



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

GIOVANA VENCESLAU FERRARI

**ASSÉDIO MORAL: COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA DOS
TRABALHADORES**

**Assis/SP
2018**



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

GIOVANA VENCESLAU FERRARI

**ASSÉDIO MORAL: COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA DOS
TRABALHADORES**

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

Orientando (a): Giovana Venceslau Ferrari

Orientador (a): Lenise Antunes Dias

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

F375a FERRARI, Giovana Venceslau..

Assédio Moral como violação da dignidade e ética dos trabalhadores /Giovana Venceslau Ferrarari. – Assis, 2018.

45p.

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

Orientador (a): Lenise Antunes Dias

1. Assédio Moral. 2. Trabalho. 3. Ética

CDD: 342.663
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL: COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA DOS TRABALHADORES

GIOVANA VENCESLAU FERRARI

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: _____
Lenise Antunes Dias

Examinador: _____
Fernando Antonio Soares de Sá Junior

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia socorro presente na hora da angústia, aos meus Pais Marli e Ednei por todo apoio, amor e carinho nessa jornada, estando sempre ao meu lado em todos os momentos da minha vida, dando todo suporte para eu poder concluir o meu curso. Deixo aqui essa pequena dedicação demonstrando minha imensa e eterna gratidão, pois palavras não seriam o suficiente para descrever tudo o que eu sinto.

Amo Muito Vocês!

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, por me conceder saúde, forças e disposição para realizar essa faculdade de real importância para minha vida, e conseqüentemente o trabalho de conclusão de curso, pois sem ele nada disso seria possível. Também sou grata ao Senhor por ter concedido saúde aos meus familiares e terem tranqüilizado meu espírito nos momentos mais difíceis da minha trajetória acadêmica até então.

Obrigada meu Deus, que em sua infinita sabedoria, proporcionou forças ao meu coração e bênçãos para o meu ser, pois a Fé no Senhor me ajudou, sem dúvidas a lutar até o fim, me fazendo vencedora dessa etapa em minha vida.

Obrigada meu Deus, por iluminar meu caminho durante a realização dessa pesquisa. A Fé que tenho no Senhor foi combustível para minha disciplina, persistência e força. Agradeço todas as bênçãos que recaíram não só sobre mim, mas também a todos que amo.

Agradeço a todos meus familiares e amigos, que de alguma forma contribuíram para que esse sonho tornasse realidade. Ao meu irmão Danilo pelos puxões de orelha. Ao meu namorado Christiano que jamais me negou apoio, carinho e incentivo.

Sou grata a todos os professores que contribuíram com minha trajetória acadêmica, e em especial a Professora Lenise, responsável pela orientação do meu projeto. Obrigada por esclarecer tantas dúvidas e ser tão atenciosa e paciente comigo.

A TODOS VOCÊS MUITO OBRIGADA

*“Que vossos esforços desafiem as impossibilidades,
lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram
conquistadas do que parecia impossível”.*

(Charles Chaplin)

RESUMO

O objetivo da presente monografia é conscientizar as pessoas sobre o Assédio Moral e tem como finalidade entender suas causas e prejuízos provocados. Os diversos tipos de Assédio e danos causados pelos constrangimentos e humilhações suportadas pelo assediado, onde acaba infringindo um direito garantido pela Constituição Federal. Procura explicar o valor do assédio moral para não ser confundido com outras situações. Trata as intenções do assediador, assim como os efeitos causados pelo fato que atenta a dignidade do trabalhador e as demais vítimas. E por fim, coibi-lo, por meio de métodos preventivos e sanções jurídicas.

Palavras-chave: Assédio Moral; trabalho; ética; dignidade; legislação

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to raise awareness about moral harassment and to understand its causes and damages. The various types of Harassment and damages caused by the constraints and humiliations endured by the harassed violates a right guaranteed by the Federal Constitution. This monograph tries to explain the meaning of moral harassment in order for it not to be confused with other situations. It takes into consideration the intentions of the harasser, as well as the effects moral harassment has on the dignity of the worker and the other victims. And finally, restrains the harasser by means of preventive methods and legal sanctions.

Keywords: Moral Harassment; job; ethic; dignity; legislation

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CE CEARÁ

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO	13
2.1. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA	14
2.2. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE	15
2.3. PRINCÍPIO DA IGUALDADE	15
2.4. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	16
2.5. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	19
2.6. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	20
2.7. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	21
3. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL DO AMBIENTE DE TRABALHO	23
3.1. CARACTERÍSTICAS	24
3.2. CLASSIFICAÇÃO	25
3.2.1. ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE	25
3.2.2. ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE	26
3.2.3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	26
3.3. AGRESSOR E VÍTIMA	27
3.4. CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS	28
3.5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A EMPRESA	29
4. DO ASSÉDIO MORAL E SUA REGULAMENTAÇÃO LEGAL	30
4.1. RESPONSABILIDADES PENAIS	33
4.2. RESPONSABILIDADES TRABALHISTAS	35
4.3. RESPONSABILIDADE CIVIL	35
4.4. MEIOS PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

1. INTRODUÇÃO

O exposto trabalho tem como princípio os estudos acerca do assédio moral, incluindo os pontos principais desta conduta e os danos que ela pode trazer à saúde da pessoa assediada.

Apesar de não se tratar de um fato atual, já que tal hostilidade ocorre desde as origens das relações do trabalho, a repercussão sobre o assunto, por vez, ainda é muito recente e vem gerando mais destaque no meio profissional e acadêmico.

