiras para se prevenir o assédio e também veremos que se não for prevenido o assédio pode causar a vítima vários danos e consequências à saúde do trabalhador.

Tem como objetivo mostrar e falar sobre o assédio moral, sobre quem participa no assédio moral e sobre a vítima, sobre as consequências para quem sofre, mostrar meios de prevenção e como denunciar que está sendo vítima do assédio e por fim mostrar como a legislação puni quem pratica o assédio moral, pois a legislação ainda é muito fraca neste sentido para punir quem comete o assédio moral.

CAPÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL

Um bom ambiente de trabalho está relacionado, dentre outras coisas, a relações interpessoais que estão baseadas no respeito e na justiça. Um bom ambiente de trabalho também é aquele em que a cultura organizacional esta sempre prezando pelos valores voltados ao bem estar dos trabalhadores. Embora sempre seja falado sobre a importância desses valores, a violência ou assédio sempre vem ocorrendo no local de trabalho se tornando uma triste realidade nos dias de hoje.

A violência no trabalho vem na maioria das vezes expressa por meio de comentários, constrangimentos e humilhações, que podem ocorrer de forma sutil, maliciosas e por meio até mesmo de agressões físicas tendo como objetivo acabar com a vítima e deixá-la abalada. Essas ações são algumas das características do assédio moral.

O que é Assédio? O dicionário nos diz que “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. (PAROSKI, 2006).

O Assédio Moral vem ocorrendo há muito tempo em nossa sociedade desde os tempos mais remotos, na época dos escravos onde o assédio não era apenas moralmente mais sim fisicamente também. O assédio pode ser definido como:

Considera-se assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a prestação dos serviços, provocadas pelo próprio empregador ou seus prepostos, atingindo o trabalhador na sua dignidade, autoestima, equilíbrio psíquico e saúde (depressão), ao tornar-lhe inóspito e até hostil o ambiente de trabalho (FILHO, p. 222).

Podemos encontrar várias definições de assédio moral, mas todas muito parecidas, assim como esta que o define muito bem:

O assédio moral, no trabalho, é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (ZANOTTI, 2016, p. 128).

Então como definido, o assédio moral é uma perseguição ao empregado no seu local de trabalho, que geralmente ocorre entre o chefe e o seu subordinado, como dos subordinados para seus superiores, entre colegas de trabalho ou podem ser também mistas, isto é entre superiores, colegas e ou subordinados. O assédio moral pode ocorrer tanto de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e também de forma indireta (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). É exatamente por isso que o Assédio Moral também é conhecido como terror psicológico, violência psicológica e bullying.

Alguns dos objetivos do assédio:

Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo; Pressioná-lo a pedir demissão; Provocar sua remoção para outro local de trabalho; Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho etc (TOLFO, 2013, p. 02).

O assédio moral nada mais é que uma perseguição ao empregado, só que com atos legais.

1.1. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, que pode ser atitudes ou condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, com isto vai afetando o trabalhador e trazendo vários prejuízos não só emocionais quantos práticos e lucrativos para a empresa. A vítima é escolhida sem qualquer explicação, e passa a ser inferiorizada, culpabilizada, ridicularizada dentre outras coisas, isto tudo dentro do seu ambiente de trabalho diante de seus colegas. Seus colegas de trabalho com medo de serem humilhados ou por medo do desemprego rompem os laços com a vítima, e assim começam a praticar o assédio com a vítima

também pois começam a repetir as coisas que o agressor faz com a vítima, com isto fazem um pacto de tolerância e do silêncio com o agressor enquanto a vítima esta sofrendo calada, perdendo sua auto - estima e ficando até depressiva, chegando a pensar no suicídio .

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (BARRETO, 2000).

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral para que seja caracterizado assédio as ações devem estar ocorrendo de uma forma frequente e prolongada. Isto pressupõe: repetição sistemática:

1. intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
2. direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
3. temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
4. degradação deliberada das condições de trabalho (BARRETO, 2000).

Com tudo mesmo que seja um ato isolado ou um ato repetitivo, nunca se deve deixar passar, pois as agressões psicológicas sofridas não afetam somente a vítima mais sim todos os que trabalham a sua volta, causando danos a saúde física e mental de todos.

1.2. OS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL

1.2.1. Agressor

O agressor nada mais é do que o agente que pratica o ato de assediar moralmente a vítima, é o sujeito ativo da agressão.

