



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

THIAGO NEVES PIEDADE

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2019**



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

THIAGO NEVES PIEDADE

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: Thiago Neves Piedade
Orientador: Prof. Maurício Dorácio Mendes**

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

P613a PIEDADE, Thiago Neves
 Assédio moral no ambiente de trabalho / Thiago Neves Piedade.
 – Assis, 2019.

63p.

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

Orientador: Esp. Maurício Dorácio Mendes

1.Assédio moral 2.Dignidade humana 3.Personalidade

CDD342.663

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

THIAGO NEVES PIEDADE

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

Orientador: _____
Maurício Dorácio Mendes

Examinador: _____

**Assis/SP
2019**

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais, Edson José Piedade e Valeria Gonsalves Neves, e à minha namorada, Julia Lovatto.

Foi pensando em vocês que sempre encontrei forças e motivação para dar o meu melhor e ultrapassar minhas limitações.

Vocês despertam o melhor em mim, e eu agradeço aos céus por ter vocês.

Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me sustentado até aqui, foi a Ele que recorri em todos os momentos difíceis, e a Ele que agradei em todos os momentos de glória, sem Ele eu nada seria. Aos meus pais, Edson e Valeria, por apostarem e depositarem tanta esperança e confiança em mim e por mostrarem que não existem limites aos sonhos, isso foi sem dúvidas o combustível para minha jornada. À minha companheira de vida, Julia, por todas as palavras de apoio, de encorajamento e por me ajudar com toda paciência e disposição nessa etapa tão decisiva. Aos meus parceiros de faculdade, Danilo, Julio, Lucas e Rafael que estiveram firmes e fortes ao meu lado nessa linda trajetória. Aos meus colegas de sala pelos conselhos e ajuda. Ao meu orientador, professor Maurício Dorácio Mendes cuja sabedoria ímpar me guiou durante a execução deste trabalho e a todos os meus professores, que me concederam não só a teoria jurídica, como também tantos conselhos e uma marca no meu coração.

A todos, que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A presente monografia objetiva contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no trabalho. Embora a preocupação com a integridade física e psíquica do trabalhador tenha aumentado, em virtude dos impactos negativos à saúde e ao bem-estar das vítimas, além dos prejuízos proporcionados às sociedades empresariais, o assédio moral no ambiente de trabalho tem sido uma prática constante no cotidiano dos obreiros. O assédio moral define-se como uma conduta abusiva praticada por parte do empregador, preposto ou empregado de forma repetida e sistemática, no qual configura violência psicológica, por invadir e violar a dignidade da pessoa humana do empregado e juntos os seus direitos da personalidade, direito estes que são invioláveis e inerentes a qualquer ser humano. Diante disso, este trabalho analisou a relação entre o assédio moral e a dignidade da pessoa do trabalhador, bem como as consequências do fenômeno e as medidas necessárias ao combate do terror psicológico.

Palavras-chave: Assédio Moral; dignidade Humana; personalidade.

ABSTRACT

The following monograph will contribute to broaden the legal and social understanding of a phenomenon that is called of Psychological Harassment at Work. Although the concern about the physical and mental integrity of the worker has increased due to negative impacts on health and welfare of the victims, as well as the harm that is caused by corporate societies, workplace harassment has been a constant practice in the worker's life. Harassment is defined as an abusive conduct practiced by the employer, agent or employee, that is repeatedly and sistematically which configures psychological violence by invading and violating the employee's human dignity and also his personality rights, these who are inviolable and inherent in any human being. That said, this work analyzed the conection between harassment and the dignity of the worker, as well as the consequences of the phenomenon and the necessary measures to combat this psychological terror.

Keywords: Moral harassment; human dignity; personality.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	10
3. DIREITOS DA PERSONALIDADE	15
3.1 DO DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE	18
3.2 DO DIREITO À HONRA E À MORAL	20
3.3 DO DIREITO À LIBERDADE	22
4. VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE HUMANA	24
4.1 DANO MORAL	25
4.2 QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL	28
5. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS DEFINIÇÕES	30
5.1 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL	33
5.1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL	34
5.1.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	34
5.1.3 ASSÉDIO MORAL MISTO	34
5.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES	35
5.3 SUJEITOS	39
5.4 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL	43
5.4.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	44
5.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	46
5.5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	46
5.5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR E PARA A EMPRESA	49
6. MEDIDAS PREVENTIVAS E REPARATIVAS	52
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	58

1. INTRODUÇÃO

Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação federal específica que tipifique expressamente como ato ilícito o assédio moral, seja em campo penal, cível ou trabalhista, motivo pelo qual ainda existem dificuldades em conceituar o que vem a ser, em termos teóricos e práticos, o assédio moral nas relações trabalhistas.

Apesar da publicidade que hoje é dada ao tema, ainda tem-se o alto índice de acontecimentos de assédio moral, visto que na maioria das vezes, os casos não atingem grande parte da população, afinal o medo do assediado em expor a situação e ficar mal visto no ambiente cooperativo, ou ainda, vir a perder o emprego, acaba sendo maior que as situações constrangedoras que o trabalhador sofre. Entretanto o Poder Judiciário não tem tolerado a prática de tal conduta, seja na administração pública, onde já existem leis específicas disciplinando o assédio moral no âmbito do serviço público municipal e estadual, seja no âmbito privado, reconhecendo a indenização por dano moral.

Embora o assédio moral não se trate de um fenômeno novo e exista manifestamente desde os primórdios da relação de trabalho, é assunto que apenas recentemente vem ganhando destaque no âmbito legislativo e doutrinário, o motivo para destaque atualmente, especialmente quanto as suas ocorrências no ambiente de trabalho, pode estar relacionado à sua banalização sobre o impacto sofrida pela vítima assediada moralmente como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não apenas diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, em razão do desgaste psicológico que provoca, refletindo assim na dignidade do trabalhador, ferindo seus direitos individuais dos quais integram os direitos da personalidade assegurados pela Constituição Federal de 1988, entretanto cabe salientar que este terror psicológico se torna cada vez mais comum, acontece que o assédio moral é limitado a ineficácia das nossas leis trabalhistas, em vez de receber um tratamento mais rígido.

2. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Com base na Constituição Federal Brasileira de 1988 é possível constatar que o legislador se preocupou em resguardar primeiramente o indivíduo, o ser humano, para posteriormente tratar dos assuntos relacionados ao Estado Democrático de Direito.

No texto constitucional encontra-se primeiro o Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, composto por cinco capítulos (artigo 5º), e somente no Título III inicia-se capítulo que trata da organização do Estado.

O constituinte passa a valorizar e priorizar o ser humano e a Carta Magna de 1988 também passa a inovar ao tratar do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Tal princípio passou a ter um novo enfoque em nosso ordenamento jurídico, obtendo, pela primeira vez, a condição de princípio fundamental ao tratar em seu artigo 1º, inciso III, sobre a dignidade da pessoa humana:

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 direito do trabalho, admite a hipótese de incidência dos princípios basilares do nosso ordenamento jurídico como fonte formal, na ausência de normas legais para apreciação de um fato concreto, conforme dispõe o artigo 8º da Consolidação da Leis do Trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Considerando que o ordenamento jurídico do trabalho admite a utilização dos princípios gerais para o amparo na resolução dos litígios. Ao tratarmos do assédio moral, especificamente nas relações de trabalho, não podemos abster-se de mencionar a respeito do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois quando ocorre uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho tal princípio é ferido e desrespeitado, tratando-se de uma violação ao mesmo.

A dignidade da pessoa humana está presente em todos os ramos do nosso ordenamento jurídico. Esse princípio apresenta a maneira de como o constituinte originário posicionou o ser humano como objetivo central de todo ordenamento constitucional, de tal forma que o sistema é totalmente direcionado para a proteção da pessoa humana, deixando claro a preocupação do constituinte com a promoção dos direitos fundamentais, direitos esses que abrangem indiscutivelmente o trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Conforme visto no artigo 1º, incisos III e IV e de acordo com os artigos 170 e 193 de nossa Carta Magna, respectivamente:

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:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A pessoa humana é reconhecida como elemento central, estabelecendo normas que visam tutelar e dar efetividade aos direitos e garantias individuais, destacando-se o trabalho e a dignidade do trabalhador como um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito.

Salienta, Alice Monteiro de Barros (1997, p. 185): “A dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas”.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana apresenta-se no âmbito da esfera trabalhista na categoria de princípios fundamentais, junto com o direito ao trabalho e o trabalho como valor. No artigo 6º da Carta Magna de 1998 constata-se o direito ao trabalho, implícito com a dignidade da pessoa humana.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Verifica-se do texto constitucional que o Direito do Trabalho é uma conquista fundamental do trabalhador, sendo a dignidade humana seu princípio basilar. O trabalho é um direito social diretamente ligado ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, mas para que tenha efetividade, é indispensável que ao trabalhador sejam garantidas condições dignas e mínimas de trabalho.

Contudo, no atual sistema econômico globalizado a realidade se apresenta de forma diversa e a tendência é a precarização das condições de trabalho, diante da competitividade cada vez mais acirrada por uma vaga de emprego, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta a todos, da demissão, da extinção de postos de trabalho, o que constitui constante ameaça aos direitos sociais.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 30) comenta que 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 trabalho e os valores a ela agregados. E pode-se afirmar que grande parte dessas transformações nasceu com o fenômeno da globalização, o qual, aliás, não é recente.

Com a globalização surgiram cuidados com a saúde do trabalhador, mas esses cuidados eram direcionados especificamente para os acidentes de trabalho. Com o passar do tempo a preocupação também se voltou para a prevenção de doenças dos trabalhadores. Hoje, com a moderna organização do trabalho voltada para a globalização, o cuidado passou a ser não apenas com os aspectos físicos, mas também com os mentais, pois saúde não é apenas o estado físico, mas inclui os estados psíquico e social.

Toda essa preocupação que existe hoje no mundo capitalista tem um único fim: a produtividade, pois se o trabalhador tiver uma boa qualidade de vida, isso refletirá em seu trabalho e, conseqüentemente em sua produtividade e o mais importante é que isso trará satisfação profissional e pessoal, valorizando-o como ser humano.

Embora o princípio em comento deva nortear as relações interpessoais, especialmente as de trabalho, verifica-se que nem sempre as pessoas têm consciência desse dever social e violam os preceitos dele decorrentes, causando danos a outrem.

Por esta razão, na sociedade pós-industrial, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as legislações que as sucederam, o Direito do Trabalho voltou-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade.