Sempre se ouvi falar de um empregado que é incessantemente maltratado por pessoas no desempenho de suas funções. Essas adversidades ainda são presentes em nosso dia a dia.

Este estudo foi desenvolvido em três capítulos para melhor entendimento a respeito deste tipo de injúria, sendo que o primeiro deles versa sobre os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como, princípio da Dignidade da pessoa Humana consagrada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal Brasileira de 1988, Princípio da Razoabilidade, Princípio da Igualdade, Princípio da Proteção, Princípio de Irrenunciabilidade, Princípio da primazia da Realidade e por ultimo Princípio da continuidade da relação de Emprego onde cada um será apresentado resumidamente. Será abordado sobre o início e o desenvolvimento do conceito sob o ponto de vista de diversos autores, além de falar o tema na ordem jurídico-constitucional brasileira e no direito comparado.

Posteriormente, o segundo capítulo engloba sobre as considerações gerais do assédio moral no Ambiente de Trabalho, trazendo sucintamente o conceito e suas funções no sistema jurídico, as características do assédio, classificações, perfil do agressor e vítima e tipos de conseqüências tanto para a vítima quanto para o agressor (empresa).

Na seqüência, no terceiro e último capítulo,finalizando com as regulamentações legais, responsabilidades Penais, Trabalhistas, Cíveis e etc... Serão abordados também como parte, projetos de lei e meios para evitar as agressões morais.

É de suma importância explicar que tal violência se qualifica pelo comportamento desfavorável do agressor em relação à vítima, de modo a expô-la a situações

constantes e duradouras de humilhação e constrangimento, com isso causando danos à saúde física e psíquica do assediado e, em consequência disso, a degradação do ambiente de trabalho.

Assim, o trabalho visa mostrar as formas e as condutas que constitui o assédio moral, bem como os motivos e repercussões geradas por tal violência, além dos custos suportados pelo assediador, pelas pessoas e pela sociedade.

Na tentativa de penalizar os agressores e vetar a prática desse sofrimento psicológico, indicamos como quesitos: alguns entendimentos jurisprudenciais com objetivo à indenização por danos morais como forma de reparar os problemas causados pela violência, também meios legais para que a vítima possa fornecer provas contra o responsável, e por fim, as políticas de prevenção que devem ser de responsabilidade e conduta do Estado e das empresas.

Deste modo, quanto maior for à amplitude do assunto e o esclarecimento dele diante da sociedade, as práticas de assédio moral poderá ser cessado.

2. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo serão abordados os princípios constitucionais que de alguma maneira são feridos no ambiente de trabalho por meio da prática do assédio moral. Levando em conta que os princípios constitucionais têm um dever importante neste tema.

Inicia-se o exposto capítulo apresentando uma breve noção sobre “princípio” no âmbito jurídico. REALE (2003, p. 37) explica que os princípios são:

[...] verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em seu artigo 8º, a suposição da contingência da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça 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

Portanto, os princípios são fontes do Direito, os quais servem para direcionar a regra jurídica, para definir seus limites, servem como base, fundamento, alicerce para a interpretação do Direito.

2.1. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição Brasileira de 1988, no artigo 1º, III, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[..]

III - a dignidade da pessoa humana;

O Estado se cria sob a noção da dignidade da pessoa humana. Por isso, o que ele está a apontar é que é um dos fins do Estado, proporciona as condições para que as pessoas se tornem dignas, vivam dignamente, segundo BASTOS (2001, p.425) A dignidade relacionada acima não se refere a algo intangível e sim, a dignidade ampla, que atinge a todos de maneira igual, tendo como razão, tentar melhorar a situação da pessoa. E que também propõe à qualidade de vida da coletividade, tendo como importância o ser humano como foco do ordenamento jurídico.

Ao tratar da dignidade da pessoa humana no âmbito do Direito do Trabalho, não podemos esquecer a lição de RUPRECHT (1995, p. 104), que ensina que esse princípio consiste na humanização do trabalho. De tal modo, é necessário acentuar que as relações de trabalho devem ser voltadas pelo respeito e que, o empregado deve ser notado como ser humano e não apenas como a mercadoria que ele produz ou o lucro que ele procria para o empregador. Para o Supremo Tribunal Federal, essa regra não é absoluta, assim como

nenhuma outra quando se trata de impor limites. Vale destacar, que quando existe conflito entre o conjunto e o individual, a escolha é pelo bem maior.

2.2. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

De acordo com Rodrigues (2000, p.393): “o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”. Sendo assim, é necessário que haja razoabilidade nas questões relativas às circunstâncias e meios para alcançar os resultados pretendidos.

Levando isso em consideração, o senso de razoabilidade deve ser usado como limite para certas faculdades do empregador, visando evitar possíveis exageros, não afetando assim, uma das partes da relação jurídica. O pacto laborativo é recíproco, trazendo benefícios para ambos os lados. E, para que essa característica seja tratada, as ações precisam ser baseadas na proporcionalidade, ou seja, devem ser balanceadas.

Para Finalizar, o pensamento popular “o meu direito termina onde começa o do outro”, deixa definido que o princípio da razoabilidade é de suma importância para as relações trabalhistas por destacar o uso do bom senso, mantendo a razão presente no ambiente de trabalho.

2.3. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988 consagra: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...". Destarte, o ordenamento jurídico garante a todos igualdade de tratamento, tanto nos direitos quanto nas obrigações, mas salienta que é necessário respeitar características distintas como idade, gênero sexual entre outras.

