



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

EDUARDO GOMES DE BRITO

**ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE SOBRE OS ABUSOS NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

**Assis/SP
2020**



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

EDUARDO GOMES DE BRITO

**ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE SOBRE OS ABUSOS 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: Eduardo Gomes de Brito
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti**

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

BRITO, Eduardo Gomes de.

Assédio moral: uma análise sobre os abusos no ambiente de trabalho / Eduardo Gomes de Brito. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2020. 23p.

1. Assédio moral no trabalho. 2. Efeitos na vida do assediado.

CDD:
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE SOBRE OS ABUSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

EDUARDO GOMES DE BRITO

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

Orientador: _____
Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Examinador(a)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que já se depararam ou sofreram com a conduta aqui elencada. Que este sirva como objeto de reflexão e de encorajamento para inibir a sua propagação e que também sirva de exemplo para que o respeito ao próximo e a sua dignidade se faça presente no meio trabalhista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem Ele não seria possível à realização deste trabalho.

Ao meu pai e toda minha família por todo incentivo.

À minha namorada e companheira Lauane pelo apoio e pela paciência que foram de total importância para eu chegar até aqui.

Ao meu professor e orientador Luiz Antonio Ramalho Zanoti pela confiança e consideração para a confecção desta monografia.

Muito obrigado!

“Escolhe um trabalho de que gastes e não terás que trabalhar nem um dia na tua vida.”

Confúcio

RESUMO

A presente pesquisa científica busca demonstrar as consequências físicas, psíquicas e sociais, bem como a difícil reparação e o frágil amparo da legislação em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, apontando a ocorrência do supracitado tema no nosso cotidiano, o qual se faz presente nas mais diversas atividades laborativas, tendo como escopo o questionamento, sobre quais motivos fundamentam a dificuldade na produção de provas e o convencimento do magistrado e, ainda, discorrer acerca da influência cultural e econômica a respeito do referido assunto.

Palavras-chave: Assédio Moral; Ambiente de Trabalho; Legislação;

ABSTRACT

The present scientific research seeks to demonstrate the physical, psychological and social consequences, as well as the difficult repair and fragile protection of the legislation in relation to moral harassment in the workplace, pointing out the occurrence of the aforementioned theme in our daily lives, which is present in the most diverse work activities, with the scope of questioning, on what reasons justify the difficulty in producing evidence and convincing the magistrate, and also to discuss the cultural and economic influence on the subject.

Keywords: Moral Harassment; Economic Influence; Legislation;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO.....	11
I- ENRAIZAMENTO NO COTIDIANO LABORATIVO E A DIFÍCIL ESTIMAÇÃO PECUNIARIA.....	12
II- O AMPARO LEGAL E A DEMANDA PROCESSUAL.....	14
CAPÍTULO II - OS DANOS NA PSICOLÓGIA	17
I- DISTÚRBIOS PÓS-TRAUMÁTICOS MAIS COMUNS.....	17
II- A INDENIZAÇÃO EM FACE AOS CUSTOS.....	19
CAPÍTULO III - A SITUAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO BRASIL	22
CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica tem como finalidade tratar, de forma crítica e profunda, o relevante aumento das ocorrências do chamado assédio moral no ambiente de trabalho, uma prática responsável por ocasionar ofensas ao íntimo do ser humano, ocasionando danos de difícil reparação e conseqüentemente pouco amparo por estarem relacionados ao subjetivismo da vítima, bem como, demonstrar as barreiras na produção de provas pertinentes ao convencimento do magistrado.

Dissertaremos sobre as lacunas a ser preenchidas para uma melhor eficácia do nosso ordenamento jurídico que, mesmo com a evolução das regras e princípios que o norteiam, encontra considerável dificuldade defronte a uma efetiva aplicabilidade a esse tema tão remoto na sociedade.

Explanaremos a respeito de sua caracterização e dos mecanismos que contribuem para o seu enraizamento e propagação em meio à coletividade e como a sua ocorrência tende a refletir em suas vítimas no que se refere aos seus impactos físicos e mentais que são extremamente danosos, não só a elas, mas em todos que pertencem ao seu cotidiano.