O agressor ele pode tanto ser o empregador na pessoa dos gerentes, assessores, supervisores, encarregados de setor, chefes ou também o colega de trabalho que ocupa a mesma função que a da vítima.

Quando o agressor é o chefe na maioria das vezes a agressão acontece em razão dele ter a autonomia poder mandar e tomar decisões. Já quando o agressor é colega de trabalho a agressão acontece por causa da roupa, da cor, estilo da vítima alguma coisa que incomoda o agressor e faz com ele faça isto com a vítima, pois ele percebe que isto afeta a vítima moralmente fazendo com que ela fique desestabilizada.

Estratégias do agressor:

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade (QUADROS, 2013).

1.2.2. Vítima

A vítima é nada mais do que a pessoa que sofre a agressão, ela também pode ser conhecida como sujeito passivo da agressão.

As vítimas do assédio moral, na grande parte das vezes elas são pessoas que possuem algum diferencial, sendo ele na roupa, cor, deficiência ou qualquer outra coisa, e por isso acaba incomodando os agressores tornando-se incomodadas para eles, sendo sofre as agressões.

1.2.3. Expectadores

Os expectores são todas aquelas pessoas que estão envolvidas indiretamente na pratica do assédio moral, pois elas assistem as agressões diariamente, alguns assistem e ainda depois fazem reforçam a agressão participando assim do assédio moral, outros apenas assistem e ficam calados por medo de perderem seus empregos. Mais todos eles participam do assedio moral pois ninguém faz nada para acabar com a violência psicológica.

CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é um conceito abrangente, por isso há uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a seu respeito. A sua definição é muito ampla, pois engloba várias concepções e significados, mais seu sentido está extremamente ligado ao valor e a honra do homem.

O princípio da dignidade da pessoa humana vem na Constituição Federal e diz o seguinte:

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.

Ele está no rol dos princípios fundamentais para a pessoa, pois o princípio da dignidade da pessoa humana tem a ver com a honra da pessoa e isto é afetado com o assédio moral. Silva consigna que:

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

A dignidade da pessoa humana é muito importante, pois ela vem para garantir a moral de qualquer pessoa é considerada pela nossa Constituição Federal com um valor supremo, pois está ligada com a honra da pessoa, e isto tem total relação com o assédio moral, que fere o princípio mencionado acima profundamente.

Então respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser essencial nas relações de trabalho, pois o Direito deve sempre estar atuando de forma justa, dinâmica e transformadora, porque o trabalho faz com que o homem se torne mais digno ao conseguir com que ele tenha pleno desenvolvimento da sua personalidade, que faz com que resulte na sua valorização como pessoa humana.

Por fim o princípio da dignidade da pessoa humana, vem com a principal ideia de democracia, tornando-se fundamental para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. Pois o ser humano não pode ser considerado e tratado como um simples objeto, ainda mais na condição de trabalhador, que na maioria das vezes é tratado apenas como uma peça da engrenagem para fazer a empresa funcionar e girar a economia.

CAPÍTULO 3 – PREJUÍZOS E DANOS SOFRIDOS

3.1. PSICOLÓGICOS

A humilhação sofrida ela constitui em um fato invisível porém concreto dentro das relações de trabalho e a saúdes dos empregados, pois mostra uma violência pouco notada nas empresas, que geralmente ocorrem mais com as mulheres e os que mesmos adoecidos ainda continuam a trabalhar. Frequentemente eles sofrem ameaças e são constrangidos perante os outros colegas de trabalhos fazendo com que a vítima se gaste cada vez mais até que não suporte mais essa humilhação e os traumas causados.

Os empregados assediados podem apresentar vários traumas. Os mais comuns são os prejuízos de aspecto psíquico e algumas vezes pode se estender para o aspecto físico também.

O assédio moral gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho (BARRETO, 2000, apud ALKIMIN, 2013, p. 83).

Os empregados que sofrem assédio podem apresentar vários danos à saúde alguns mais frequentes são: Dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, irritabilidade, crise de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e ate mesmo suicídio.

O assédio moral, mesmo em seu estágio inicial, tem repercussões diretas sobre o estado psicofísico das vítimas, desencadeando doenças de origem psicossomática e, num grau extremo, conforme vimos precedentemente pode conduzir à invalidez psíquica, dando amplamente razão àqueles que sustentam a existência de uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho por esse motivo (GUEDES, 2005, p. 114).