Tais direitos passam a servir de limite do exercício do poder do empregador e representam um obstáculo contra a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

O empregador, sendo detentor do poder diretivo, tem o dever de ter como meta os valores que o Direito do Trabalho pretende realizar, respeitando a dignidade do ser humano. Assim, possui a responsabilidade de proporcionar condições que garantam o bem-estar mental e físico do obreiro, empenhando em coibir qualquer abuso, impondo ao empregador a obrigação de assegurar aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável.

Atualmente, o empregador ao contratar alguém não objetiva apenas adquirir a força do trabalho, mas também as qualidades pessoais do contratado, impondo-lhe normas comportamentais no vestuário, no comportamento em público e até mesmo em certas atividades particulares. Tratam-se de cláusulas permitidas, desde que não venham a ferir a honra do empregado.

Verifica-se, pois, uma intenção de proteção da personalidade e da dignidade do obreiro, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, nem sempre suficientes para impedir a degradação do ambiente laboral que cada vez mais tem se tornado hostil.

A ausência de legislação específica em âmbito nacional tem contribuído para que isto ocorra, já que não existe uma definição que venha a caracterizar o assédio moral, tão pouco as sanções a serem aplicadas ao assediador.

Assim sendo, cabe ao Judiciário analisar cada caso à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, aplicando as normas constitucionais cabíveis, visto que em toda as circunstâncias tal princípio deve ser respeitado e invocado quando necessário.

Sendo o patrimônio humano constituído de bens patrimoniais tangíveis, que podem ser aquilatados economicamente, e ainda aquelas partes imateriais intangíveis, formada pela honra, personalidade e autoestima. Compete ao Direito reparar todo tipo de lesão, quer seja material ou imaterial, de forma que o empregado lesionado por assédio moral tenha assegurada a tutela jurisdicional, com base na Constituição Federal de 1988, que estabelece a dignidade da pessoa humana como um direito fundamental de todos os cidadãos.

O direito à indenização por assédio moral encontra suporte através do texto constitucional, principalmente no artigo 5º e seus incisos, III, IV, V, VIII, IX, X e XLIX, que fazem alusão a direitos da personalidade, assegurando a reparação por danos morais decorrentes da violação destes direitos.

3. DIREITOS DA PERSONALIDADE

Por um longo período houve o predomínio de uma concepção patrimonialista do Direito Civil, que possuía cunho essencialmente voltado para questões relativas ao patrimônio e contratos, com prejuízo em relação à proteção do ser humano, agora traz um espaço direcionado aos direitos da personalidade. Com o reconhecimento da pessoa humana como centro do ordenamento jurídico é imprescindível a proteção da personalidade e dos direitos a ela inerentes. Os direitos da personalidade são atualmente protegidos pela Constituição Federal, por serem considerados como alicerce do ordenamento jurídico, devem estar sob ampla proteção e sempre em conformidade com os princípios constitucionais.

Maria Helena Diniz (2005, p. 121) define personalidade em seus ensinamentos:

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é o que apoia os direitos e deveres que dela irradiam, é o objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens.

Na visão de Margareth de Freitas Bacellar (2003, p. 60):

A personalidade é direito básico que se estende a todos os homens de forma perpétua e permanente, conferido não só pelo ordenamento civil mas sobretudo guindado aos direitos constitucionais, sendo que não se pode conceber a existência de um homem que não tenha direito à vida, à liberdade física ou intelectual, ao seu nome, ao seu corpo, à sua imagem, à honra.

Os direitos da personalidade compreendem duas categorias gerais: direitos adquiridos, que têm sua existência vinculada ao direito positivo que os disciplinam, e os direitos inatos, que independem de legislação, pois estão ligados ao seu titular (PEREIRA, 2001, p. 153). Os direitos adquiridos podem ser examinados em relação ao Estado, e ingressam no campo das liberdades públicas, dependendo necessariamente de positivação. Enquanto os direitos inatos, por serem inerentes ao homem, consideram-se acima do direito positivo,

devendo o Estado reconhecê-los e protegê-los, através das normas positivas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2002, p. 47).

Carlos Alberto Bittar (2002. p. 01) entende que:

São da personalidade os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico, exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros.

Os direitos da personalidade são dotados de características especiais, na medida em que destinados à proteção eficaz da pessoa humana em todos os seus atributos de forma a proteger e assegurar sua dignidade como valor fundamental.

Os direitos da personalidade são ínsitos à pessoa, em toda as suas projeções e possuem caráter absoluto, isto é, são oponíveis contra todos (erga omnes), impondo à coletividade o dever de respeitá-los. Essa característica tem estreita ligação com a indisponibilidade (ninguém pode usá-los como bem entender), a qual abrange a sua intransmissibilidade (não podem ser transferidos a alguma outra pessoa), irrenunciabilidade (ninguém pode dizer que não quer mais fazer uso de seus direitos) e impenhorabilidade (são direitos que não podem ser utilizados para o pagamento de obrigações), o que significa que se trata de direito que não pode mudar de titular nem pela própria vontade do indivíduo, pois está vinculado à pessoa.

Em razão de serem direitos inatos à pessoa, têm caráter vitalício (direitos que permanecem até a morte) e imprescritível (devem ser defendidos em Juízo ou fora dele a qualquer tempo e sem “prazo de validade”). Essas características se evidenciam pelo fato de seu titular poder invocá-los a qualquer tempo, pois tratam-se de direito que surgem com o nascimento da pessoa e somente se extinguem com sua morte. São direitos que não acabam pelo não-uso.

A personalidade como direito fundamental de cada indivíduo não pode ser citada se não houver referência ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, este que determina os conjuntos e valores que garantem a proteção dos direitos de cada cidadão.

Conforme mencionado, a dignidade da pessoa humana é princípio de respeito aos direitos fundamentais de cada ser humano, tendo como objetivo principal assegurar ao cidadão um mínimo de direito que devem ser respeitados pelo poder público e pela sociedade, de forma

a preservar a valorização do ser humano, sendo este princípio essencial para que os direitos da personalidade sejam valorizados de acordo com os princípios constitucionais.

Não obstante, nas relações trabalhistas, mesmo havendo uma relação de subordinação entre empregador e empregado, os direitos da personalidade do trabalhador devem ser respeitados, não apenas pelo patrão, mais por todos a sua volta.

Veja-se a lição da doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2003, p. 34) sobre a temática:

O reconhecimento dos direitos de personalidade na relação de emprego tem, como consequência, a limitação ao exercício do poder de direção do empregador e a limitação ao princípio da autonomia de vontade, devendo organizar o trabalho e destinar ordens de serviços que atentem à devida consideração à dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente aos seus direitos de personalidade.

O respeito aos direitos da personalidade visa um tratamento digno ao trabalhador, preservando sua intimidade, honra, sua vida privada, seu pensamento e liberdade. Completando este tratamento a nossa legislação se abstém de qualquer tipo de conduta que venha a ferir, humilhar ou denegrir os direitos da personalidade dos empregados. .

O Código Civil de 2002 inovou significativamente com a inclusão de um capítulo reservado aos direitos da personalidade. Trata-se de um reflexo da nova realidade brasileira, que busca a preservação do ser humano em detrimento do caráter estritamente patrimonialista que marcou o Código de 1916. Além disso, significou o ajuste da legislação civil com a índole da Constituição Federal de 1988, marcada pelo princípio norteador da dignidade humana.

Em nosso Código Civil (Lei nº 10.406/2002) o tema está inserido nos artigos 11 a 21, onde o legislador não enumerou taxativamente os direitos da personalidade. De forma que, estabelecendo a proteção da matéria através de enunciados gerais, englobou todos os direitos da personalidade, e não apenas o direito à integridade física, o direito ao nome e a proteção à imagem (ELESBÃO, 2002). A previsão ampla e genérica confere total proteção aos direitos da personalidade, vez que permite alcançar todas as hipóteses que se apresentarem, e não apenas as previstas em lei.

O artigo 11 do Código Civil, ao tratar dos direitos da personalidade, estabelece proteção a esses direitos: “Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da

personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

Através desse diploma legal, que surge a possibilidade, caso tais direitos não venham a ser respeitados, de um empregado pleitear perdas e danos, conforme está previsto no artigo 12, do Código Civil:

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

O artigo supra trata da tutela geral dos direitos da personalidade, protegendo o ser humano de qualquer ameaça ou lesão à sua integridade física ou moral. Por tratar-se de regra genérica, reconhece proteção a direitos de personalidade que não estão expressos nos demais artigos, mas que poderão se concretizar. Tal proteção pode ser requerida para evitar que a ameaça seja consumada ou para que diminua os efeitos da ofensa praticada, sem prejuízo da reparação de danos morais e patrimoniais.

3.1 DO DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE

Dentre as garantias fundamentais do indivíduo, albergadas constitucionalmente no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, encontra-se positivados os direitos à intimidade e à vida privada, os quais, como direitos da personalidade, podem ser vislumbrados como elementos da integridade moral de cada ser humano, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A própria Carta Magna reconhece que os institutos supramencionados são autônomos e, portanto, tutelam situações diversas, ambos com vistas a cumprir a finalidade traçada pelo constituinte originário de defesa da cidadania e do Estado Democrático de Direito.

Da inteligência da norma constitucional, entende-se que a vida privada se distingue da vida íntima, ou seja, aquilo que a pessoa pensa, sente e deseja se refere à sua intimidade. Já

os seus hábitos (modo de viver, de se comportar), seus relacionamentos e, igualmente aquilo que o sujeito possui, têm pertinência com a sua vida privada.

A intimidade corresponde ao conjunto de informações da vida pessoal do indivíduo, hábitos, vícios, segredos escondidos até mesmo da própria família, como por exemplo, a opção sexual. O direito à intimidade consiste no direito que todo ser humano tem de ser resguardado dos sentidos alheios, ou seja, o direito de proteger os aspectos íntimos de sua vida, abrangendo a proteção da vida pessoal, familiar e à intimidade do lar de cada cidadão, em contrapartida, alguns julgam que a intimidade por mais que seja privada, não deve ser guardada, por se tratar de algo que expõe o verdadeiro caráter da pessoa, entretanto, por ser um direito e por ser íntimo de cada pessoa, deve estar sempre em sigilo e só será exposto se o próprio detentor deste direito quiser.

A esfera íntima trata-se da questão psicológica individual da pessoa e dos seus pensamentos e sentimentos em relação à identificação com a sociedade em sua volta consiste em segredos, particularidades pessoais, que a pessoa considera impenetráveis, um lugar indisponível para outras pessoas, assim a intimidade poderia ser considerada no âmbito do exclusivo, referente ao que alguém reserva para si, sem qualquer tipo de repercussão social, nem ao alcance de sua vida privada. Já a esfera privada compreende hábitos, vícios e opiniões do indivíduo a respeito das mais variadas questões, e dos pensamentos e desejos a respeito da sua própria intimidade. A vida privada por mais isolada que possa ser, sempre se caracteriza pelo viver em sociedade, como por exemplo, em família, no trabalho, ou mesmo em público.