No que traz o tema a ser abordado, discutiremos acerca do ponto frágil referente ao grau de eficácia do sistema trabalhista vigente ao combate dos abusos hierárquicos no ambiente de trabalho, teses pelo qual exploraremos a fundo buscando indicar práticas que contribuirão para uma melhor punição e que possam oferecer perspectivas de redução desta prática tão maléfica à pessoa humana.

CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho tem um conceito amplo. Podemos caracteriza-lo como um terror psicológico ocasionado por qualquer conduta abusiva, seja ela realizada por humilhações, discriminações, gestos ou qualquer outro comportamento que ocorra de forma contínua no cotidiano laboral de um trabalhador, de forma a lhe constranger e atingir sua dignidade e integridade psíquica. É também um tema subjetivo, já que atinge o íntimo do ser humano, denotando, desta maneira, o quão difícil é para legislação mensurar algo que para uma pessoa seja ínfimo, enquanto para outra possa ser extremamente danoso.

O tema em comento é um fenômeno antigo. Destacou-se com a ascensão da sociedade e a ideologia acerca da importância da prestação de mão de obra em contrapartida ao sustento e dignidade do ser humano. Com a intensificação do capitalismo esse fenômeno das relações trabalhistas se fortificou, ganhando proporções que ultrapassam as barreiras do nosso ordenamento jurídico.

Barreto (2007, p. 49) discorre acerca da gravidade do tema:

Apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo à vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

A Constituição Federal de 1988 preceitua em seu Título I acerca dos Princípios Fundamentais que regem nosso Estado. No tema em questão, nota-se um gritante desrespeito ao Princípio da dignidade da pessoa humana que é previsto no artigo 1º, inciso III da nossa Carta Magna, já que desde tempos remotos da vida em sociedade, trabalhadores são submetidos a situações degradantes e, para ser assim caracterizada, nada tem haver com a função laboral propriamente dita, pois o assédio moral se faz presente e se molda às mais diversas atividades trabalhistas. Destarte, tais comportamentos contrariam a finalidade desse Princípio, de modo de que desvalorizam o ser humano não garantindo o mínimo de direitos que deveriam ser respeitados pelo coletivo.

Flávia Piovesan (2004, p. 92) diz que:

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro super princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno.

É pensando na ideia de dignidade da pessoa humana que se evidencia o quanto a ocorrência rotineira dessa prática pode ser degradante à sua vítima, isso porque se trata de uma “tortura” à qual o trabalhador é submetido. O que depreende-se é que em todos os casos dessa prática, suas vítimas muitas vezes quedam-se inertes pelos mais diversos sentimentos se sujeitando a tratamentos desumanos que geram traumas irreparáveis.

Tal prática é mais um dos motivos ensejadores das mais diversas doenças psicológicas que permeiam junto aos seres humanos dessa geração.

I- ENRAIZAMENTO NO COTIDIANO LABORATIVO E A DIFÍCIL ESTIMAÇÃO PECUNIÁRIA

O assédio moral nada mais é do que uma situação abusiva à qual uma pessoa é submetida e em razão disso, encontra semelhança nas demais formas de assédio existentes como o assédio sexual, assédio virtual, assédio psicológico, dentre outros. Ocorre que, apesar de ser um comportamento distinto e com a particularidade de envolver o meio trabalhista, para se concretizar a prática supramencionada é necessário que o assediador aja sem o consentimento da vítima, elemento este, que descaracterizaria o ato.

A conduta em questão pode ser classificada em três modalidades, são elas: assédio moral vertical descendente, que pode ocorrer entre um ou mais superiores e o subordinado; *assédio moral horizontal*, que ocorre entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico e; *assédio moral vertical ascendente*, que é quando a “agressão” parte do subordinado para o seu superior, o que não é muito comum.

Assim como nas demais modalidades de assédio, quando o assediador pratica o comportamento e não é confrontado pelo assediado de forma a se sentir ameaçado e, ainda, quando percebe algum ponto de vulnerabilidade da sua vítima (seja timidez, condição financeira ou alguma individualidade própria da pessoa), se vale desta condição para, confortavelmente, repetir a conduta de maneira contínua e/ou sistemática. Situações como tratamento desrespeitoso e degradante, discriminação salarial segundo o sexo, colocar apelidos pejorativos, exigir metas inatingíveis ou tarefas estranhas à atividade profissional, são alguns dos exemplos que configuram o assédio moral no trabalho.