O empregado que sofre o assédio poderá não só apresentar problemas psicológicos mais problemas na sua produção laboral. As vítimas passam a ter um baixo rendimento, ocorre com isto uma queda na produtividade laboral, já em outros casos a vítima com medo de perder o emprego passa a produzir muito e com isto fica sobrecarregada que resulta na maioria das vezes em um grande desastre para o empregado.

3.2. JURÍDICO SOCIAL

Há a necessidade de se pensar não só em danos psicológicos para a vítima mais também temos que analisar a esfera jurídica social da vítima que sofre o assédio moral. Pode se notar cada vez mais quando se fala sobre assédio moral esses danos, pois eles refletem na sociedade em geral.

Pode se dizer em outras palavras que a sociedade e o estado eles na maioria das vezes tem que bancar os custos dos tratamentos das vítimas do assédio moral, contudo isso sem que haja qualquer tipo de punição para aquele que ocasionou os danos para a vítima, que muitas das vezes não são superados pelas vítimas mesmo com os tratamentos deixando assim sequelas para o resto da vida.

3.3. MORAL

Podemos dizer que o assédio moral para quem sofre é um dano devastador, pois dentre tudo o maior bem que é atingido é a moral do empregado, e com isso ocorrem todas as causas citadas e demonstradas acima sobre este assunto. Pois com sua moral atingida que faz com o empregado no caso a vítima perca sua vontade de viver e de todas as outras coisas que lhe deixavam feliz, pois ela se sente humilhada, não sente mais com animo pra enxergar motivos para ser feliz e para que cumpra com seu trabalho.

3.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente de profissional revelam como cada sexo reage a essas situações (em porcentagem): (BARRETO, 2000).

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa e suicídio	-	18,3

Esta pesquisa mostra realmente todos os traumas que são mais frequentes nas vítimas do assédio moral, mostrando assim que o assédio é muito prejudicial para a vítima podendo em alguns casos até chegar ao suicídio.

3.5. O QUE SE FAZER QUANDO SOFRER ASSÉDIO MORAL

Quando se é vítima de assédio moral não se pode ficar calado tem que denunciar o agressor para que as devidas providências sejam tomadas. Essas são algumas das providências básicas que devem ser tomadas por quem que é vítima do assédio moral:

- Converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;
- Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos e solicite uma mediação para solucionar o problema;
- Busque apoio jurídico com profissionais devidamente habilitados;
- Contate os responsáveis pelo Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)¹

Essas as atitudes mais básicas que a vítima do assédio deve tomar ela não pode se calar tem que fazer a denuncia, mais tem que ter tudo por meios de documentos ou testemunhas para que se possa provar, se não a denuncia vai ser em vão e só vai continuar aumentando os casos de assedio moral no trabalho.

¹ BRASIL. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <http://neppot.ufsc.br/?page_id=93>. Acesso em agosto/2017.

CAPÍTULO 4 – LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

Quando se fala em Assédio Moral na legislação brasileira ainda não se tem Lei específica para que se possa punir o assédio moral na legislação brasileira, ela se baseia na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho. As regras que norteiam o empregado na Constituição são as seguintes:

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.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Pois o Artigo 1º vem estabelecendo os fundamentos da República Federativa do Brasil, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, sendo assim quando o empregado sobre o assédio ele fere os fundamentos deste artigo. Também podemos citar o artigo 3º. da Constituição Federal que nos diz o seguinte:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Neste artigo podemos utilizar nos casos de assédio moral no trabalho todos os seguintes fundamentos: construir uma sociedade livre, justa e solidária, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, pois se isso fosse seguido corretamente não haveria o assédio moral em nossa sociedade. Há também que se fala do artigo 5º que vem estabelecer que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer

natureza, garante aos brasileiros e aos estrangeiros que residem no País a inviolabilidade do direito á vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade”, o artigo estabelece que homens e mulheres, são iguais em direito e obrigações, que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando assim o direito a indenização pelo dano material ou moral que venha a ser decorrente de sua violação assegurando assim a vítima que sofre o assédio moral.

Quando falamos em assédio moral o direito brasileiro também tem como base para punir e assegurar a vítima do assédio moral o Código Civil nos artigos 186 e 187, que nos dizem o seguinte:

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.

Assim podemos dizer que institui a ilicitude e a necessidade de reparação dos atos de assédio moral com base nestes artigos.

Por fim como meio de punir quem comete o assédio moral temos a Consolidação das Leis do Trabalho, que vem estabelecer as situações de rompimento unilateral de contrato quando há uma falta grave de uma das partes por meio do artigo 482 e 483:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Este artigo se refere aos empregadores por meio da rescisão por justa causa.