A intimidade é um direito da personalidade do indivíduo e, portanto, direito do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Proteger a vida privada significa assegurar proteção a certos aspectos da vida íntima da pessoa, que tem o direito de resguardá-los da intromissão de terceiros. Trata-se de um direito negativo, no sentido de excluir do conhecimento de outrem aquilo que só à própria pessoa diz respeito. Reservar seus assuntos íntimos só para si: eis, em resumo, a expressão do direito à intimidade, que se revela na vedação do acesso de estranhos ao domínio do confidencial. Como direito da personalidade, imiscui-se na integridade da pessoa, que não abrange apenas a dimensão antropológica e física, mas reveste também conteúdos psíquicos, morais, mentais e éticos (LOBO; LEITE, 1989).

3.2 DO DIREITO À HONRA E À MORAL

Em muitas situações da vida os indivíduos têm sua honra denegrida, sendo insultado ou recebendo palavras agressivas, as quais ferem sua integridade moral, sejam elas aplicadas no ambiente de trabalho, dentro do meio social ou mesmo em público. Em muitas ocasiões os indivíduos são reprimidos com insultos, de certo modo que não podem sequer revidar às ofensas, receando possíveis vinganças provenientes da referida atitude. É o caso dos abusos sofridos no ambiente de trabalho, comumente tidos como assédio moral.

Honra é um conjunto de qualidades que caracterizam a dignidade do indivíduo, assim, o direito à honra está inserido no âmbito da inviolabilidade moral. Trata-se de um direito que abrange desde logo a projeção da dignidade da pessoa humana. Abrange também o bom nome a reputação, o simples decoro e o próprio ser em si, sendo assim um direito fundamental da pessoa a ser protegida, pois sua importância é evidenciada pela doutrina como um dos bens mais preciosos da personalidade.

A honra pode ser considerada em um aspecto objetivo (também denominado social), e um aspecto subjetivo (ou pessoal). O aspecto objetivo refere-se a reputação da pessoa, ou seja, o bom nome e a fala que desfruta na sociedade. No aspecto subjetivo, refere-se ao sentimento pessoal, da consciência da própria dignidade. Condutas próprias ou de terceiros podem contribuir para a perda ou diminuição da honra.

Tanto a violação da honra objetiva como da subjetiva, ensejam na esfera civil, a reparação por dano moral, inclusive a jurisprudência já reconheceu que é possível configurar-se o dano moral independentemente da conotação média da moral social. Conforme o destaque do voto do julgado do Superior Tribunal de Justiça:

A amplitude de que se utilizou o legislador no art. 5º, inc. X da CF/88 deixou claro que a expressão 'moral', que qualifica o substantivo dano, não se restringe àquilo que é digno ou virtuoso de acordo com as regras da consciência social. É possível a concretização do dano moral, posto que a honra subjetiva tem termômetro próprio inerente a cada indivíduo. É o decoro, é o sentimento de autoestima, de avaliação própria que possuem valoração individual, não se podendo negar esta dor de acordo com sentimentos alheios. A alma de cada um tem suas fragilidades próprias. Por isso, a sábia doutrina concebeu uma divisão no conceito de honorabilidade: honra objetiva, a opinião social, moral, profissional, religiosa que os outros têm sobre aquele indivíduo, e, honra subjetiva, a opinião que o indivíduo tem de si próprio. Uma vez vulnerado, por ato ilícito alheio, o limite valoração que exigimos de nós mesmos, surge o dever de compensar o sofrimento psíquico que o fato nos

causar. É a norma jurídica incidindo sobre o acontecimento íntimo que se concretiza no mais recôndito da alma humana, mas o que o direito moderno sente orgulho de abarcar, pois somente uma compreensão madura pode ter direito reparável, com tamanha abstratividade. (Resp.270.730/RJ, rel. Min. Fátima Nancy Andrichi. j. 19.12.00, DJU 7.5.01, p. 139).

O resguardo da honra reflete a proteção do direito à integridade moral. Segundo Cristiano Chaves, o direito à integridade moral: “tutela a higidez psíquica da pessoa, sempre à luz da necessária dignidade humana”.

Segundo Carlos Alberto Bittar (2002, p. 22), “são vedadas pelo ordenamento jurídico todas as práticas tendentes ao aprisionamento da mente ou a intimidação pelo medo, ou pela dor, enfim, que violam discernimento psíquico”. Violar a honra de uma pessoa é ferir seu próprio ser e pode acarretar em consequências muito mais severas do que a própria ofensa física, pois atinge o psicológico do ser humano, afeta o seu próprio sentimento.

A moral não se trata apenas de um requisito essencial sobre a personalidade de um indivíduo, pode ser compreendida como o conjunto de práticas, de costumes, de usos, de padrões de conduta em determinado seguimento social, sendo assim, cada povo, cada época, cada setor da sociedade possui um padrão de convívio, cada um possui a sua própria moral.

Moral é um sistema de normas, princípios e valores segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um caráter histórico e social, sejam acatadas livres e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de uma maneira mecânica, externa ou impessoal”. (VÁSQUEZ, 1998).

De acordo com Diamoulis (2003, p. 97):

A moral não só orienta a conduta dos indivíduos em sociedade, como também a sociedade utiliza-se das regras morais para julgar os indivíduos, aprovando ou reprovando suas ações segundo seus imperativos morais.

A moral é constituída por normas que tendem a regularizar e aperfeiçoar as relações entre os homens perante a sociedade, facilitando o convívio social, sempre procurando se prevenir e solucionar problemas.

3.3 DO DIREITO À LIBERDADE

Liberdade significa o direito de pensar e agir segundo o seu livre arbítrio, de acordo com a própria vontade, desde que não prejudique outra pessoa. Sendo assim, a Constituição consagrou esse direito no rol dos direitos e garantias individuais em suas mais variadas modalidades. Os doutrinadores chegam a denominar direito às liberdades, devido a diversidade de liberdades existentes em nossa Constituição Federal.

Ressaltando a posição de Pimenta Bueno (1958, p. 384) onde diz que: “A liberdade é sempre uma e a mesma, mas como ela pode ser considerada em diferentes relações, por isso costuma-se dividi-la ou classificá-la”.

Segundo José Afonso da Silva (2008, p. 235), as formas de liberdade são divididas em cinco grupos:

- 1) Liberdade da pessoa física (liberdade de locomoção, de ir e vir);
- 2) Liberdade de pensamento, com todas as suas liberdades (opinião, religião, informação, comunicação do conhecimento);
- 3) Liberdade de expressão coletiva em suas várias formas
- 4) Liberdade de ação profissional (livre escolha e de exercício de trabalho, ofício e profissão);
- 5) Liberdade de conteúdo econômico e social.

O direito à liberdade, por ser um direito do próprio ser humano, foi consagrada em nossa Constituição Federal de 1988, por se tratar de um direito devido e exercido por todos. A liberdade é natural do ser humano, é um poder de autodeterminação em virtude do qual o ser humano escolhe por si mesmo seu comportamento pessoal, desde que não prejudique a outrem. Portanto, devemos verificar certas normas ao falarmos de liberdade, pois nem tudo o que se pode fazer é realmente permitido. Devemos expressar a liberdade de modo correto dentro do meio social, para não violar a moral e os padrões de convivência.

O Estado Democrático de Direito e o direito à liberdade possui uma relação de dependência mútua, no sentido em que um viabilizada a existência do outro, pois liberdade e igualdade são dois elementos essenciais da dignidade da pessoa, que por sua vez é em um dos fundamentos da democracia.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, diz que "a liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique a outrem". Assim, o exercício dos direitos naturais do homem não tem limites, senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo desses mesmos direitos; seus limites não podem ser determinados senão pela lei.

Nesse mesmo sentido compreende José Afonso da Silva (2003, p 233): "quanto mais o processo de democratização avança, mais o homem se vai libertando dos obstáculos que o constroem, mais liberdade conquista".

4. VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE HUMANA

Os direitos da personalidade estão diretamente ligados à dignidade da pessoa humana, então eventual violação aos direitos da personalidade também violam a dignidade do indivíduo, podendo acarretar no surgimento de diversos danos causados contra a integridade física e moral da pessoa. Por esse motivo, o direito à honra, que é um dos mais significativos, no que diz respeito à proteção da dignidade e personalidade humana, é reconhecido de modo expresso em nossa Constituição Federal. A lesão à honra de uma pessoa pode atingir drasticamente sua vida, fazendo com que esta deixe de receber ganhos ou outros rendimentos devido a sua “reputação” na sociedade. A partir desta premissa podemos constatar que a violação desse direito é algo que mancharia total ou parcialmente a integridade de uma pessoa e a prejudicaria no seu convívio social, seja em família ou no trabalho.

Por conta da proteção constitucional e legal dos direitos da personalidade, havendo violação a tais direitos, caracteriza dano moral ou dano à pessoa, passando a pessoa lesada ter direito a uma compensação financeira por conta desta violação.

Nesse sentido Carlos Roberto Gonçalves (2007, p 33):

O respeito à dignidade humana encontra-se em primeiro plano, entre os fundamentos constitucionais pelos quais se orienta o Ordenamento Jurídico Brasileiro na defesa dos direitos da personalidade na CRFB/88 no artigo 1º, inciso III. Segue a especificação dos considerados de maior relevância – intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – com a proclamação de que é “ assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, descrito no artigo 5º, inciso X).

É importante ressaltar que à reparação civil, deve-se aduzir que não só prejuízos extrapatrimoniais que são causados no momento da violação aos direitos da personalidade, podem também ser causados danos materiais, advindos, por exemplo, da má “fama” da pessoa entre a sociedade, provenientes de abalo a honra do indivíduo. Desse modo, o pedido de reparação de todos os danos causados pela ofensa ao direito da personalidade torna-se necessário, e essa reparação é amparada pela proteção dos direitos personalíssimos.

A proteção dos direitos da personalidade pode ser feita em várias áreas do ordenamento jurídico. Desta forma, dependendo do direito atingido e do interesse visado, a solução pode vir através de duas diferentes formas: preventiva e repressiva, a primeira busca evitar e prevenir a concretização de lesão ao direito da personalidade e na segunda, busca indenizar por perdas e danos a pessoa que teve seu direito da personalidade lesionado, ocorre repressão por meio de imposição de sanção civil (indenizatória) ou penal (criminal).

4.1 DANO MORAL

Considera-se danos morais quando uma pessoa se acha afetada em seu ânimo psíquico, consistem em perdas sofridas por um ataque à moral e a dignidade da pessoa, caracterizados como uma ofensa à reputação da vítima. Qualquer perda que abale à honra pode ser caracterizada como dano moral.