Assim como inúmeros são os exemplos de comportamentos que caracterizam aludida prática, denota-se, entretanto, o quão corriqueiro são suas ocorrências. O desconhecimento do assédio moral e o temor pelo desemprego são fatores que fazem com que o assediado não tome as diligências necessárias para coibi-lo.

Necessário se faz aduzir a respeito dos direitos da personalidade, que são reconhecidos à pessoa humana em si mesma e em suas projeções na sociedade, sendo direitos absolutos, indisponíveis, intransmissíveis e irrenunciáveis. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são direitos defendidos indiretamente, como exemplo no artigo 483 do mencionado texto legal, que autoriza o empregado a dar por rescindido o contrato de trabalho com direito as verbas rescisórias, quando o empregador praticar, ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama, ou quando for tratado, pelo empregador ou seus superiores hierárquicos, com rigor excessivo.

Embora se tenha proteção indireta no âmbito trabalhista, o ponto controvertido permeia relativamente a difícil estimação pecuniária do dano moral, tendo em vista ser presumido, cabendo ao magistrado arbitrar com prudência o valor da indenização.

Zannoni (1982, p.234- 235), nos ensina que:

O dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois estes estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano.

Neste sentido, fica demonstrado o óbice para uma punição com caráter disciplinar e pedagógico ao assediador, de modo a desmotivar a execução de novas condutas do tipo e encorajar suas vítimas a buscar uma tutela jurisdicional ao comportamento, assegurando-as um provimento justo.

II- O AMPARO LEGAL E A DEMANDA PROCESSUAL

Com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a explorar de forma mais clara o tema regulamentando o dano de natureza extrapatrimonial:

artigo 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.

artigo 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.

[...]

artigo 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

Conforme exposto no gráfico abaixo, segundo Correio Braziliense (2019), observa-se que:

Nada a comemorar

Queda de casos registrados pode ser medo de denunciar e ficar marcado como encrenheiro ou até perder o cargo ou o emprego.

Reforma trabalhista inibiu a busca por ressarcimento. Empregado que perde a ação agora paga honorários do advogado do patrão.

Redução do número de novos processos na Justiça do Trabalho.

REGISTROS DE ASSÉDIO MORAL

Mês	2016	%*	2017	%	2018	%	2019	%
Jan	11.088	10,4	10.422	9,7	2.884	5,9	3.358	5,4
Fev	14.274	10,2	12.173	9,2	4.013	5,0	4.879	5,3
Mar	18.272	10,2	15.918	9,0	5.094	5,4	4.062	5,0
Abr	15.337	9,9	12.753	9,7	4.697	5,4	-	-
Mai	16.125	10,0	15.657	9,4	5.652	5,8	-	-
Jun	16.172	10,1	13.745	9,5	4.381	6,0	-	-
Jul	16.124	10,1	13.745	9,5	9.050	5,8	-	-
Ago	16.315	10,2	14.338	9,0	5.515	5,7	-	-
Set	14.432	9,8	11.989	8,7	4.886	5,9	-	-
Out	13.242	9,6	14.201	9,0	5.292	5,6	-	-
Nov	13.494	9,6	17.460	8,4	4.871	5,0	-	-
Dez	11.888	9,6	2.721	6,0	4.061	5,5	-	-

*% de processos de assédio moral em relação ao número de processos de todas as categorias no país.

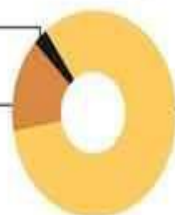
†Somente ações na Justiça do Trabalho (estatizati).

SERVIDORES FEDERAIS EFETIVOS

No sistema CGU-PAD, de 1º de janeiro de 2014 a 11 de abril de 2019, foram registrados 906 processos de assédio.

14,9% (135 registros)
de assédio sexual.

2,6% (24 registros)
de ambos tipos de assédio.