Junior (1999,p. 42) expressa: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas

desigualdades”. Diante disso, podemos analisar que as pessoas colocadas em acontecimentos diferentes devem ser tratadas de forma desigual para que a justiça seja alcançada.

Nascimento (2004, p. 777-787), ensina que "o estudo da igualdade é a verificação das desigualdades", deixando claro que o legislador não deseja igualar os desiguais.

E ainda, Mello (1999, p. 18), finaliza que o que a ordem jurídica pretende firmar é a improbabilidade de desequiparação fortuitas ou injustificadas, sendo necessário que exista fundamento lógico para a desigualdade.

O princípio da igualdade não exige tratamento homogêneo entre os trabalhadores como se estes fossem iguais entre si, por isso, é considerado relativo, devendo ser assimilado junto com os demais princípios essenciais. Acima, versamos alguns dos princípios presentes na nossa Carta Magna e que representam a apreensão do legislador com a consolidação dos direitos fundamentais e a justiça social do país.

2.4. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção tem como intuito conservar juridicamente a parte dependente no vínculo empregatício, por meio de medidas protetoras, tendo em vista compensar a primazia econômica do empregador em relação ao empregado, de modo a alcançar a estabilidade que deve sempre permear nas ligações laborais. O artigo 468, “caput”, da Consolidação das Leis Trabalhistas, demonstra que a sociedade distingue como sendo a parte mais frágil na relação aquele que dispõe exclusivamente de seu trabalho:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Este princípio até então pode ser dividido em três regras: o in dubio pro operário, a aplicação da norma mais benéfica e a condição mais eficaz.

A regra in dubio pro operário ou in dubio pro misero foi trazida do in dubio pro reo, encontrado no Direito Penal, bem como do favor debitoris descoberto no Direito Civil, onde o devedor será protegido contra o credor. (LIMA, 2000, p. 81).

No Direito do Trabalho, o in dubio pro operário aplica-se quando, havendo incertezas sobre o entendimento da norma jurídica, a mesma deverá ser entendida em favor do empregado.

Dessa forma, Süsskind explica que “essa regra aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”. (2002, p. 147).

Cesarino (1957, p. 112) também explica que o legislador deve fornecer benefício àquele que visa privilegiar, como podemos observar:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Pode acontecer, no entanto, a permuta de carência entre as partes da relação jurídica, ou em alguns casos, o empregador pode ser considerado até mais frágil que o próprio empregado. Para dar destaque ao que foi dito acima, é importante averiguar a menção de Marques (1997, p. 81) a um caso concreto ocorrido na Vara do Trabalho de Quixadá (CE):

Diante do pretório, o empregado e o patrão, ambos com sintoma de infinita pobreza; o primeiro reclama soma elevada de diferença salarial, 13^o, férias, horas extras, salário-família, indenização de antiguidade, anotações de CTPS; o reclamado não sabe sequer se manifestar em contestação, limita-se a dizer que não tem condição financeira para pagar qualquer indenização, mesmo com prejuízo do sustento próprio e da família (claro que expresso em linguagem

coloquial); o Juiz-Presidente propõe a conciliação e para a surpresa de todos, o reclamado oferece a bodega ao reclamante na condição de este o empregar com carteira assinada e salário-mínimo. O reclamante rejeitou a proposta, dizendo que a bodega (contra a qual reclamava) não suportava tal encargo.

É possível notar que não se pode confirmar absolutamente que o empregado sempre vai ser a parte mais frágil da relação jurídica e, além do mais, a aplicação do princípio deve ser suavizada em alguns casos, já que as partes podem ser igualmente dependentes.

O *in dubio pro operário*, todavia, não se aplica completamente ao processo do trabalho, já que, em caso de dúvida, averiguar-se a quem tem o ônus da prova no caso definido, de acordo com as especificações dos artigos 333, do Novo Código de Processo Civil, e 818, da Consolidação das Leis de Trabalho. (MARTINS, 2006, p. 63).

A caracterização da norma mais favorável, segundo Silva: “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador”. (1999, p.65).

O presente princípio ainda encontra-se claramente o seu fundamento legal no artigo 7º, “caput”, da Constituição Federal, que preceitua “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Podemos mencionar também o artigo 620, da Consolidação das Leis de Trabalho, que determina “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

Os regimentos estabelecidos em acordo coletivo, quanto mais pertinente, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva. (MARTINS, 2006, p. 63).

Para arrematar, tem-se em regra a condição mais benéfica, que tem por finalidade garantir ao empregado a preservação de direitos mais importantes estabelecidos no contrato de trabalho, não sendo capaz de retirar essas vantagens e nem tão pouco adultera-las para pior. (GARCIA, 2012, p. 99).

Segundo Rodriguez (2000, p. 131), pode-se compreender que: “A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.”

É a forma de tratar os iguais de maneira igual, com respeito a esse intuito surgiu no Ordenamento Jurídico Trabalhista o Princípio da Proteção.

2.5. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O vigente princípio impede que o empregado cesse de seus direitos trabalhistas, sejam eles subseqüentes de lei, convenção coletiva ou acordo.

De acordo com Garcia (2012, p. 100), o princípio da irrenunciabilidade “[...] significa não assumir, de modo geral, que o empregado renuncie, ou seja, abra mão dos direitos garantidos pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública”.

Martins (2006, p. 64), esclarece que:

[...] os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

O artigo 9º, da Consolidação das Leis de Trabalho, determina que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”. O artigo 444 da CLT, do mesmo mecanismo legal, esclarece que “Os acordos contratuais de trabalho podem ser objeto de livre convenção das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às premissas de proteção ao trabalho, aos contratos sociais que lhes sejam cabíveis e às decisões das autoridades eficientes”.