O dano moral sofreu grande resistência para ser admitido no ordenamento jurídico brasileiro. Durante muito tempo, discutiu-se se o dano exclusivamente moral deveria ser indenizado. Na Constituição Federal de 1988 a aceitação da referida indenização foi plena, até mesmo porque a Carta Magna trouxe no seu corpo, expressamente a proteção ao dano moral, ao dispor que este deverá ser ressarcido. Essa manifestação está prevista no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, que estabelecem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem 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:

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

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.

É evidente que a Constituição Federal elevou a proteção ao dano moral a categoria de direito fundamental, de sorte que a doutrina e a jurisprudência acompanham a evolução

constitucional no sentido de fortalecer o reconhecimento do dano moral. A indenização por danos morais constitui, portanto, um desestímulo à prática de atos ilícitos.

O Código Civil de 2002, abre um grande leque de direitos e proteções com relação ao dano moral, por serem situações onde ocorre determinado prejuízo à vítima, é questão de justiça que o dano seja reparado, conforme prevê os artigos 186, 187 e 927 do referido diploma legal.

O artigo 186 do Código Civil dispõe que: “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”.

Conforme artigo supramencionado, será punido não só quem pratica a ação, mas também quem contribui para que ela ocorra. O ato ilícito é o ato de vontade de um agente contrário à ordem jurídica que viola o direito subjetivo de um terceiro causando-lhe um dano. Sempre que o agente causar um dano ilícito a alguém, este deverá indenizar esse dano, recompondo ou reparando o patrimônio material ou imaterial do lesado na exata proporção do dano causado.

Cometerá ato ilícito, ainda, o empregador, ou aquele que receber poderes delegados deste, quando ao exercer o legítimo poder de direção e comando, exceder manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes, como prevê o artigo 187 do Código Civil:

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.

A situação do artigo supra não se amolda como um ato ilícito puro, conforme anteriormente mencionado no artigo 186 do Código Civil, mas sim no ato ilícito equiparado, pois o agente praticou o seu direito de maneira abusiva, transformando sua conduta antes lícita em uma conduta totalmente controversa e ilícita.

Nesses termos, tanto o ilícito (artigo 186, C.C), quanto o abuso de direito (artigo 187, C.C) dão ensejo à indenização por dano moral, havendo a necessidade de tal reparação consoante inteligência do artigo 927, do mesmo diploma civil:

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

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

O Código Civil de 2002 expressamente consagrou a responsabilidade civil sem culpa fundada no risco especial que atividades lícitas podem causar aos direitos alheios. Coexistem assim, no atual sistema da responsabilidade civil dois sistemas. O sistema da responsabilidade civil subjetiva (teoria da culpa), em que a culpa ainda é elemento indispensável para a caracterização do dever de indenizar e o sistema de responsabilidade civil objetiva (teoria do risco), em que o agente causador de um dano deve reparar a lesão causada independentemente de culpa.

Apesar da inovação legislativa trazida pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade subjetiva, fundada na culpa do agente, continua sendo regra geral. Apenas haverá responsabilidade objetiva nos casos expressamente previsto em lei e quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Segundo Alkimin (2010, p.103):

De acordo com a sistemática do nosso Código Civil, o empregador que incidir na prática de assédio moral cometerá ato ilícito e, conseqüentemente, deverá ser responsabilizado diretamente pelos danos morais e materiais.

Convém destacar, que o empregador é indiretamente responsável pelos atos dos seus empregados e prepostos, nos termos do artigo 932, III, do Código Civil, havendo, nesse particular, responsabilidade objetiva, não havendo que se perquirir a existência de dolo ou culpa.

Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin (2005, p 108):

O empregador não somente deve se ater a adotar comportamento lesivo à integridade psicofísica e à dignidade do empregado, como também deve adotar medidas genéricas de prudência e as diligências necessárias para a tutela da incolumidade e integridade psicofísica do empregado, devendo punir, no uso do seu poder disciplinar, os atos atentatórios à saúde, personalidade e dignidade do empregado, cometidos por qualquer outra pessoa no ambiente de trabalho, seja colega de serviço, seja preposto.

Assim, resta claro que a responsabilidade civil do empregador é objetiva, deve este ser responsável pelos abusos e atos atentatórios aos direitos da personalidade do trabalhador ocorridos no ambiente de trabalho.

4.2 QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL

Atualmente no direito brasileiro, a quantificação do dano moral tem sido fonte de inesgotáveis discussões em diversas situações, não sendo raros os inconformismos relativos à sua fixação, tanto por parte dos Juízes de Direito quanto dos advogados e estudiosos do direito em geral.

Muitos questionam quanto vale a dor quando o assunto é indenização por danos extrapatrimoniais, por serem impalpáveis, incalculáveis e abstratos, há dificuldade ou quase a impossibilidade de se atribuir quantificação pecuniária exata que represente a adequada e aritmeticamente tal numerário.

Os danos materiais são calculados com base no exato montante do prejuízo econômico sofrido no patrimônio da vítima, já os danos morais, não possuem dimensão monetária, sendo insuscetíveis de avaliação estrita. Assume importância central, nesse ínterim, o arbítrio do magistrado, que, para não se tornar arbitrariedade, deve se fundamentar na prudência, na equidade e na razoabilidade.

Nesse contexto, a Professora Maria Helena Diniz (2005, p. 55) diz que:

Na reparação do dano moral o juiz determina, por equidade, levando em conta as circunstâncias de cada caso, o quantum da indenização devida, que deverá corresponder à lesão, e não ser equivalente, por ser impossível a equivalência.

A responsabilidade do magistrado é enorme, pois a doutrina e a jurisprudência recorrentes coadunam com o entendimento de que o valor da indenização em casos de dano abstrato deve ser arbitrado aos seus auspícios, possuindo liberdade de arbitrar o montante que bem entender no momento da prolação da sentença.

Na legislação trabalhista e civil inexistem regras fixando parâmetros para a fixação da indenização, sendo mais comum os juízes, baseando-se no seu livre convencimento, utilizarem o critério da liquidação por arbitramento.

Na prática, o magistrado levará em consideração as peculiaridades do caso concreto, analisando os ensinamentos da jurisprudência e da doutrina quanto a quantificação do dano moral, quer em função das condições do ofendido, quer em função da capacidade econômica do agressor, além da projeção do dano causado.

Por meio dessa indenização, busca-se alcançar um equilíbrio entre o dano causado, refletido pela dor emocional, ou ainda, por eventuais traumas sofridos pela vítima, e as condições do agente causador. Não se trata de uma “indústria indenizatória” conforme denominada por muitos estudiosos do direito, mas de uma forma de reparar a vítima do dano causado, buscando aliviar os sentimentos negativos oriundos da lesão moral. Mais do que isso, a fixação da indenização deve servir de desestímulo à prática de condutas ilícitas, no sentido da condenação, a um só tempo, ter efeito punitivo e pedagógico, de modo que sirva de exemplo à sociedade, para que condutas dessa natureza não sejam toleradas.

O valor dos danos morais não pode ser tão alto a ponto de arruinar financeiramente o réu, ou de acarretar enriquecimento sem causa do autor e nem pode ser tão baixo a ponto de não penalizar o agressor permitindo que ele reitere a ofensa praticada ou não repare o dano sofrido pelo autor. Para a definição do seu valor, que não deve ser absolutamente elevado e nem irrisório, é necessário que o julgador considere várias circunstâncias em cada caso específico, como a intensidade da culpa e do dano, a conduta e a capacidade econômica do agressor, a repercussão da ofensa, a posição social ocupada pela vítima e as consequências por ela suportadas.

5. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS DEFINIÇÕES

Atualmente a sociedade, em especial as classes de trabalhadores têm passado por diversas mudanças por conta da globalização e dos avanços tecnológicos, tais fatos incentivaram a uma reestruturação nas relações trabalhistas, determinando metas em que o empregado deve cumprir. Conforme o trabalhador conseguisse exceder as metas, adquiria uma posição superior em relação aos demais e com isso estimulou muito a valorização do egoísmo e individualismo em detrimento ao grupo de trabalho, ocasionando conflitos entre as relações sociais no ambiente laboral.

O assédio moral no ambiente de trabalho vem se manifestando de forma estereotipada, mais frequentemente em empresas privadas, porém, no Brasil o serviço público tem se tornado um campo fértil para o desenvolvimento da prática do assédio moral e para ambas, tanto nas empresas privadas, como nos serviços públicos podem ocorrer entre patrões e empregados, quanto entre trabalhadores da mesma linha hierárquica, com diversas finalidades entre eles, como por exemplo, a demissão do assediado, pedido precoce de aposentadoria, licença sem vencimento ou até mesmo sua transferência ou remoção.

Independente do conceito, é relevante definir que o assédio moral é uma violência de difícil identificação, isso porque o assédio moral ocorre na maioria das vezes de forma bastante sutil, e devido a sua sutileza, não são constatadas nas primeiras investidas, mas, seu efeito progressivo e contínuo acaba por caracterizar o assédio, onde o assediado é envolvido num contexto tal, que é até mesmo levado a pensar que é merecedor ou culpado pelas situações constrangedoras e humilhantes a que é submetido, ficando tão fragilizado emocionalmente, ocasionando em sua baixa produtividade que muitas vezes leva ao desemprego, não podendo abster-se que o dano psíquico pode causar à vítima depressão, condicionando-a a cometer suicídio, todavia, ainda que o assédio moral seja apresentado de diversas formas, é necessário cautela, tendo em vista que muitas pessoas confundem o assédio moral com qualquer conduta indesejada, como a natural “pressão” psicológica decorrentes de recrudescimento do mercado no qual a atividade laboral do empregado se insere, exigências de metas de produção, vendas ou com o simples descontentamento quanto à forma de conduta do empregador, não caracterizam a agressão, pois o empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus subordinados, porque assume o risco da

atividade econômica (artigo 2º CLT), de outra parte, para ser empregado é absolutamente necessário estar subordinado, ou seja, estar sob o comando de outrem (artigo 3º CLT).

Hádassa Bonilha Ferreira (2004, p. 46) diz que:

O assédio moral deve ser analisado como espécie do gênero sofrimento no trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais, apesar de possuírem elementos comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como ferramenta dentro do processo do Assédio Moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.