82,5% (747 registros)
tratam de assédio moral.



Embora se tenha um relevante aumento de queixas ao longo dos anos, depreende-se, dos dados elencados, uma diminuição de processos que leva-nos a indagar os mais diversos motivos que contribuem para tal, tais como a cultura de uma possível “má fama” profissional futura, ou medo de ser demitido e perseguido na esfera trabalhista, impossibilitando novo emprego referente às indicações e referências, e até mesmo um desconhecimento legal levado a crer no dito popular, com receio de uma possível demissão por justa causa ou ter anotações negativas sua carteira ao invés de buscar o conhecimento real do assunto.

Os ambientes propícios a essa conduta e também de difícil comprovação são os empregos de alta competitividade e baixo nível de estabilidade, muito embora também possa ocorrer no serviço público, onde o funcionário tem estabilidade de emprego.

Ultimamente tem se discutido a criminalização do assédio moral na legislação penal brasileira. O Projeto de Lei 4742/01 que tipifica no Código Penal o crime de assédio moral aprovado pela câmara em fevereiro de 2019, preceitua em seu texto que o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.

A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menos de 18 anos. O projeto tramitava na Câmara há 18 anos, e agora aguarda apreciação pelo Senado Federal.

Ainda que possa sobrevir nos ambientes de trabalho mais diversos, o assédio moral vertical descendente que comumente é o mais praticado corrobora os dados supramencionados. Ocorre que, por ser praticado por um assediador hierarquicamente superior ao empregado, podemos deduzir que o fator salarial tem grande influência em sua prática (como ficará demonstrado adiante), em razão da maior parte da população brasileira viver com baixa renda salarial.

CAPÍTULO II - OS DANOS NA PSICOLÓGIA

Os comportamentos do assédio moral como já mencionados, podem chegar ao extremo de desencadear patologias psíquicas que afetam diretamente a vida do assediado, pois estes podem carecer de um acompanhamento junto a psiquiatras ou psicólogos e também um tratamento longo e custoso e, como se não bastasse, podendo ter seus sintomas pelo resto da vida. Neste sentido, o assediado se vê prejudicado no meio trabalhista (no que se refere a conseguir um novo trabalho e se adequar a ele) e também no meio social influenciado por seus sintomas.

I- DISTÚRBIOS PÓS-TRAUMÁTICOS MAIS COMUNS

Além dos danos que afetam fisicamente e patrimonialmente, temos a hipótese de dano moral no ambiente de trabalho que pode ser entendido como uma modalidade “mais cara” que as demais, tendo em vista que sua incidência pode acarretar traumas na vítima e algumas vezes de dano irreparável.

Muito embora o dano moral desde seja considerado de suma importância há séculos, inclusive desde o Código de Hamurabi, no Brasil foi acatado apenas com a Constituição Federal de 1988, pois o antigo Código Civil de 1916 não trazia nada a respeito sobre o tema.

Conforme a Constituição traz:

artigo 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:
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;

E também o Código Civil:

artigo 186, CC – “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”

artigo 927. Aquele que, por ato ilícito (artigos 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.

Sendo assim vemos a Constituição protegendo e tratando como direito fundamental a honra do sujeito e também vemos o Código Civil descrevendo sobre o ato como ilícito e neste sentido, gerando uma obrigação de reparar tal dano.

O dano moral causa grande impacto na vítima, dentre estes impactos podemos destacar alguns que mais acontecem em decorrência do ato ilícito, tais como: depressão, Síndrome do Pânico, Síndrome de *Burnout* (ou Síndrome do Esgotamento Profissional) e Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT), sendo estes mais costumeiramente decorrentes.

A depressão vem do próprio termo deprimido, porém com uma força extremamente maior, muitas vezes impossibilitando a pessoa de praticar qualquer ato de uma vida normal, fazendo com que ela pense sobre sua existência de modo triste, trazendo uma descrença sobre os ocorridos e o futuro, muitas vezes encorajando a morte como única saída.