No entanto, é importante evidenciar que o trabalhador poderá abdicar os seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, como define Martins (2006, p. 64), ainda

agregando “neste caso não se refere que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o empregado ainda na função é que não se poderá falar em desistência a direitos trabalhistas, já que poderia dar brecha a fraudes. É viável, também, ao trabalhador ceder, fazendo permissões mútuas, o que importa um ato bilateral”.

Para finalizar, entende-se que o princípio da irrenunciabilidade fica descrito, por via de regra, pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas por parte do trabalhador, sob pena de ilegalidade do ato praticado, com a devida correção das práticas coletivas e da sentença em juízo.

2.6. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

No princípio da primazia da realidade prevalece a verdade real sobre a verdade formal. Em outros termos, significa dizer que a existência dos fatos se sucede ao exposto em documentos exclusivamente solenes. Rodriguez (2000, p. 339) traz perfeitamente o conceito do princípio ao afirmar que “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Martins (2006, p. 65), por vez, detalha de forma imprescindível:

[...] se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho.

Na matéria do togado Garcia (2012, p. 102), o princípio da primazia da realidade indica que: “[...] na relação de emprego, deve permanecer a realidade concreta dos fatos, e não incerto de forma construída em desavença com a realidade.”

2.7. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em termos exordiais do exposto princípio, mencionamos a breve lição de Martins (2006, p. 65): “Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego”.

Segue o parecer de Garcia (2012, p. 102): “O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se permita a contratação a prazo certo apenas como exceção.”

Geralmente, o contrato de trabalho deve correr por tempo indefinível, garantindo ao trabalhador uma condição regular, permitindo a exceção apenas nos trabalhos provisórios e contratos por prazo certo.

A Constituição Federal de 1988 presume amparo sobre a relação de emprego em seu artigo 7º, inciso I:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Ou seja, a garantia do trabalho para o empregado, conta com indenização caso for despejado sem justa causa. Nesta mesma linha de raciocínio, a jurisprudência se mostrou clara :

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. ÔNUS DA PROVA. O artigo 482 da CLT enumera as hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre as quais o abandono de emprego. O ônus da prova da falta grave, por ser este fato impeditivo do direito do Autor, extraordinário e contrário à continuidade da relação de emprego, é sempre do empregador (artigos 818 da CLT e 333, II, da CLT). A presunção da continuidade da relação de emprego é princípio orientador do Direito do Trabalho.

Assim, a falta deve ser provada de forma robusta, sob pena de a rescisão do contrato de trabalho ser considerada sem justa causa. Na hipótese, não há prova firme do abandono de emprego, razão por que mantém-se a sentença que reconheceu que a rescisão contratual ocorreu sem justa causa. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT23. RO - 00820.2012.101.23.00-2. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA MARIA BERENICE. Publicado em 18/04/13)

Segundo a percepção jurisprudencial, nota-se que a seqüência da relação de emprego é uma regra do princípio orientador do Direito do Trabalho. No caso argumentado, ocorre a quebra do contrato de trabalho por renúncia de emprego, dando a empresa ônus da prova para que fique qualificado a ruptura do vínculo empregatício por justa causa. Todavia, como não restou comprovação do abandono por parte do trabalhador, o julgamento reconheceu que a anulação contratual ocorreu sem justa causa foi mantida.

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL DO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste Capítulo será abordado o assédio moral no ambiente de trabalho, que por sua vez é um ato que vem sendo praticado desde as épocas antigas, Hirigoyen (2002, p.65) conceitua assédio moral como:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.

Ainda nesta mesma linha de raciocínio Hirigoyen (2006, p. 17) completa:

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

Guedes (2003, p.33) acrescenta que o assédio moral é um conjunto de atos:

[...] E comportamentos provindos do patão, gerente superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Portanto, o Assédio moral é uma espécie de perseguição psicológica que tem por finalidade desestruturar o empregado, deixando-lhe com sérios problemas, especialmente psicológicos. Contudo, é um ato totalmente ilícito, o qual pode gerar responsabilidade ao agressor e conseqüentemente, indenização para a vítima.

3.1. CARACTERÍSTICAS

O Assédio moral é um ato verídico, ou seja, é necessário que tenha se consumado para se configurar a prática ilegal, portanto, o ato deve ser real. Para perceber essa atitude ilícita no meio de trabalho, é necessário avaliar se há repetição, ou seja, observar se a prática é constante. Um único ato não caracteriza o assédio, pois a ofensa deve ser habitual e cotidiana. De acordo com uma cartilha do Ministério Público do Trabalho de São Paulo as principais reclamações de assédio moral são:

- Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- Dar instruções erradas para prejudicar o trabalhador;
- Fazer críticas ou "brincadeiras" de mau gosto em público;
- Não dar nenhuma tarefa;
- Impor horários injustificados;
- Forçar a demissão do funcionário;
- Punir injustamente;
- Não transmitir as informações necessárias para o desempenho da atividade do funcionário;
- Humilhações públicas ou privadas;
- Tirar instrumentos de trabalho do funcionário (computador, mesa, telefone e etc), com o intuito de causar constrangimento neste.

O empregador atribui ao empregado, umas dessas características ruins citadas à cima, fazendo com o que o empregado fique com traumas, causando-lhe desconforto emocional, desempenho ruim e outros danos. Pode-se analisar que o assédio pode ser praticado por qualquer pessoa, de maneira individual ou até mesmo em grupo.

