

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diuliana Sousa Leandro¹

Fábio Lasserre Sousa Borges²

RESUMO

Valendo-se do presente estudo pretende-se analisar o conceito de assédio moral, discutindo e esclarecendo o tema de forma ampla e exaurida, além de constatar a gravidade do problema. Definir assédio moral e evidenciar o que não é caracterizado assédio moral, discutir a necessidade de leis específicas que garantam abordagem adequada do problema proposto. O assédio moral fere diretamente um dos princípios basilares do nosso ordenamento jurídico, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo que este encontra abrigo na Carta Magna considerado fundamento da república federativa do Brasil acerca do qual evidencia estar o ser humano no centro das atenções do estado representando pilar sobre qual se erige o ordenamento pátrio. Analisa-se aspectos históricos e conceituais acerca do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, suas espécies, bem como sua caracterização, as consequências geradas à vítima e também ao empregador. O assédio moral está presente nos mais variados ambientes de trabalho, tratando-se portanto de problema de amplo alcance e reiterada ocorrência, importa destacar a complexidade quanto aos meios de provas desta conduta que acabam por representar embaraço ao enfrentamento.

Palavras-chave: Trabalhador. Dignidade da Pessoa Humana. Assédio moral. Ambiente de trabalho.

¹ Acadêmica do nono período de Direito, pela Universidade de Rio Verde, Campus Caiapônia, GO.

² Orientador, Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento. Professor da Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia.

1 INTRODUÇÃO

Por intermédio do presente artigo desenvolve-se abordagem acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando que este ocorre de forma silenciosa e está presente em diversos grupos da sociedade causando danos às vítimas. Considerando que nas relações de trabalho o trabalhador está constantemente exposto aos riscos das mais variadas espécies, destacando que este é considerado parte hipossuficiente posto que apresenta vulnerabilidade na apontada relação. O assédio moral causa transtornos à saúde do trabalhador. Insta destacar que o tema proposto representa problema de saúde pública, visto que, tal situação interfere em sua qualidade de vida e reduz sua saúde, afeta seu bem-estar e consequentemente a eficiência e produtividade do seu trabalho.

Por meio do presente artigo procurou-se analisar as consequências geradas ao trabalhador, além de identificar os danos físicos e psicológicos causados diante de tal situação constrangedora, que acaba deixando de ser problema trabalhista e torna-se problema de saúde. Insta registrar que a questão do assédio moral padece com o desleixo, sobretudo em razão da não existência de legislação específica que garanta maior proteção e adequação às demandas sociais nesta seara. O assédio moral causa impacto na vida do trabalhador. Desta forma, fere a dignidade fundamental do ser humano de gozar do ambiente de trabalho digno, vale salientar que referida colisão além de representar discordância com o princípio da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho desestrutura a saúde do trabalhador.

Independentemente da existência de jurisprudências nos Tribunais Trabalhistas sobre o assunto, poucas empresas nutrem políticas próprias para prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, referidas políticas seriam viáveis, posto que referido ato gera diminuição de produtividade, problemas de saúde físico e psicológico às vítimas, entre outras consequências. Por intermédio do presente estudo aborda-se desde conceito de assédio moral, suas espécies no ambiente de trabalho, caracterização, consequências, meios de prova, além de medidas coletivas adotadas pelo Ministério do Trabalho.

Observa-se assim, que o dano moral é assegurado pela legislação correlata e há medidas de caráter social que visam à redução de desigualdades no ambiente de trabalho. Partindo do seguinte pressuposto, surge a seguinte problemática: No ordenamento jurídico pátrio quais outras normas regulamentadoras e onde se encontra respaldo jurídico visando prevenir e repelir

a prática do assédio moral e o que tem sido feito para a efetiva implantação das leis que repelem a prática de tal ato;

Deste modo, através de referencial bibliográfico, analisa-se o assédio moral desde seu surgimento e seus desdobramentos no plano jurídico e social, além de definir e contextualizar as políticas de prevenção.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tem seu advento em tempos remotos, ele caminha com os seres humanos desde as primeiras relações de trabalho e está presente nos mais variados grupos sociais. Já seu estudo no Brasil foi marcado no ano de 2000 por meio de dissertação de mestrado publicada pela Dra. Margarida Barreto apresentada na PUC/SP cujo trabalho tem por nome “Violência, saúde e trabalho – Uma jornada de humilhações”.