Outro distúrbio comum entre as vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho é a Síndrome do Pânico que muitas vezes está vinculada com a depressão. Esse distúrbio causa uma sensação momentânea de desespero, fazendo com que a vítima saia do estado comum para um momento de pânico intenso, sumindo a realidade e apenas focado em, literalmente, medo. As crises de pânico podem ocorrer de diversas formas, algumas pessoas se sentem perseguidas, outras sentem uma profunda falta de ar, fortes crises de choro, fraquezas e até mesmo em casos mais extremos, chegam a ter desmaios. Embora se tenha tratamento, seus efeitos podem perdurar por toda sua vida.

Temos também a síndrome de *Burnout* que é um esgotamento profissional, acarretando na vítima uma exaustão extrema, estresse e debilidade física, resultantes de abusos psicológicos tais como excesso de cobrança, metas impossíveis, encargos excessivos de responsabilidades ou o excesso de trabalho, sendo este último, sua principal causa.

Outro transtorno relacionado ao tema é o Transtorno de Estresse Pós Traumático, ou também conhecido como TEPT, que é um distúrbio de ansiedade causado por um ou mais determinados atos tanto físicos quanto psicológicos, podendo ter acontecido diretamente com a pessoa ou podendo ter sido apenas por ela testemunhado, ocasionando encargos psicológicos de caráter traumático comumente relacionado ao risco de vida, tanto da própria pessoa quanto a de terceiros. Desse modo quando há crise desse mencionado transtorno, remete à pessoa a mesma sensação de quando o gerou, sentindo a mesma dor e sofrimento que já sentira anteriormente.

Estes são alguns dos principais danos que podem ser gerados em virtude de ato ilícito no ambiente de trabalho, alguns incuráveis, outros de extrema dificuldade para curar, mas todos resultando em marcas que a vítima levará para o resto da vida, fato este que demonstra que indenização alguma poderá suprir os vestígios deixados.

II- A INDENIZAÇÃO EM FACE AOS CUSTOS

Um parâmetro importante para observar que muitas vezes as indenizações não são suficientes para suprir as consequências causadas pela situação vexatória é a questão da média salarial do assediado, como podemos concluir conforme os dados apresentados no gráfico do site de pesquisas SciELO, abaixo elencado:

Classes	% da população	Renda Média Mensal Familiar (R\$ / pessoa)	
		de	até
Classe A 1	1%	9.733,47	acima
Classe A 2	4%	6.563,73	9.733,47
Classe B 1	9%	3.479,36	6.563,73
Classe B 2	15%	2.012,67	3.479,36
Classe C 1	21%	1.194,53	2.012,67
Classe C 2	22%	726,26	1.194,53
Classe D	25%	484,97	726,26
Classe E	3%	276,7	484,97
Classe Média (renda aprox.)		1.500,00	2.600,00

Vemos que 86% das pessoas ganham menos de R\$3.479,36 (três mil quatrocentos e setenta e nove reais e trinta e seis centavos) ao mês, porém o preocupante é com a parcela mais abaixo que preenche a maior fatia da população que ganham menos de 02 (dois) salários mínimos, quando levado em consideração que a prática do assédio é cometida, em maior parte, em pessoas hierarquicamente inferiores, ou seja, as que ganham um menor salário.

A importância deste trabalho em explicar a questão salarial dos ofendidos é demonstrar que, muitas vezes, a indenização é irrisória, pois a mesma é fixada, de acordo com decisões nos tribunais da seguinte forma: até 03 (três) vezes o salário do ofendido para ofensas leves, até 05 (cinco) vezes o salário do ofendido para ofensas médias, até 20 (vinte) vezes o salário do ofendido para ofensas consideradas graves e até 50 (cinquenta) salários do ofendido para ofensas consideradas gravíssimas, podendo ser em dobro caso em caso de reincidência de ofensa.