O Assédio Moral pode ser verbal ou físico. Assédio verbal, como o nome mesmo já diz, trata-se de uma “agressão falada”, pois o empregador emprega apelidos ou até mesmo palavras de baixo calão ao trabalhador. O assédio físico trata-se de agressão, ou até mesmo de abusos sexuais.

3.2. CLASSIFICAÇÃO

A prática do assédio moral, como foi dito, ocorre muito no ambiente de trabalho, que pode ser de forma direta ou indireta, ocasionado por alguém que ocupa uma posição superior elevada, demonstrando o predomínio às ações hierarquizadas, descendentes e verticais. Mas não significa que a prática do assédio moral só acontece nas formas descendentes e verticais. Acontece também entre parceiros de trabalho e, quase nunca, do subordinado para o superior hierárquico.

Em alguns dos fatos de assédio, as ocorrências acarretam devida a uma ação combinada e junto de chefe e subordinados contra um trabalhador. Quanto à ação que acontece somente entre colegas de trabalho, são pouco dos casos. Quanto à sua classificação assédio moral caracteriza-se como:

3.2.1. ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE

Tem como autor aquele que tem uma posição hierárquica superior àquela da vítima (pode, portanto, ser o próprio patrão ou não). Assim, implica em verdadeiro abuso de poder. ALKIMIN, (2005, p. 62) justifica:

“[...] deveremos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter 17 uma performance polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.”

3.2.2. ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

O assédio moral pode ser de um ou vários envolvidos em relação a alguém que ocupe posição hierárquica superior na empresa (empregador ou não). HIRIGOYEN (2002, p. 116) explica:

“[...] É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

3.2.3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Nesta situação, assediado e assediador estão no mesmo nível hierárquico. Ressaltando que, são colegas de trabalho. Em geral decorre de conflitos interpessoais, competitividade, rivalidade, etc. BARRETO (2007, p. 53) exemplifica:

“[...] E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.”

Quando o assediador é um parceiro de trabalho do mesmo nível hierárquico, a intenção é fazer com que a outra pessoa também se sinta inferior, seja apenas por disputa e rivalidade ou até mesmo por diferenças ideológicas e de pontos de vista diferentes, o que causa desconforto no assediado ocasionando a insatisfação e danos psicológicos, e conseqüentemente uma queda no rendimento e qualidade de trabalho.

3.3. AGRESSOR E VÍTIMA

HIRIGOYEN (2002, p. 143), relata o perfil do assediador:

[...] Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Quase sempre o assediador é o empregador ou uma pessoa superior de cargo importante ou de confiança dentro da empresa. Ele, aproveitando da sua superioridade, esta estipulada por lei, através de brincadeiras medíocres, humilhantes e até silenciosa, faz com que o seu subordinado sinta-se incapaz.

Para GUEDES (2003, p. 63):

[...] 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 ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente 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. 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. 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.

Observa-se que a vítima não é uma pessoa que fica quieta no seu canto, sem dar opinião, só esperando o seu salário no fim do mês, pelo contrário, o assediador se sente coagido por ela, pois é uma pessoa que se evidencia com sua competência, responsabilidade acima da média com um nível de inteligência e autoestima acima do normal.

A vítima na maioria das vezes fica sozinha no grupo, por exemplo, uma pessoa que usa roupas diferente das demais, uma única mulher na empresa, pessoa que opina mais os outros, alguém que tem um certo sucesso na empresa, recebe elogios e ganha promoção. Isso tudo faz com que o agressor sinta inveja.

3.4. CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS

O Assédio moral no ambiente de trabalho emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse.

São inúmeras as consequências causadas pelo assédio, e elas podem ser físicas ou psíquicas. Em geral, o efeito psicológico causados na vítima deriva danos que é difícil distinguir, pois ocasiona diminuição do prazer, isolamento, dificuldades de se relacionar com pessoas, irritação com a família, vazio, revolta, depressão, transtornos de pânico e principalmente sentimento de fracasso.

Os efeitos físicos são mais nítidos, como palpitações e tremores, emagrecimento, diabetes, crises de enxaqueca, hipertensão, insônia, dores no estômago e dores generalizadas.

Em cada tipo de pessoa, acontece algo diferente, isso é relativo. Mas nos homens, eles geralmente sentem um sentimento de traição, sede de vingança, e uma raiva incontrolável. Até evitam falar sobre o fato, por sentir vergonha. Já a mulher, passa a chorar freqüentemente, ficando magoada e extremamente sensível e na maioria das vezes, ressentidas. O medo é incessante, causando até mal estar, tremores, dor no estômago, e calafrios quando se aproxima do agressor. O assédio é muito mais do que estresse, a situação evolui para conotadora do assédio propriamente dito, quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando há críticas à respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas.

Se a pessoa fica sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios para executá-las, acaba lhe acarretando muito estresse que é um dano mental. Hirigoyen (2002, p.20) finaliza: "O estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só".

3.5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A EMPRESA

A condição do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos simplesmente produtivos, requerem incorporação entre todos os envolvidos. Entretanto, esta incorporação está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem assediados moralmente. Se todas as empresas e empregadores pensassem nas consequências de um assédio, jamais faria com alguém, pois acarreta enormes danos para o rendimento da empresa.

Além de criar um clima empresarial completamente insalubre, em que se torna praticamente impossível exercer as funções esperadas de cada colaborador, o assédio moral no ambiente de trabalho gera: desmotivação; medo; produtividade e baixo

rendimento, por parte não só daqueles que são assediados, mas também dos que não são.