Nos anos subsequentes algumas cidades do nosso país editaram leis para combater o assédio moral dentro dos órgãos públicos, a primeira lei aprovada fora no interior de São Paulo, especificamente no município de Iracemápolis, essa atitude serviu como base para criação e aprovação de outras leis em diversas cidades do Brasil. No ano de 2001 a Dra. Margarida Barreto se encontrou com a autora Marie-France Hirigoyen para discutir sobre o tema assédio moral, a partir desse momento fora criado o Seminário Internacional sobre assédio moral e variadas pesquisas sobre o tema. Somente no ano de 2002 ocorrera o primeiro seminário sobre o tema na cidade de São Paulo.

O assédio moral consiste em conduta abusiva por meio de gestos, palavras ou atitudes que ferem a dignidade do trabalhador, sua integridade física e psíquica, desestabilizando o empregado, tanto na vida pessoal, quanto profissional, interferindo diretamente na sua autoestima, que gera desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões.

Para Marie-France Hirigoyen que corrobora com a tese da Dra. Margarita Barreto:

O assédio moral no trabalho é 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. (HIRIGOYEN, 2001, p. 83)

Com a prática de tal ato o trabalhador se submete a constrangimentos provenientes por parte do empregador, superior hierárquico, cliente do qual dependa economicamente, colega do mesmo nível e até por terceiros relacionados à empresa dentro do local de trabalho.

No tocante ao assédio moral, segundo Hirigoyen (2001, p.27),

Se observa uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade" através de "uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos". Viram-se instrumentos, meros objetos, e assim é consumado o ato de "coisificar.

Referida conduta culmina e acarreta verdadeira ameaça à qualidade do seu trabalho, além de degradar seu psicológico, de forma que o mesmo requeira demissão ou acarrete na perda do emprego.

2.1 RESPONSABILIDADE CIVIL EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade civil tem como objetivo fazer com que o dano sofrido pela vítima seja reparado pelo causador, sendo assim o assediado pode buscar o poder judiciário para ver ressarcidos seus direitos violados, admitindo-se o ingresso com ação de reparação ou indenização pelo dano moral sofrido.

No ordenamento jurídico brasileiro atual não há legislação específica para tratar a problemática, entretanto, no que se refere à responsabilidade civil cabe pleitear ação de reparação civil em âmbito judicial. O Ministério Público do Trabalho tem competência para desempenhar atribuições na questão da proteção do assédio moral, pois lhe fora atribuído pela Carta Magna de 1988 o qual aduz que: “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais e indisponíveis.” Projetos de leis antigos ainda tramitam nas esferas federais, estaduais e municipais.

Neste sentido, segundo Gonçalves (2015, p.44):

O parágrafo único do artigo 953 concede ao juiz o poder discricionário de decidir por equidade e de encontrar a medida adequada a cada caso, ao abrigar o dano moral. Tal disciplina mostra-se bem melhor do que a do parágrafo único do art. 1.547 do Código Civil de 1916, que prefixava o quantum do dano moral com base no valor da multa prevista no Código Penal para os crimes de calúnia, difamação e injúria.

A Carta Magna através do artigo 5º, incisos, V e X, sustenta o direito à indenização por danos morais e materiais, derivados de ofensa à honra, conforme a seguir exposto:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...]X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

2.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Há três espécies básicas de assédio moral, o assédio vertical, horizontal e misto. O assédio vertical se dá por meio de duas formas, a primeira forma ocorre quando praticado por superior dentro da empresa com objetivo de atingir seu subordinado, denominado vertical descendente. Na segunda forma ocorre quando praticado pelo inferior hierárquico, cujo objetivo é assediar seu superior, denominado vertical ascendente, esse último acontece raramente.