Embora pareça muito 50 (cinquenta) vezes o salário do mesmo como indenização, podemos fazer um cálculo simples: um jovem de 18 anos que ganha R\$ 3.000,00 (três mil reais) mensais receba a indenização no percentual de 50 (cinquenta) vezes o seu salário contratual, o que daria o montante de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que de certa forma é uma quantia boa. Todavia os reflexos do

ilícito podem ir muito além, sendo assim temos outra conta: o Conselho Federal de Psicologia (22 de julho de 2015) traz um custo médio de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a consulta, considerando uma a duas consultas por semana, teremos um gasto mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) a R\$ 300,00 (trezentos reais) semanais, juntamente com as despesas com medicamentos antidepressivos, para ansiedade entre outros durante o tratamento, que na maioria das vezes não são encontrados em farmácias públicas, tendo um gasto mensal em média de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a R\$ 1.000,00 (mil reais) dependendo da gravidade do trauma, podendo ir além. Portanto vemos que um ano tem 53 (cinquenta e três) semanas, cada semana com gasto de R\$ 200,00 (duzentos reais) a R\$ 300,00 (trezentos reais), gerando um montante de R\$ 10.600,00 (dez mil e seiscentos reais) a 15.900,00 (quinze mil e novecentos reais) apenas com acompanhamento psicológico durante um ano, somando R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais) a R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em medicamentos em média, tendo de gastos R\$ 15.400,00 (quinze mil e quatrocentos reais) a R\$ 27.900,00 (vinte e sete mil e novecentos reais) anuais, porém muitas vezes esse trauma reflete durante toda a vida da vítima, gerando um gasto contínuo, sem levar em conta o sofrimento profundo e muitas vezes a impossibilidade de arrumar outro emprego e, na pior das hipóteses, o suicídio.

Portanto vimos que a indenização, mediante tal análise, é mínima para o contexto geral, uma vez que estudos do IBGE apontam a média de vida dos brasileiros de 76 anos, ou seja, para um jovem vítima de tais traumas, que perpetuam por toda sua vida, será um eterno sofrimento, tanto psicológico, quanto financeiro.

CAPÍTULO III - A SITUAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO BRASIL

O gráfico a seguir exposto no site da Revista Folha de São Paulo, demonstra as situações e/ou ocorrências do assédio moral no trabalho.

Assédio

Pesquisa Datafolha realizada entre 28 e 29 de outubro deste ano com 1.092 paulistanos*

Já foi assediado?



O perfil delas

Escolaridade

Fundamental	15%
Ensino médio	50%
Superior	34%

Renda mensal

Até 2 salários mínimos	28%
Mais de 2 a 5 salários mínimos	42%
Mais de 5 a 10 salários mínimos	15%
Mais de 10 salários mínimos	12%
Não sabem ou se recusaram a informar	2%



Como se observa nos dados acima elencados, o número maior de casos ocorre com as mulheres, todavia o assédio moral é um tema subjetivo no qual deve observar a figura do assediador que normalmente não tem um perfil fixo que o caracterize, mas assim como todo assediador, algumas características se revelam em comum, seja pela vaidade, hipocrisia ou narcisismo dentre outras peculiaridades.

Segundo Hirigoyen (2006, p. 17) conceitua que:

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.

Algumas situações passam despercebidas, pois muitas vezes os colegas de trabalho não veem como algo tóxico ou muitas vezes relevam devido à relação trabalhista.

O *assédio moral vertical descendente* encontra um maior número de ocorrências, tendo em vista o a posição de superioridade hierárquica do assediador que, se utiliza desta para tirar proveito de sua vítima. Assim como em seu perfil, suas estratégias também encontram semelhança e normalmente se subdividem em: escolher a vítima e isola-la do grupo, impedi-la de se expressar sem explicar o porquê, fragiliza-la, ridiculariza-la, inferioriza-la, menosprezá-la em frente de seus pares, desestabilizá-la emocionalmente.

Em razão disto, o comportamento em comento embora ainda não esteja tipificado na legislação penal, permite às vítimas encontrarem respaldo jurídico em outros textos legais para, indiretamente fazer valer os seus direitos.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a vítima pode buscar amparo nos seguintes artigos:

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

[...]

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

Como também, o já mencionado artigo 483, que assim disserta:

artigo 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

Além disso, a vítima pode invocar ainda os artigos 146 e 147 do Código Penal, que assim preceituam:

artigo 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 três meses a um ano, ou multa.

Aumento de pena

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º - Não se compreendem na disposição deste artigo:

- I - a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida;
- II - a coação exercida para impedir suicídio.