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Já este artigo vem falando sobre os trabalhadores, rescisão indireta, quando a necessidade do trabalhador constituir-se de um advogado e que deverá ser arbitrada por um juiz.

Com tudo isto o trabalhador que sofrer assédio moral deve procurar seus direitos, pois isto constitui uma falta grave por parte da empresa, ele poderá recorrer à rescisão indireta, mais é muito grande a dificuldade do trabalhador em conseguir a reparação dos danos sofridos, pois à principal dificuldade esta em conseguir provas e testemunhas para que se prove o assédio moral sofrido.

O sistema jurídico brasileiro ainda é muito falho nesse assunto, pois ainda não criou uma lei específica para que se puna o assédio moral, há vários projetos em andamentos mais nada concluso ate o presente momento, alguns estados tem suas leis próprias, mais a maioria só abrange os trabalhadores públicos, com tudo não havendo um modelo definido por lei fica a cargo das empresas para que adotem um sistema de prevenção, de enfrentamento ou de reparação para quem sofre o assédio moral no trabalho ou a cargo do empregado que sofre o assédio moral denunciar ou não.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho vejo que o Assédio Moral é um problema muito antigo, porém que acontece muito nos dias de hoje, pois hoje em dia é um assunto que ganhou repercussão mundial e deveria ser mais estudado, pesquisado e observado pelas pessoas como se estivesse acontecendo com elas mesmas. Para ter um melhor entendimento do assunto é preciso pensar e refletir para que evite de você se tornar um assediador ou até mesmo você conhecer o assédio, sendo um assediado.

Como visto o Assédio Moral é uma agressão que o trabalhador sofre em seu ambiente de trabalho, muitas das vezes as empresas cometem assédio moral não por que querem mais sim sem intenção, ou seja, apenas pelo fato de que o empregado seja cobrado para que tenha maior produtividade isso já se pode considerar como um início de assédio moral, ou com alguma ordem ou brincadeira mais que passa um acontecer diariamente. Tudo isso faz com que o trabalhador comece a desgostar do trabalho ficar desgastado e ai que começa algumas das características do assédio moral como doenças psicológicas ou ate mesmo físicas, algumas vezes podendo chegar ate mesmo ao suicídio que é o extremo do assédio moral.

O assédio moral deve ser considerado como uma questão muito séria, sendo assim precisa-se de mais pesquisas, observações e compreensão sobre o assunto por parte das empresas, por que esse ato de cometer o assédio pode causar graves problemas para o empregado que sofre o assédio.

Deve-se sempre buscar meios de prevenção dentro da empresa como programas de educação e ética no trabalho para que com isto os empregados da empresa convivam melhor e aprendam que a posição hierárquica não os faz melhor que ninguém para não humilharem os que estão abaixo de sua categoria.

Para finalizar, com tudo que foi exposto no trabalho, o Assédio Moral é muito ruim e prejudicial para os trabalhadores, pois na maioria das vezes acontece e ninguém fica sabendo a não ser as vítimas, que muitas vezes deixam seus empregos com medo

de denunciar quem esta cometendo o assédio. É muito importante que se denuncie ou fale para alguém que esta sofrendo assédio moral para que haja um maior controle e uma prevenção contra o Assédio Moral dentro das empresas e também na sociedade, pois muitas pessoas passam por isso. Também para que assim se veja o tanto de casos de Assédio moral que ocorre e se busque criar uma Lei uma legislação específica e severa a respeito do assédio moral no trabalho, para que quem sofre o Assédio moral possa denunciar e ter a certeza que a pessoa que cometeu vai ser punida corretamente pelos atos cometidos.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: agosto/2017.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: agosto/2017.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: agosto/2017

_____. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <http://neppot.ufsc.br/?page_id=93>. Acesso em agosto/2017.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins Filho. **Manual de Direito do Processo do Trabalho**.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9021>>. Acesso em: agosto/2017.

QUADROS, Cármen. **Estratégias do Agressor**. 2013. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>>. Acesso em agosto/2017.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico. Vol. II**. São Paulo: Forense, 1967.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Toccheto. **Assédio Moral no Trabalho**. 2013. 23p. Artigo. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis/SC. 2013.

ZANOTTI, Luiz Antonio Ramalho. **Manual de Direito do Trabalho**. 3º Ano. Assis. 2016.