Por esse motivo, procura-se entendimento para melhor conceituação ao tema na área da Psicologia, por todas as pesquisas já realizadas nesse campo de atuação e colaboração para a ciência do Direito, um dos maiores especialistas do estudo desse fenômeno no âmbito psicológico, com intuito de identificar condutas relacionadas ao tema no interior das empresas e desenvolver um trabalho de combate ao assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, empresas e administradores, foi Heinz Leymann, psicólogo do trabalho de origem sueca, onde definiu que o assédio moral:

É a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para distinguir o assédio moral dos outros fenômenos, é a exposição, repetitivas e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras no exercício de sua função durante a jornada de trabalho, que possa provocar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Já a aplicação da expressão “moral” veio da necessidade de questionarmos o que é errado ou certo, o que é valoroso ou o que é maldoso dentro da conduta humana na prática que ocasiona o assédio.

Outra pioneira no conceito de assédio moral foi a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, onde faz uma associação mais direta com a relação de emprego, em que condutas adstritas à matéria adquirem um teor mais complexo devido à dependência econômica do trabalhador subordinado em relação ao empregador. Ela conceitua o tema compreendendo que:

POR ASSÉDIO EM UM LOCAL DE TRABALHO TEMOS QUE entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio moral consiste em uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias à ética, em geral fruto de autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto trabalhadores como trabalhadoras em todos os ramos de atividade (Barreto, 2009).

Também se caracteriza como uma ação sistematizada e focalizada, ou seja, um processo sistemático de hostilização, direcionando a uma pessoa, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação (Ávila, 2009).

No Brasil, o livro da médica do trabalho Margarida Barreto denominado Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações, definiu assédio moral em seus ensinamentos:

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados frequentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la emocionalmente. O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil e a vítima sente-se forçada a pedir demissão.

No âmbito jurídico o posicionamento de vários doutrinadores, onde há unanimidade em destacar o terror psicológico que a vítima do assédio moral sofre. Vejamos o que diz a respeito a doutrinadora Sonia M Nascimento (2004, p. 21):

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalho a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, a dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito exclusivo a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Nessa mesma direção, percebe-se que as jurisprudências de nossos tribunais se mostram cada vez mais preocupada em resguardar o instituto em comento, e vem consolidando entendimento no sentido de que é fundamental a proteção da dignidade humana nos casos de assédio moral, tendo em vista que se trata de direito fundamental, cláusula pétrea,

devendo ser reparadas todas condutas abusivas aos valores protegidos pela Constituição Federal de 1988.

O doutrinador Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1079) traz um conceito genérico para o assédio moral, não obstante enfatiza o assédio moral como:

Uma conduta abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que fere a dignidade psíquica do ser humano, e que tem a finalidade de impor a vítima uma sensação de exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social.

Contudo o Pamplona Filho acrescenta que o assédio moral reveste-se da característica do cerco, ou seja, a intenção de impor à vítima a sensação desagradável de exclusão das demais pessoas.

Mesmo não havendo uma metodologia específica sobre o tema é possível compreender o fenômeno a partir de elementos tirados dos conceitos doutrinários colacionados acima, que se tornam primordiais para a configuração do assédio moral, como conduta repetitiva, natureza psicológica, finalidade e necessidade do dano psíquico emocional.

Existem várias definições de assédio moral, conforme seja o enfoque psicológico, médico ou jurídico. Juridicamente falando, podemos dizer que é considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa não-sexual, com o intuito de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito, isolamento e abusos de poder.

5.1 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Importante destacar que o assédio moral pode ser identificado em três modalidades básicas. Assédio moral vertical, assédio moral horizontal ou assédio moral misto.

5.1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Essa modalidade de terror psicológico no trabalho pode ocorrer de duas formas o assédio moral vertical descendente é o terror psicológico praticado pela figura do empregador, onde se encontra em uma posição hierárquica superior em relação ao empregado, nesse caso é a espécie mais habitual e de fácil constatação, pois o superior beneficiasse de sua condição de detentor de poderes diretivos e disciplinares, em relação ao subordinado para praticar o assédio moral, ocasionando na contaminação do ambiente de trabalho, tornando-o degradante e de baixa qualidade, passando a ser um local de desmotivação com baixo potencial produtivo. Já o assédio moral vertical ascendente, apesar de ser praticado com menos habitualidade, ocorre quando a conduta é praticada pelo hierarquicamente inferior, ou seja, do empregado para com o seu superior, o que geralmente pode ocorrer nos casos em que um funcionário é promovido e não é aceito pelos colegas no seu ambiente de trabalho.

5.1.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Nesse tipo de assédio moral, a conduta é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho, não existe uma subordinação entre aqueles que o praticam, pois são os que se encontraram hierarquicamente em níveis iguais. Tal conduta se manifesta através de brincadeiras maldosas, devido à competitividade, à inveja por conta de a vítima ter mais qualificações que os demais e também por ciúmes, por ter o assediado preferência do empregador.

5.1.3 ASSÉDIO MORAL MISTO

O Assédio moral misto é aquele que se caracteriza por atingir pelo menos três figuras dentro da rotina trabalhista: o agressor horizontal (que é praticado por colegas de mesmo nível hierárquico), o agressor vertical descendente (que é praticado pelo superior hierárquico) e a vítima do assédio moral. Neste caso, a vítima é atingida por todos, superiores e colegas,

independente de quem inicia tal ação, com o passar do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior hierárquico que começa a excluir um determinado empregado, e os outros subordinados tanto por quererem se posicionar ao lado do empregador, ou por medo, adotam a mesma posição. A vítima passa a ser responsável por todos os problemas na empresa, e os colegas de trabalho normalmente passam a agir ou a ser omitir, contribuindo assim para o resultado pretendido pelo agressor originário.

5.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O assédio moral fica caracterizado a partir do momento em que a vítima é exposta a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas vezes no exercício de sua função durante a jornada de trabalho, que possa provocar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais. As características mais frequentes do assédio moral no ambiente de trabalho estão relacionadas ao modo de falar, utilizando gestos e palavras com teor pejorativo, escritos, difamações, condutas abusivas e constrangedoras com o intuito de humilhar e inferiorizar, impondo a vítima uma sensação de exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social. Existem também aquelas relacionadas a função, como mandar refazer um trabalho várias vezes, controlar excessivamente o tempo da vítima no banheiro, estabelecer metas impossíveis de serem cumpridas, levando-o ao descrédito pessoal, ou até mesmo delegar serviços diversos do cargo e alheias à vontade.

Diante disso, ficam destacados os elementos que executam a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, tais elementos são imprescindíveis para a configuração da conduta do assediador.

A doutrina elenca algumas formas de comportamentos específicos, como sendo elementos caracterizadores do assédio moral, as quais constituem uma espécie de técnicas destinadas a desequilibrar a vítima, tais como técnicas de isolamento; ataque; punitiva; relacionamento.

As chamadas técnicas de isolamento, ocorrem quando o assediado é deixado sem nenhuma atividade, ou são atribuídas funções para que ele se mantenha isolado, excluindo-o do convívio com os colegas de trabalho. As técnicas de ataque consistem em rebaixar, desqualificar e desacreditar a vítima na frente dos clientes ou colegas da empresa. Já as

técnicas punitivas são quando a vítima é colocada sob pressão por conta de pequenos erros, com a intenção de fazê-la pedir demissão. E as técnicas de relacionamento que ficam configuradas quando o assediador ignora a vítima, sempre limitando sua comunicação e impedindo-o de se expressar.

Barros (2004, p. 545), ainda menciona outras formas de caracterizar o assédio moral, cuja agressão é dissimulada, não permitindo o revide. Manifestando-se por suspiros seguidos, pelo erguer de ombros, olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironia, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente praticados em público. Usam-se ainda discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre as preferências, favores sexuais e outros.

A doutrina ensina que para a caracterização do assédio moral é necessária conduta abusiva, reiteração de condutas; postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional.

a) Conduta abusiva: Está relacionada ao abuso de poder, conduta que excede os poderes de hierarquia, como humilhações e ofensas, com o objetivo de inferiorizar a vítima, afetando até mesmo a sua esfera pessoal.

b) Reiteração de condutas: Para caracterizar o assédio moral, é necessário que haja repetição do ato de agredir psicologicamente o trabalhador.

c) Postura ofensiva à pessoa da vítima: Insistência em manter a vítima pressionada, através de provações e atitudes constrangedoras.

d) Agressão psicológica: fere a intimidade e a dignidade da vítima, violando o princípio que tutela os valores pessoais de cada trabalhador.

e) Finalidade de exclusão do trabalhador: Diz respeito a necessidade de que a vítima seja excluída do seu ambiente de trabalho, que se sinta rejeitada, forçando-a pedir demissão.

f) Dano psíquico emocional: é uma consequência do terror psicológico, mediante atos perversos praticados por parte do empregador, ocasionando no abalo psicológico da vítima e refletindo em sua baixa produtividade, que por muitas vezes leva ao desemprego.

No trabalho subordinado, diferentemente do trabalho autônomo, é conferido ao empregador por meio do ordenamento jurídico, o direito de comandar o ambiente de trabalho, com

poderes de contratar, fiscalizar, punir ou dispensar determinado trabalhador e se tais poderes forem exercidos sem caráter intimidatório e sem ferir a honra do trabalhador, tem-se o exercício normal de um direito, é o chamado JUS VARIAND, que é a decorrência lógica do poder diretivo do empregador, em que pode haver alterações no contrato de trabalho, de modo que, não altere significativamente o ajuste laboral.

Maurício Godinho Delgado (2013, p.48), Aline Monteiro de Barros (2012, p. 840) e Simone C. Gonçalves (1997 p. 48) dizem respectivamente que:

O jus variandi é uma prerrogativa (juridicamente limitada, é bem verdade) de adequação e redirecionamento da prestação laboral contratada, que a ordem jurídica assegura ao empregador no transcorrer do contrato, conforme art. 2º, caput, da CLT, e art. 1º, IV, in fine, da CF/88.

O jus variandi é a faculdade concedida ao empregador, com fundamento no poder diretivo, de realizar modificações e variações na prestação de serviços conforme as circunstâncias, exigências ou perigos que surjam na realidade fática.

O jus variandi é a faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e a organização da empresa.

Acontece que o exercício desse poder diretivo do empregador não é absoluto ou ilimitado, assim como todos os poderes de um Estado Democrático de Direito, está sujeito aos limites dos direitos fundamentais, sendo sempre fiel aos princípios fixados pela dignidade da pessoa humana.

Toda via, cabe lembrar que nem todo conflito ou ato isolado de estresse vivido pelo empregado caracteriza o assédio moral. Para caracterização, a conduta do autor deve ser dolosa, abusiva, agressiva, vexatória e tais agressões devem ser reiteradas e regulares, onde há uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido.

Considerando a atual realidade da organização produtiva com o mercado de trabalho muito competitivo, onde as empresas procuram por um empregado multifuncional e polivalente, além de altamente capacitado, certamente ocasionará irritações, nervosismo, e frustrações, que em muitos casos decorrem do simples exercício da função.