Ameaça

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

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

CONCLUSÃO

Embora o assédio moral no trabalho seja um objeto antigo de discussão, ainda encontra óbices para a prestação de uma satisfatória tutela à sua vítima, isso porque é um tema subjetivo e com uma imensa dificuldade na produção da efetiva prova material ao caso. Habitualmente quando se fala em um dano a honra subjetiva, deve-se ter em mente que a única pessoa que realmente conhece do seu verdadeiro valor e o quão custoso foi ter sofrido a conduta degradante, é a vítima.

Logo, por acontecer no ambiente de trabalho e levando em consideração que a modalidade mais comum é a de que a coação parte do empregador, o assediado se vê inseguro quanto à sua carreira profissional. Ainda nesta senda, por se tratar do ambiente trabalhista a prova testemunhal que seria a mais palpável a conduta, acaba sendo fragilizada, tendo em vista que as principais testemunhas na maioria das vezes se tratam de colegas de trabalho da vítima, e por tal, podem carregar junto a elas o mesmo sentimento de temor pelo desemprego e pelas projeções que sua atitude poderia alcançar, ou ainda, preferir não se envolver pelo mesmo sentido.

O tema elencado, ainda carece de uma tipificação penal e não só isso, mas também de uma punição exemplar, à qual o assediador seja responsabilizado quando sua conduta desencadear uma patologia na vítima, de modo a arcar com o custeio necessário para o seu tratamento que, como ficou demonstrado, pode ser substancialmente custoso. É muito fácil desestabilizar alguém emocionalmente e psicologicamente e é uma covardia fazer isso se valendo das necessidades da pessoa para coagi-la. Em contrapartida, o tratamento da vítima é longo e paciente e por tal, os trabalhadores necessitam e merecem ter maiores informações a respeito do tema, bem como uma maior segurança jurídica para se opor na ocorrência de sua prática.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o direito constitucional internacional. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2004.

ZANNONI, Eduardo. El daño en la responsabilidad civil. Buenos Aires: Astrea, 1982.

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

Fonseca, Felipe. Revista Âmbito Jurídico online. Acessado em 05 de junho de 2020. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/assedio-moral-no-trabalho-um-estudo-sobre-os-seus-elementos/>.

Santos, Wanderley. Revista Âmbito Jurídico online. Acessado em 20 de junho de 2020. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-96/assedio-moral-bullying-mobbing-e-stalking-semelhancas-distincoes-e-consequencias-juridicas/>.

Ana Paula, Revista Abril online. Acessado em 31 de julho de 2020. <https://super.abril.com.br/blog/como-pessoas-funcionam/estudo-mapeia-diferentes-tipos-de-assedio/>.

Blog Congresso em foco. Acessado em 20 de agosto de 2020. <https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/camara-aprova-criminalizacao-do-assedio-moral-no-trabalho-com-pena-de-ate-dois-anos-de-prisao/#:~:text=A%20C%C3%A2mara%20aprovou%20na%20noite,de%20empr ego%20cargo%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o.>

CHC advocacia. Acessado em 25 de agosto de 2020. <https://chcadvocacia.adv.br/blog/indenizacao-apos-mudancas-trabalhistas/>.

Maggio, Vicente de Paula. Acessado em 27 de agosto de 2020. <https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual#:~:text=O%20elemento%20subjeto%20do%20crime,obter%20vantagem%20ou%20favorecimento%20sexual%E2%80%9D>.

Senado Federal. Projeto de Lei 4742/2001. Acessado em 23 de agosto de 2020. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>.

Correio Braziliense. Acessado em 27 de agosto de 2020. [https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml#:~:text=Em%20janeiro%20de%202016%2C%20dos,%25\)%20relativos%20a%20ass%C3%A9dio%20moral](https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml#:~:text=Em%20janeiro%20de%202016%2C%20dos,%25)%20relativos%20a%20ass%C3%A9dio%20moral).

Scielo online. Acessado em 28 de agosto de 2020. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-41522010000200008

Revista Folha de São Paulo online. Acessado em 29 de agosto de 2020. <https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2015/11/1703472-mulheres-sofrem-mais-assedio-no-transporte-publico-segundo-datafolha.shtml>.