Outro grande efeito que o empreendedor que não fiscaliza e permite que esta prática aconteça entre seus funcionários, é a aplicação de sanções penais, ou seja, o funcionário vítima de assédio moral, mediante provas contundentes, pode entrar com uma ação judicial contra a empresa e pedir que todos os danos que lhes foram causados, sejam eles físicos, psicológicos ou emocionais, sejam indenizados financeiramente.

Desse modo, na suposição de ser dado ganho de causa ao empregado, à organização deve pagar um valor fixado em juízo, o que pode até mesmo levá-la à falência, dependendo da quantia a ser gasta com o processo e indenização.

4. DO ASSÉDIO MORAL E SUA REGULAMENTAÇÃO LEGAL

O Brasil não contém ainda uma lei federal específica que regulamenta o Assédio Moral, mas, a Reforma Trabalhista de 2017 alterou alguns dispositivos legais da Consolidação das Leis Trabalhistas e trouxe o dano extrapatrimonial, que é muito importante e também faz parte desse grupo.

Em primeiro plano, o legislador brasileiro adotou a expressão dano extrapatrimonial em alteração a dano moral, do mesmo modo que este instituto é nominado em Portugal, na Itália e Alemanha, principalmente por ser mais amplo, abrangendo inclusive o dano estético.

O legislador começa o regulamento do instituto do dano não patrimonial, ou moral, simplificando as hipóteses de incidência apenas às elencadas neste título, o que não se concilia com a própria realidade dos fatos, considerando a ação da sociedade moderna.

Nessa circunstância, é entendido que não há como restringir ou limitar a aplicação deste regulamento do dano extrapatrimonial aos casos distintos neste estreito limite legal. A Lei n. 13.467/2017 (Nova CLT) passa a comentar os novos dispositivos legais:

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

A Constituição Federal amplia a dignidade da pessoa humana como o fundamento da República Federativa do Brasil. Assim é o que prevê o art. 1ª a seguir:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Em seguida, no caput dos artigos 170 e 193, da referida Carta evidencia o valor do trabalho:

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:

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

Apesar de que seja claro o cuidado do legislador com a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano, essas duas concepções são incessantemente violados nas relações de trabalho, nos dias de hoje, com grande ênfase, pelo processo destruidor do assédio moral.

A matéria referente aos direitos dos trabalhadores é de competência legislativa e privativa da união, como afirma o artigo 22, I da Constituição Federal.

Como é evidente, nosso ordenamento jurídico atual não traz consigo apenas leis trabalhistas e sim normas exclusivamente administrativas visando regular condutas existentes entre a Administração Pública e os empregados. O ato fundamental haveria de ser a geração de norma com caráter federal e inserir na CLT, cancelando transferência, demissão, punição disciplinar e a dispensa relacionada ao desobedecer a norma, ficando sem o direito de pretear a devida indenização sobre dano ocasionado.

Em 2002, um comunicado emitindo formas de conduta que caracteriza o assédio moral mostrando características mais típicas ou comuns foi elencado pela Organização Internacional do Trabalho própria para preparar normas internacionais referentes às questões do Direito do Trabalho. A Convenção 111 da OIT vem consentir as proibições sobre qualquer diferença de profissão e emprego, que o Brasil definiu em 1968. Tendo que ser assim observados dentro do ordenamento jurídico interno como subprincípios sendo por cada membro adepto o dever de resguardar e normatizar esses direitos.

4.1. RESPONSABILIDADES PENAIS

Como já dito, o ordenamento jurídico nacional não traz lei típica de punição aos que praticam assédio moral. O operador de direito ao trabalhar com determinada tese tem que se valer de ferramentas existentes na legislação vigente, fato este que as vezes o limita a coibir a prática do assédio moral.

Desse modo, no âmbito penal, de acordo com o caso definido, pode se enquadrar o ofensor nos crimes contra a honra previstos no Código Penal nos artigos 138, 139 a 140, cujo são calúnia, difamação e injúria; ou também nos crimes contra a liberdade individual previstos no artigo 146 e 147 do mesmo diploma legal; Num estágio mais grave tal prática pode ser enquadrada nos crimes contra a dignidade sexual presente nos artigos 213, 215, 215 parágrafo único, 216 – A; também do Código Penal in verbis:

Calúnia

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Difamação

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Injúria

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Constrangimento Ilegal

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena – detenção, de 3 (três) a 1 (um) ano, ou multa.

Ameaça

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Estupro

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Violação sexual mediante fraude

Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos.

Parágrafo Único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Art. 216 - A. Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O agente que pratica assédio moral sem nenhuma incerteza terá sua ação enquadrada em qualquer um dos artigos referidos. Todavia, nada impede que sua conduta também possa ser enquadrada na legislação específica que melhor se adéqüe ao caso concreto.

4.2. RESPONSABILIDADES TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988 se aprimorou em preservar a dignidade da pessoa humana em diversos artigos presentes no seu artigo 5º. Acompanhando os princípios constitucionais, a legislação excepcional também protege a dignidade da pessoa humana no que se alega às contradições nas relações de trabalho.

Desta forma a Lei n.º 9.029/1995 em seu artigo 1º impede o amparo de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no artigo XXXIII, art. 7º da Constituição Federal.

De acordo com o artigo 4º da Lei n.º 9.029/1995, ocorrendo à interrupção da relação de trabalho por ato discriminatório, E ainda o artigo 1º da mesma Lei, além da vítima ter direito ao reparo pelo dano moral, ao empregador cabe as seguintes opções: readmissão com ressarcimento integral de todo o período em que esteve afastado, por meio de pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou; o entendimento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A Justiça do Trabalho vem exercendo um papel importante na redução e na aplicação de sanções na prática do assédio moral laboral e principalmente, impondo o pagamento de indenizações em muitos casos concretos que são levados a sua análise.