Desse modo o Judiciário vem cautelosamente analisando em casos concretos a diferença entre meros dissabores e o assédio moral no ambiente de trabalho:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS

Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175).

DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO.

As alegações de abuso do poder diretivo, ou da configuração de assédio moral, trazidas pela autora, em sua peça de ingresso, não podem ser confundidas com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Não podem ser confundidas, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um alguém em particular. Na hipótese dos autos, a reclamante não logrou se desvencilhar, a contento, do encargo probatório que sobre si recaía, a respeito dos fatos constitutivos do seu direito 36 Revista Eletrônica março de 2013 Assédio Moral e Assédio Sexual (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Não há prova robusta que permita afirmar ter ocorrido atitude ilícita por parte da reclamada, nem atos de perseguição, humilhação, discriminação ou constrangimento sobre a obreira. (TRT 3ª R.RO 1044-22.2012.5.03.0003; Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça; DJEMG 18/02/2013; Pág. 215).

Frequentemente o superior hierárquico acaba por repreender o empregado por falta de diligências deste no desempenho de sua função, o que é absolutamente normal e não pode ser tido como terror psicológico ao contrário, para a caracterização do assédio moral é necessário atos e comportamentos praticados pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem em atitudes abusivas, humilhantes e de ostensiva perseguição, de forma contínua, acarretando em danos relevantes às condições morais, emocionais e físicas da vítima, trazendo males que podem vir a prejudicar a sua vida tanto dentro como fora do ambiente de trabalho.

O modo humilhante e agressivo com que o empregador subordina o empregado configura total violação contra a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, as quais embasam o direito do trabalhador, por isso, a necessidade da identificação correta das características do assédio moral, que acaba por permitir um enfrentamento mais efetivo a esse modo de violência direcionada ao trabalhador de modo que, resgate o respeito nas relações trabalhistas.

5.3 SUJEITOS

O sujeito ativo do assédio moral no ambiente de trabalho é denominado como assediador e agressor, pode ser o empregador ou superior hierárquico subordinado a este, colega de trabalho ou também pode ocorrer casos de um empregado, destinar condutas assediantes contra um empregador, sobre tudo, o assédio moral praticado tanto pelo empregador ou superior hierárquico quanto pelo colega de trabalho degrada o ambiente laboral, tornando-o hostil, violando a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade da vítima.

Sujeito ativo é aquele que pratica, de forma reiterada a conduta lesiva contra outra pessoa no ambiente de trabalho, é considerado o autor da agressão, e por estar numa posição superior passa a usar de manobras medíocres, perversas e muitas vezes, silenciosa, fazendo com que a vítima se sinta incapaz. Entretanto não assume aspecto singularizado, já que em muitos casos o assédio moral procede de um coletivo, de um grupo, como por exemplo dos próprios colegas de serviço. As causas que geram a conduta do assediante pode ser as mais diversas, como por exemplo, deficiência na organização do trabalho, competitividade e lucratividade, precariedade de comunicação e informação interna, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a

produtividade, falta de uma política de relações humanas, ciúmes, inveja em virtude da aparência e de ser bem relacionado profissionalmente.

Vale ressaltar que não há necessariamente uma conexão hierárquica entre o agressor e o assediado, embora essa seja a forma mais frequente de ocorrer o assédio moral no ambiente de trabalho, tendo como principal agente causador, o superior hierárquico e devido ao seu papel de direção, controle e fiscalização, tem a função dirigir os destinos da empresa dentro dos limites estabelecidos pela lei e conforme estabelece a lei, o empregado está subordinado ao empregador, submetendo-se ao poder de direção e acatando as ordens que lhe forem impostas, embora exista submissão da parte do empregado, não quer dizer que é retirado a condição de ser humano e o devido respeito ao trabalhador.

Nesse sentido, Francisco das Chagas Lima Filho (2007, p. 165) esclarece:

Frequentemente o assediante e o assediado ou vítima se encontram em uma relação assimétrica e de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimação se aproveita dessa situação de desigualdade, de superioridade hierárquica para despejar sobre a vítima um conjunto de atuações que está muito dificilmente pode se subtrair a perseguição de que é objeto, pois que a própria relação de hierarquia e dependência lhe impede reagir agressões, sob pena e na maioria das vezes ser ainda mais prejudicada.

Sendo o assédio moral uma agressão e não um conflito, há o propósito do sujeito ativo em perseguir o empregado de natureza mais frágil, acarretando no sentimento de medo não só na vítima, mas também aos colegas de trabalho que estão presenciando. Com tal situação de temor faz gerar a obediência por parte de todos no ambiente de trabalho, onde a vítima é a mais lesada por conta da falta de meios de reagir contra a agressão.

No entanto, situações não raras em que o assédio provém de uma relação de mesmo grau hierárquico, em que o agressor é colega de trabalho da vítima, tem-se também a hipótese, da agressão psicológica ocorrer pelo fato do trabalhador ser homossexual, negro ou ter opção religiosa diversa dos demais.

Vale ressaltar que os aspectos psicológicos e a intencionalidade que causam a prática do terror psicológico não são elementos essenciais para caracterização do assédio moral, apenas são importantes para facilitar a identificação do assediador, pois o que move o assediador a praticar tal conduta é irrelevante, devendo o nosso ordenamento jurídico ter a atenção voltada à vítima, que teve sua dignidade e seus direitos de personalidade violadas pelo agressor.

Sobre o comportamento do agressor, Marie-France Hirigoyen (2005, p. 276) diz:

Esses indivíduos perdem o norte, não são mais nada e não demoram em mergulhar na depressão [...]. Justamente por uma absoluta falta de segurança na sua própria capacidade, podem destruir o outro para se realçar (vingam-se assim daquilo que não são) ou para se defender. Como não estão satisfeitos consigo mesmos e estão convencidos de que as soluções corretas não virão deles próprios, utilizam-se dos outros para sobressair, primeiro se apropriando das ideias deles, “usando-os”, depois os desqualificando, a fim de ficar sozinhos, em boa posição.

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e a boa-fé que deve nortear toda e qualquer relação social ou jurídica (Alkimin, 2010).

O agressor é uma pessoa que não pode existir senão pelo rebaixamento de suas colegas de trabalho, pois tem a necessidade de demonstrar poder para ter uma boa autoestima, enfim, trata-se de alguém que é impulsivo, covarde, fala muito e escuta pouco, não assume suas responsabilidades, não reconhece seus erros, não sabe valorizar os demais e sempre plagia ou se apropria do trabalho dos outros.

No que concerne ao sujeito passivo, é a vítima do assédio moral, podendo ser denominada por assediada, agredida. Habitualmente é o empregado, toda via, o empregador ou seu patrono também se enquadram nesse papel quando os empregados querem o tirar do cargo.

Não obstante, não há como negar que alguns grupos, são mais suscetíveis à prática do assédio moral no ambiente de trabalho, trata-se de coletivos com maior vulnerabilidade, cuja dificuldade em acesso e manutenção do serviço são superiores do que as enfrentadas pelos outros empregados.

Nesse sentido o Juiz do Trabalho Francisco das Chagas Lima Filho (2007, p. 170), diz que:

Esses coletivos são representados em regra pelas mulheres, pelos trabalhadores estrangeiros, por aqueles que são contratados por tempo determinado ou que sofrem alguma incapacidade. É claro que esses coletivos não esgotem os que grupalmente possam também ser vítimas do assédio moral em razão de sua maior vulnerabilidade, como os idosos, os negros, os homossexuais e outros segmentos que até mesmo em razão do preconceito

têm sido as principais vítimas da discriminação e de maltrato inclusive pelos próprios colegas.

A vítima desse terror psicológico se enquadra naquele empregado que sofre agressões verbais reiteradas e sistemática, com a intenção de menosprezá-lo, hostilizá-lo, isolá-lo de todo grupo de trabalho. Agressões essas que violam a sua dignidade profissional e pessoal. As consequências estão como no pedido de demissão ou a insatisfação pelo trabalho, diminuição no seu rendimento e capacidade laborativa, além de danos à saúde física e psicológica do subordinado que em determinados casos gera afastamento do desempenho de sua função. Contudo a vítima que é assediada é aquela que está bem relacionada e desenvolvida no seu ambiente de trabalho.

Guedes (2003, p. 69) faz as seguintes observações:

A vítima do terror psicológico no- trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

A vítima passa a ser discriminada no ambiente de trabalho sendo submetido a situações vexatórias, desprezíveis e humilhantes, comprometendo sua saúde psíquica e física, afetando no convívio social e familiar, ficando mais apta não somente aos erros na execução dos trabalhos a ela submetida, mas também de se adaptar ao ambiente laboral, por consequência a vítima será alvo de sanção disciplinar, podendo ser demitida do serviço por justa causa.

Portanto, tem-se a figura do sujeito passivo, vítima do assédio moral que normalmente é o empregado, individualmente considerado, ou um grupo, subordinado ao assediante e que se destaca por possuir características de habilidade ou condição que o agressor não tem. De outra parte, tem-se a figura do sujeito ativo, agressor, assediador que é constituído

habitualmente pelo empregador ou qualquer superior hierárquico que, para elevar sua autoestima e demonstrar poder, acredita ser necessário rebaixar os outros, age sem nenhuma nobreza de caráter e se contenta em assistir sua vítima sucumbir diante de suas agressões perversas.

5.4 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

No que diz respeito à natureza jurídica do assédio moral, a doutrina aponta o dano moral e a discriminação. Isso porque o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade da conduta é a exclusão do assediado do ambiente de trabalho, as condutas incidem em uma forma de discriminação pelo fato de expor o subordinado a uma séria de desigualdade em relação aos outros empregados, ou até mesmo no ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que no Brasil constituiu fundamento da República, conforme prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente à saúde psíquica (art. 6º, CF). A prática do assédio moral ofende os direitos humanos fundamentais do assediado, conforme bem acentua o professor Sergio Gamonal (2006, p. 54) em seus ensinamentos:

A violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, caput trata que:

Todos são iguais perante a lei, sem 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(...).

Combinado com o artigo 7º, inciso XXX, também de nossa Carga Magna, “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), mediante a convenção 111 (Discriminação em matéria de emprego e profissão), ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1965, indica a discriminação como elemento que ofende os direitos firmados na Declaração Universal do Homem. Em seu artigo 1º da OIT, a discriminação é compreendida como, “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

A discriminação também é inserida na prática do assédio moral nas relações de trabalho, tendo amparo na Constituição Federal, bem como na Organização Internacional do Trabalho.