4.3. RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme já foi dito anteriormente a Constituição Federal, defende amplamente a dignidade da pessoa humana, e lhe garante a reparação do dano moral sofrido, o que é compreendido no artigo 5º, inciso V e X.

A dignidade da pessoa humana é injuriada com a prática do assédio moral. Desta maneira tal injusta agressão deverá, de acordo com nossa Constituição, ser indenizada na esfera civil.

A solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, cabível subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil define que os contratos generalizados incluindo os de trabalho, sejam controlados desde a pré contratação até a pós contratação pelos princípios essenciais da eticidade, boa-fé, civilidade e operabilidade. São entendido no art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que “os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Caso o empregador tenha que pagar a vítima de assédio moral instigado por outro trabalhador da mesma empresa, o empregador pode valer-se de ação regressiva contra aquele que causou danos, desde que ratifique ter agido com dolo ou culpa.

O Artigo 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Segundo o Artigo 927 do Código Civil:

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, os casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Havendo a vítima de assédio moral defesa nas esferas jurídicas penal, trabalhista e civil, tal pratica teria de ser mais reprimida, o que não acontece, haja vista as proporções de atos nesse sentido.

4.4. MEIOS PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

A Consolidação das Leis trabalhista foi gerada quando o foco e a maior preocupação eram com a plenitude do empregado, então, não há dispositivos essenciais para prevenir o assédio moral e o amparo da integridade psicológica e moral do trabalhador. Silva (2005, p. 06) aponta que :

O assédio moral muitas vezes aniquila as vítimas, ocasionando seqüelas psíquicas, físicas e patrimoniais. É nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática do assédio moral

Mendonça (2001, p. 154) confirma que “Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador”. E é justamente por isso que a prevenção precisa ser feita.

Santos (2003, p. 151) complementa que:

[...]a tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade.

Como já foi dito anteriormente não há uma lei específica se tratando de assédio moral então algumas propostas de prevenção estão cada vez mais sendo utilizadas e com efeitos positivos para a conquista de um ambiente de trabalho mais saudável e benéfico, implicando conseqüentemente na inibição e diminuição da prática do assédio moral. No entanto, não quer dizer que inexistam meios jurídicos para a prática de prevenção.

Mendonça (2001, p. 154) ilustra que: “[...] Uma Convenção Coletiva de Trabalho, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio moral, impondo, inclusive, sanções ao agressor.”

Quanto à prevenção feita por parte dos sindicatos, esses são substitutos processuais, legítimos e excepcionais para a tutela de interesses coletivos, e se organizam, em regra, por grupo, ou seja, por conjunto de pessoas que exercem suas atividades em determinado setor. Delgado (2006, p. 1.323) conceitua:

Sindicatos são entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, e empregadores visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Nesse seguimento, as parcerias entre sindicatos, estudiosos e especialistas do fenômeno, mostram que esse é um caminho seguro a ser explorado. Um bom exemplo é o estudo sobre o assédio moral feito pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco em parceria com a ONG canadense Fundo para a Igualdade de Gêneros – FIG – que explica padrões e empregados sobre um problema que afeta uma porcentagem dos bancários. O projeto “Assédio moral na categoria bancária – Uma experiência no Brasil”, além de uma pesquisa ampla, incluiu palestras e cartilha que está sendo distribuída para os trabalhadores dos bancos em todo o país.

O marketing social vem sendo uma ótima arma dos sindicatos para reagir a conduta perversa, na medida em que ajudam na conscientização e combate dessa prática. A participação dos Sindicatos no processo de formação e mudanças, na medida em que são representantes dos trabalhadores, se faz de extrema valia. Faz parte dos sindicatos e tem como obrigação, dar segurança aos trabalhadores e trabalhadoras, durante negociações coletivas, em primeiro plano. Aconselhar também sobre denúncias é uma de suas obrigações também.

Assim, é indiscutível dizer que a atuação dos sindicatos seja na forma de palestras, cartilhas expositivas, seja através de mecanismos práticos de conscientização e

informação sobre fenômeno, colaboram de forma saudável na prevenção do assédio moral. Faltando, portanto, aos entes sindicais, desempenharem seu papel primordial de defensores da classe trabalhista.

Quanto às ações empresariais de prevenção, mesmo que economistas mostrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, no Brasil por motivo, em regra, não tem sido preferência patronal o investimento na prevenção. Raramente razões econômicas são capazes de aconselhar organizações para implantar um programa de combate ao terror psicológico. O que, no momento, estabelece um grande ambíguo, posto que, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio em termos econômicos, porque se de um lado diminui custos, de outro melhora a qualidade e produtividade, que hoje são fatos dispensáveis para a competitividade do mercado.

A pressão social, no entanto, é a razão de levar uma empresa a concordar com programas sociais de prevenção.

Como se pode observar, a prevenção, como forma de conflito, nada mais é que a conscientização dos empregadores, da sociedade e do poder público para o problema, e estes, virem a elaborar técnicas e leis para que essas venham controlar tais práticas de assédio moral.

A formação de um Código de conduta e de um órgão ou comitê dentro da empresa fará o levantamento de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho. Possuindo estas normas de conduta e de leis internas, dará mais harmonia e bons relacionamentos interpessoais. Todavia, sem tirar a responsabilidade do Federativo, pois a construção de uma nova lei é fundamental para tornar legalmente o assédio moral crime e, assim, torná-lo um ato ilícito amparado legalmente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho apontou o assédio moral nas relações de trabalho, analisando que tal comportamento causa vários fatores prejudiciais para a saúde da vítima, bem como o desgaste do ambiente de trabalho, consistindo em um problema social nos dias de hoje.

É preciso saber que o assédio moral estabelece um desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, além de atrair danos destrutivos à pessoa assediada, que muitas vezes prefere esconder a situação por medo de perder o emprego e assim intensificando o quadro de saúde da mesma no decorrer dos anos.

Além do mais as relações de trabalho também devem ser proveitosas, até mesmo porque que um ambiente harmonioso traz paz e equilíbrio ao profissional, que terá melhor disposição para cumprir suas tarefas. É lamentável ofender o empregado com a intenção de desmotivá-lo, já que deveriam estimular a boa vontade do mesmo para a realização de seu trabalho.

Vale ressaltar que o presente trabalho não tem a intenção de esgotar o tema estudado, pois é um campo bem amplo e passível de novas pesquisas. O intuito, portanto, se constitui em advertir a sociedade acerca dessa prática, que estraga o ambiente de trabalho e causa danos à saúde da vítima.

À respeito das responsabilidades geradas ao assediador, ele será responsabilizado fundamentado no instituto da culpa “in omittendo” e “in elegendo” isto é, responderá por não respeitar a obrigação legal de assegurar aos seus trabalhadores, um ambiente de trabalho sadio, contudo, tendo que indenizar a vítima que supostamente sofrera a agressão.

As pessoas precisam entender melhor do assunto, e ter ânimo para enfrentar os próprios medos, ter determinação para enfrentar situações de assédio, ter solidariedade para com o próximo de modo a proibir que o local de trabalho se torne um lugar de coação, onde persiste a insensibilidade humana e social em perda dos sonhos e da dignidade dos trabalhadores.

6. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador. São Paulo: LTr, 2007.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988; 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. v. 1 São Paulo: Saraiva, 1957.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006

FACURE, Estevan. **Tipos de Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>> Acesso em 25/06/218

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio Moral- Diagnosticando as Conseqüências**. Disponível em <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>> Acesso em 26/07/2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa .**Período Pré-Contratual e Responsabilidade Civil do Empregador**. Revista dos Tribunais (São Paulo. Impresso), 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a Violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002^a

LIMA, Luzia Mara Silva. **Motivação em Sala de Aula: A Mola Propulsora da Aprendizagem**. In: SISTO, Fermio Fernandes et al. Leituras de psicologia para formação de professores. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 148-162.

MARQUES, Fábio. **Guia Prático de Qualidade Total em Serviços**. São Paulo: APMS, 1997, 1 ed.

MARQUES, Marcus. **O que é Assédio Moral? Quais as Conseqüências para a Empresa que Cometer?** Disponível em <<http://marcusmarques.com.br/gestao-de-pessoas/assedio-moral-consequencias-para-empresa-que-cometer/>> Acesso em 26/07/2018

MARTINS, Paulo G.; ALT, Petronio R. C. **Administração de Materiais e Recursos Patrimoniais**. 2ª. Edição. São Paulo: Saraiva, 2006.

MELO, Marcus André. **As Sete Vidas da Agenda Pública Brasileira**. In: RICO, Elizabeth Melo (Org.). **Avaliação de Políticas Sociais: Uma Questão em Debate**. São Paulo: Cortez, 1998. p. 11-28.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

NASCIMENTO, A. M. **O Avulso Não Portuário e a Intermediação do Sindicato**. Revista LTr. Legislação do Trabalho , v. 68, p. 135-145, 2004.

NASCIMENTO, A. M. **O Direito do Trabalho Analisado Sob a Perspectiva do Princípio da Igualdade**. Revista LTr. Legislação do Trabalho , v. 63, p. 777-787, 2004.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Processual Civil em Vigor**. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed.at. São Paulo: LTr. 2000

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SALES, Mara Marçal. **À Flor da Pele: Uma Análise Crítica de Discursos Empresariais Sobre Diversidade Racial no Trabalho**. Disponível em <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8SKQYV/tese_vers_o__final.pdf?sequence=1/> Acesso em 26/07/2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Extrapatrimonial na Lei 13.167/2017, da Reforma Trabalhista**. Disponível em < <http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>> Acesso em 30/07/2018

SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. **O Dano à Integridade Psíquica e Moral Decorrente de Assédio Moral e Violência Perversa nas Relações Cotidianas**. Revista de Ciências Jurídicas/Universidade Estadual de Maringá, Curso de Mestrado em Direito, v. 1, n. 1, Maringá, Pr: Sthampa, 2003.

SILVA, José Afonso in **Direito Constitucional Positivo**. 24. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005

SINDICATO DOS PSICANALISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Contribuição Social**. Disponível em < <https://www.sinpesp.com.br/normativas>> Acesso em 25/07/2018

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Convenção Coletiva de Trabalho em Confronto com a Lei**. Síntese Trabalhista. Porto Alegre, v. 14, n. 159, p. 5-8, set. 2002.

VILELA, Mônica. **A importância do Aprimoramento de Técnicas de Relacionamentos, Interpessoal para a Vida Pessoal e no Trabalho**. Disponível em < <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-importancia-do-aprimoramento-de-tecnicas-de-relacionamentos-interpessoais-para-a-vida-pessoal-e-no-trabalho/80175>> Acesso em 25/06/2018