No entanto, pode-se classificar o assédio como uma espécie de gênero “dano moral”, caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade do trabalhador: a honra, a imagem, a liberdade, o nome, entre outros. Partindo dessa afirmação, o assédio moral gera danos morais e devem reparados, com base no artigo 927 do nosso Código Civil bem como, o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

Não obstante, além do dano moral, o empregado pode pedir danos materiais em virtude da perda de seu emprego e de sua capacidade produtiva. Sendo assim, faz jus a vítima pleitear danos materiais e morais.

Nesse sentido, se colaciona a jurisprudência abaixo:

A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA).

5.4.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Quanto à legislação, conforme mencionado anteriormente, não existe ainda uma lei federal específica que tipifique expressamente como ato ilícito o “assédio moral”, seja no campo penal, civil ou nas relações trabalhistas.

Como o assédio moral ocorre no âmbito laboral, compete a Justiça do Trabalho julgar essa matéria, a Consolidação das Leis Trabalhistas permite meios para que durante o processo de assédio moral, a vítima possa se resguardar desde que ainda vigente a relação de trabalho, fazendo analogia ao artigo 483, alíneas a, b, c, d e e, da CLT:

Artigo 483 CLT: 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;

Logo, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses enseja por parte do trabalhador o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador, com base no descumprimento da obrigação patronal de preservação da personalidade moral de seus empregados (alínea “d”), a conduta do agressor, por ser caracterizada como violação à dignidade do trabalhador, produzindo na maioria dos casos resultados gravosos à saúde da vítima, também por ser enquadrada nas alíneas “a”, “b” e “e” do referido artigo da CLT.

Não obstante, salienta Fonseca, que esses dispositivos supracitados se referem superficialmente ao assédio moral, pois resguardam tão somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meios satisfatórios de compensação do trabalhador assediado, nem prevendo medidas preventivas desse terror psicológico.

Situação que se demonstraria ideal para que houvesse maior visibilidade do problema, é que fosse acrescido nas hipóteses do artigo 483 da CLT a previsão do assédio moral, conforme ocorreu com a inclusão na CLT de regras a respeito ao acesso da mulher ao mercado de trabalho através do artigo 373-A, CLT, que deu maior enfoque à proteção da mulher, eliminando nem todos, mas, alguns obstáculos para o seu ingresso no mercado de trabalho.

5.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Apesar de não existir uma lei específica dispondo e identificando o assédio moral no trabalho, suas consequências recairão sobre os envolvidos, sobre o ambiente de trabalho e também sobre a empresa.

5.5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. A prática do assédio moral se tornou uma conduta costumeira nas empresas onde há indiferença e menosprezo pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos continuam a trabalhar. O assédio moral revela-se uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações trabalhistas.

Os estudos realizados por Marie-France Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 62), esclarece que:

Assédio moral, desenvolvido na relação de emprego, causa graves consequências à saúde da vítima, haja vista que a humilhação repetitiva e prolongada contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade.

Segundo Fonseca (2003, p. 675), o local de trabalho o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem torna-se fatores que diariamente renovam as

emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Diante de situações de ameaça as pessoas entram em um estado de prontidão que as induz a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadição e até mesmo ao suicídio.

Ademais, os danos emocionais alcançam a vida familiar e social da vítima. O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal de cada pessoa e, portanto, na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sofre uma queda na autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, desagradável (GUEDES, 2003, p.94).

Não obstante, a relação familiar se arruína quando se torna válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Por essas razões, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas e bebidas, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio (GUEDES, 2003, p. 94).

Entre as consequências mais comuns apontadas por Barreto (2006, p. 153), em suas pesquisas foi que ao perderem a identidade de trabalhador as vítimas de humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante olhar do outro. Alguns relataram o início de consumo de drogas de todos os tipos, para esquecer a humilhação, outros revelaram a reprodução no lar, no âmbito familiar, da violência vivida no trabalho.

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego, a vítima do assédio fica num estado tão debilitado que sequer possui condições física ou psicológicas de se recolocar no mercado de trabalho e, portanto, resta prejudicado o meio da sua subsistência e de sua família.

Nesse contexto, a vítima pode se tornar um peso para o Estado, pois receberá benefícios previdenciários temporários ou permanentes em razão da incapacidade adquirida, e a sociedade, como um todo, também é atingida com a sobrecarga da Previdência Social.

Além da vítima, o assédio moral afeta a empresa, com a queda na produtividade, dificuldade de integração e interação no ambiente de trabalho, falta de motivação e concentração da vítima, que aumentam os erros do serviço, além de absenteísmo, tudo capaz de resultar em prejuízos financeiros para o empregador.

Os sintomas apresentados pelas vítimas assediadas moralmente são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão.

Outrossim, conforme os demais trabalhadores tomem conhecimento sobre a existência do processo de assédio moral não apurado e não punido, gera insegurança e intranquilidade no ambiente de trabalho, especialmente àqueles trabalhadores que estão em semelhantes condições pessoais e profissional ao trabalhador assediado, o que onera excessivamente a organização empresarial. Tal insegurança também afeta a produtividade, pois gera temor aos demais trabalhadores, que muitas vezes presenciam os assediados sendo substituídos, transferidos ou acabam, até mesmo, sendo despedidos (PAMPLONA FILHO, 2006).

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (ALKIMIN 2013, p.83).

As emoções são constitutivas do nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se, indignados, revoltados, desonrados, traídos, com raiva e tem vontade de vingar-se. Sente-se envergonhados diante da mulher e dos filhos e acabam se isolando da família, evitam contar o ocorrido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio e fracasso.

Maria Aparecida Alkimin (2013, p 84) diz que:

O assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho causa danos irreparáveis para a vida da vítima, sendo considerada uma forma de violência grave, portanto deve ser banido do ambiente de trabalho.

5.5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR E PARA A EMPRESA

Apesar do assédio moral não possuir legislação específica no Brasil, sua prática pode ser punida através da legislação existente, sendo o assédio praticado pelo empregador, superior hierárquico, ou algum outro funcionário contra o empregado, a empresa responde pelo ilícito, pois esta é responsável por todos os atos dos funcionários conforme visto, devendo o empregador se alertar regularmente para que não ocorra uma constante manifestação do assédio moral em sua empresa. O assédio moral prejudica a empresa, gerando um clima organizacional sem efetividade, e desfavorável ao trabalho, tornando impossível que o trabalhador exerça sua função de modo correto. O assédio moral no ambiente de trabalho acaba gerando temor, desmotivação, redução da produtividade e rendimento, aumento de erros e absenteísmo, por parte não só daqueles que são assediados, mas também dos que não o são.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 58-59) menciona pesquisa realizada pela Associação Italiana contra o Assédio Moral e o Stress Psicossocial. Os resultados dessa pesquisa apontam que:

As práticas de assédio moral são responsáveis pela redução de 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, o que impõe à empresa considerável impacto econômico, em função dos gastos com salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe, posteriormente, com seu afastamento a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento de um novo empregado. De outro lado. A ação do empregado assediador também gera queda na produtividade da empresa. A pesquisa revê que o assediador consome de 5% a 10% de sua jornada de trabalho tramando ou colocando em execução as ações de assédio moral, o que demonstra o caráter pernicioso de tal prática para as atividades da organização empresarial.

A tendência é que o a vítima assediada passe a faltar do trabalho, com uma forma de escapar dos ataques assediadores. Não é raro o afastamento com a suspensão do contrato

de trabalho mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho.

A ausência de uma gestão de pessoal voltada para a dignidade do trabalhador com proteção especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa a um verdadeiro declínio, portanto, o interesse primordial no combate ao assédio moral é do próprio empregador.

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingido a dignidade e personalidade da pessoa do trabalhador. O assediador poderá ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral. Cabendo indenização a vítima, sendo moral, ou seja, quando houver prejuízos não palpáveis, não mensuráveis, isto é, danos psicológicos ou a sua honra, e também indenização material, em casos em que o assédio tenha causado prejuízos financeiros à vítima.

No âmbito penal, o assédio moral poderá ser tornar um crime como, por exemplo, algumas caracterizadoras dos crimes contra a honra prevista respectivamente nos artigos 138 a 145 do Código Penal.

Sobre o prisma das obrigações contratuais todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras que caracterizam o assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no artigo 483 da CLT, consubstanciando grave violação do empregador nas obrigações contratuais e legais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do patrão, ensejando na rescisão do contrato de trabalho, com a pagamento de todas as verbas devidas, ou seja, o empregado vítima do assédio poderá ajuizar uma ação trabalhista requerendo rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo pleitear neste mesmo processo indenização pelo assédio.

Ou seja, mesmo que o ato seja cometido por um empregado do mesmo nível hierárquico contra outro empregado, a empresa poderá ser responsabilizada pois tem o dever de fiscalizar e punir todos os atos indevidos de seus empregados.

Em relação ao empregado que comete o assédio moral, sendo contra outro funcionário ou contra algum superior hierárquico, a empresa poderá demiti-lo por justa causa, conforme autoriza o artigo 482 da CLT, além de prejuízos morais e materiais oriundos desse ilícito e o conseqüente dever de indenizar o dano causado sem embargo das conseqüências penais.

Portanto as consequências geradas para o a empresa que não fiscaliza o ambiente de trabalho e permite a ocorrência de certas condutas entre seus empregados é o sofrimento de sanções. A vítima, por meio de provas contundentes, entra com uma ação judicial contra a empresa, solicitando que todos os danos a ele causados, sejam estes emocionais ou físicos, sejam indenizados financeiramente.

Conclui-se que, na hipótese de ser dado ganho de causa ao empregado, a empresa deve pagar um valor estipulado em juízo, o que pode até mesmo leva-la à falência, a depender da quantia a ser gasta com o processo e indenização.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS E REPARATIVAS

Considerando que a legislação brasileira ainda não possui muitos dispositivos específicos voltados à proteção da vítima do assédio moral, faz-se relevante mencionar algumas medidas preventivas que podem e devem ser tomadas pela empresa ou pelo empregador, bem como pelo empregado assediado.

Com relação à empresa, está deverá:

- 1) Formar e informar os empregados investidos de cargo hierarquicamente superior ou de igual hierarquia ao da vítima a respeito do assédio moral, treinando os hierarquicamente superiores em técnicas de administração.
- 2) Definir as tarefas e funções de cada trabalhador, bem como definir as condições de trabalho.
- 3) Declarar expressamente que não tolera condutas que constituam abuso de poder.
- 4) Planificar e desenhar as relações sociais da empresa.
- 5) Incentivar as boas relações de trabalho, de forma a evitar o ambiente de trabalho enraivecido e degradante.
- 6) Estar sempre atenta para aumento súbito e injustificado do absenteísmo.
- 7) Avaliar regularmente os riscos psicossociais existentes na empresa (NASCIMENTO, 2015).

A empresa ou o empregador deverá ainda fiscalizar diretamente as atividades desenvolvidas por seus empregados, bem como o ambiente de trabalho, atuando de forma mais efetiva na própria relação de direito material.

Fonseca (2003, p 675) sugere também a aplicação de um regulamento nas empresas, definindo o que é assédio moral, vedando sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas de forma a aplicar medidas severas para servir de referência a todos na empresa.

O papel da empresa e do empregador é de fundamental importância, pois é ela que dará as diretrizes que irão reger o comportamento daqueles que compõem sua estrutura organizacional (TEIXEIRA, 2006).

Quanto aos empregados, estes deverão:

- 1) Participar efetivamente na vida da empresa, de forma a ganhar autonomia.
- 2) Nunca se calar caso suspeite da possibilidade de estar sofrendo assédio moral.
- 3) Socializar e divulgar o tema, isto é, não tentar solucionar e lutar sozinho contra o problema, mas reagir rapidamente, comunicando a situação a amigos de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais, bem como solicitar a intervenção da empresa.
- 4) Afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentimento de culpa pela prática do assédio moral ou de ser o motivo do problema.
- 5) Se necessário buscar apoio psicológico e aprender técnicas de defesa e relaxamento, a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde.
- 6) Considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal ou até mesmo ajuda psicológica.
- 7) Eventualmente apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho ou ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2015).

A atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido muito importante no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais como, por exemplo, a celebração do termo de ajustamento de conduta, efetivando soluções às vítimas (SILVA NETO, 2005, p. 34).

Sendo o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando funestamente doenças a partir dessa prática, há evidente prejuízo ao ambiente de trabalho. Então o Ministério Público do Trabalho detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores (FONSECA, 2008, p. 44).

A prevenção externa através de sindicatos também se destaca como de grande importância, pois, alguns sindicatos brasileiros tem demonstrado relevante atuação no combate ao assédio moral. Observa-se em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas. Também tem os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos, que podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte dos empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um empregado vítima do assédio (FERREIRA, 2004, p. 115).

Nesse contexto reconhece Márcia Novaes Guedes (2003, p. 151):

(...) que os sindicatos têm um papel decisivo a desempenhar na informação e defesa dos trabalhadores relativamente ao assédio moral. Aduz que o marketing social ainda é a grande arma dos sindicatos para combater essa conduta perversa. Percebe-se o engajamento de alguns sindicatos no combate a esse problema, por meio de cartilhas por eles elaboradas e distribuídas, objetivando informar, orientar e dar visibilidade ao tema, explicando de forma simples como prevenir e evitar esse tipo de violência.

Ademais, a vítima do assédio moral é assegurada o direito de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, oriundo da violação de sua honra, boa fama, da autoestima e da saúde psíquica e física, bem como outras maneiras de se proteger e evitar eventual pedido de demissão. Há ainda a possibilidade de a vítima pleitear eventual reparação por danos materiais, que dizem respeito aos danos causados à ordem econômica, tais como a perda do emprego, despesas tidas com tratamentos médicos e psicológico.

A conduta do agressor traz consigo três elementos aptos a ensejar a caracterização de sua responsabilidade civil: ato ilícito, malicioso e doloso. O dano, isto é, o prejuízo psíquico emocional e o nexo causal. Estes são requisitos essenciais para efeitos de indenização por danos morais e materiais advindos do assédio moral, a ser pleiteado pelo empregado assediado (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 285).

A indenização possui natureza sancionadora, pois reprime o ato praticado pelo agressor, de forma que o ressarcimento por dano moral seria uma espécie de compensação. Logo, pode-se afirmar que a indenização tem função compensatória e função pedagógica, no sentido de punir o agressor, para que não repita a agressão (MARTINS 2007, p. 32).

Quando o agressor for o próprio empregador, ele será o responsável direto pela reparação dos danos causados ao trabalhador. E assim sendo, estando presentes os elementos

caracterizadores da responsabilidade, ele poderá responder de forma subjetiva quanto aos danos causados ao empregado, devendo-se perquirir o elemento culpa para a responsabilização do empregador pelos danos ao empregado, decorrentes do assédio moral praticado (DALLEGRAVE, 2007, p. 288).

Todavia, se o agressor for empregado investido de cargo hierarquicamente superior ou de igual hierarquia ao da vítima, a hipótese deixa de ser responsabilidade civil subjetiva, transformando-se em responsabilidade civil objetiva. A culpa, nesta hipótese, torna-se irrelevante para aferir a responsabilização do empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1085).

Vale ressaltar que, nos termos do que dispõe artigo 934 do Código Civil, ao empregador condenado objetivamente por ato do empregado, caberá reaver o que pagou por ele, o que poderá ser pleiteado através de ação regressiva (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1085).

Com efeito, as medidas preventivas devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado, como forma de assegurar maior eficácia à legislação aplicável.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme todo o exposto, evidencia-se que o assédio moral, embora seja um fenômeno que sempre existiu nas relações de trabalho, é assunto que apenas recentemente vem ganhando destaque no âmbito legislativo e doutrinário, de forma que ainda é tema pouco ventilado.

Muitas pessoas relatam e vivenciam em seu ambiente de trabalho situações que poderiam ser classificadas como assédio moral, e, entretanto, não se dão conta de que estão sendo vítima deste terror psicológico.

E ainda, por falta de informação, a vítima é exposta a situações humilhante, vexatório, constrangedora, suportando calada a todas as ofensas e insultos, por medo de perder o emprego, e sem saber como agir, prevenir e reparar o dano.

Toda via, é de suma importância que o assédio moral no ambiente de trabalho seja reconhecido pela legislação nacional, bem como seja mais informado, debatido prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima.

A própria empresa deve valer-se de meios para identificar, prevenir e repreender o assédio moral, tendo em vista que, este tema é um problema com grandes proporções que deve ser visto de perto pelos empregadores, pois estes devem se adaptar com a forma de ocorrência do assédio, buscando sempre soluções eficazes para a sua extinção dentro do ambiente laboral. Vale ressaltar que a partir do momento em que um empregador deixa de prestar assistência ou apoio a algum trabalhador assediado, este passa a contribuir.

Trata-se de assunto que merece maior destaque e atenção, pois a prática do assédio moral fere direitos elencados em nossa Constituição Federal, configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, agindo diretamente sobre os direitos da personalidade do trabalhador, em razão de seu caráter agressivo e humilhante. Uma sociedade que vive em um Estado Democrático de Direito, não pode aceitar a banalização deste tema que a cada dia se torna mais presente na vida de cada cidadão.

A partir de todos os problemas relatados e os direitos contrariados, para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, faz-se necessária edição de leis específicas com mais rigor sobre o assunto, com intuito de proteger a integridade do trabalhador, e evitar esses casos de humilhação que atualmente não se demonstram muito relevantes para nossos

legisladores, bem como o investimento em políticas públicas de informação e prevenção do assédio moral a serem trabalhadas pela empresa e pelo empregador frente a sua equipe de empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9, set. 2006.

DELGADO, Maurício Goldinho. (Org.). Tratado jurisprudencial de direito constitucional do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. v. I.

NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

BARRETO, Margarida Maria Silva. Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.
Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8ª edição. Editora LTr. São Paulo. 2012.

Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, v. I.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, vol. VII, 5ª ed. Saraiva, 1990.

BACELLAR, Margareth de Freitas. O direito do trabalho na era virtual. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de direito civil. 19. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2001. v. 1.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Trabalho, 2003.

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

ELESBÃO, Elita Collor. Os direitos da personalidade no novo Código Civil brasileiro. In: Pessoa, gênero e família. Adriana Mendes Oliveira de Castro et al. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

BITTAR, Carlos Alberto. Tutela dos Direitos da Personalidade e dos Direitos Autorais, 2002.

VÁSQUES, Adolfo Sánchez. ÉTICA . 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto, Direito civil brasileiro. Parte Geral, 5 ed. São Paulo (SP): Saraiva: 2007, v. 1.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do jus variandi do empregador. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Natália Bernadeth Fernandes; ARAÚJO, Anne de Fátima Pedrosa. Direitos da personalidade. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 06 maio. 2019.

LEDUR, Jaqueline Matiazzo de Carvalho. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 2015. Disponível em: <<https://jaquelinematiazzo.jusbrasil.com.br/artigos/193513604/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 06 maio. 2019.

MACEDO, Camila Gonçalves de. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/1>>. Acesso em: 15 maio. 2019.

LIMA, André Barreto. O direito à honra do indivíduo na perspectiva dos danos moral e material. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54877/o-direito-a-honra-do-individuo-na-perspectiva-dos-danos-moral-e-material>>. Acesso em: 16 maio. 2019.

GOMES, Daniela Vasconcellos. Algumas considerações sobre os direitos da personalidade. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17343/algumas-consideracoes-sobre-os-direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 18 maio. 2019.

QUEIROZ, Iranilda Ulisses Parente. Proteção à intimidade e à vida privada a luz da Constituição Federal de 1988. 2006. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2662/Protecao-a-intimidade-e-a-vida-privada-a-luz-da-Constituicao-Federal-de-1988>>. Acesso em: 18 maio. 2019.

RIBEIRO, Thiago Santos. Direito ao esquecimento como decorrência dos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52214/direito-ao-esquecimento-como-decorrencia-dos-direitos-da-personalidade-e-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 21 maio. 2019.

GOUVÊA, José Roberto Ferreira; SILVA, Vanderlei Arcanjo da. “A quantificação dos danos morais pelo STJ”. 2006. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI23497,51045-A+quantificacao+dos+danos+morais+pelo+STJ>>. Acesso em: 3 junho. 2019.

RIVERO, João Miguel da Luz; ORTOLAN, Luis Eduardo. Dano moral e sua reparação. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54711/dano-moral-e-sua-reparacao>>. Acesso em: 4 junho. 2019.

MENDES, Marluci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. 2016. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 8 junho. 2019.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio Moral e sua prevenção. 2013. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgp/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>. Acesso em: 13 junho. 2019.

FRANCO, Giovanni Correia. Assédio na relação de trabalho. 2016. Disponível em: <<https://giovannifranco.jusbrasil.com.br/artigos/249587153/assedio-na-relacao-de-trabalho>>. Acesso em: 19 junho. 2019.

VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências jurídicas e prevenção. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 19 junho. 2019.

ALVARENGA, Leidyane. Consequências jurídicas do assédio moral: Formas de punição cabíveis no nosso ordenamento jurídico em caso de assédio moral. 2017. Disponível em: <<https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/489126339/consequencias-juridicas-do-assedio-moral>>. Acesso em: 23 junho. 2019.

ARAÚJO, Luiz Carlos de. Assédio moral. 2010. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>>. Acesso em: 13 julho. 2019.