Neste sentido Martins menciona que:

O assédio vertical ascendente pode ocorrer quando “um grupo de subordinado se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo (...)”. (Martins 2015, p.28)

Segundo jurisprudência do TRT3 pertinente ao assunto abordado verifica-se que:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido[...]. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

O assédio moral horizontal é praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico dentro do local de trabalho, onde não existe relação de subordinação. Existem vários “motivos” que levam a esse tipo de assédio seja ele por discriminação, intolerância religiosa, uma promoção dentro da empresa, dentre vários outros motivos.

Neste diapasão, leciona Marie-France Hirigoyen que:

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 (HIRIGOYEN, 2002, p. 116).

Referida espécie de assédio ocorre tanto de forma coletiva como individual tornando o trabalhador vítima de piadas sem graça em seu local de trabalho, decorre da intolerância do comportamento da vítima e até mesmo por questão cultural.

Segundo Márcia Novaes Guedes (2004, p. 39):

A vítima, um jovem muito tímido, casado e fascinado por literatura, cinema e obras de arte, é admitido numa grande fábrica, mas não se enquadra nos costumes do meio operário. Diferente dos demais colegas, não lhe agrada fazer horas extraordinárias [...]; cora diante das piadas e palavras de baixo calão e brincadeiras de duplo sentido; recusa os convites para a cervejinha no bar da esquina no final do turno de trabalho e não sabe jogar carteadado. A intolerância do grupo foi implacável e a violência desencadeada, de modo sorrateiro [...] foi evoluindo a ponto de tornar a vida do operário um infernal pesadelo. A crônica termina com sua licença para tratamento psicológico depois da solidária intervenção da esposa.

Por fim, verifica-se o assédio moral misto que exige a presença dos três sujeitos, o agressor horizontal, vertical e a vítima. Nesse caso, o agressor é atingido por colegas e superiores, a agressão parte por meio de ação do superior ou colega e com o passar do tempo se generaliza.

2.3 CARACTERIZAÇÃO

A caracterização se dá por humilhações, brincadeiras que extrapolam os limites, insultos intencionais que ocorrem no ambiente de trabalho de maneira frequente e causa

constrangimentos a pessoa ou grupo podendo ser considerados pela justiça do trabalho como assédio moral.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, ASCOM, 2009. p. 13) define assédio moral como:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

No tocante a temática proposta nesta linha de raciocínio propõe Prata (2008, p.44) que:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Importante conceito acerca de assédio moral fora erigido pelo médico e pesquisador alemão na área de psicologia do trabalho Leymann (1999) apud Teixeira (2009, p.17-18) que define:

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

Corroborando com tal premissa Márcia Novaes Guedes (GUEDES apud THOME, 2008, p.33) conceitua assédio moral da seguinte forma:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Conforme citado em linhas pretéritas, o trabalhador exposto a comportamentos inadequados com ofensas diretas e contínuas de um superior ou qualquer outro membro da empresa em seu local de trabalho, perturbando seu bem estar físico e psíquico nesse ambiente resta configurado assédio moral.

3 ASPECTO MORAL SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO

A Constituição Federal estabelece garantias constitucionais acerca do assédio moral assegurando indenização por danos morais se for comprovado tal comportamento considerado totalmente inadequado. Conforme preceitua seu artigo 5º, inciso X, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Neste diapasão, George Marmelstein (2008, p. 20) conceitua direitos fundamentais sob a seguinte perspectiva:

Os direitos fundamentais são normas jurídicas intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

É bastante clara a preocupação do legislador em relação à dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, ambos são princípios violados constantemente pelo assédio moral.

Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p. 37) conceitua dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

É de fácil compreensão que o princípio da dignidade da pessoa humana é de extrema relevância em nosso ordenamento jurídico o que nos permite considerar que os demais direitos fundamentais advém do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesta esteira, Orlando Teixeira da Costa (1995, p. 16-21) define dignidade:

Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta se possui em razão da sua própria natureza. Se for digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito a imagem de Deus.

Insta destacar que a ofensa a tais preceitos e ofensa a referida premissa resulta em dever de reparar encontrando guarida em âmbito normativo e efetivação por intermédio de decisões proferidas pelo judiciário conforme julgado a seguir disposto:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL- É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada à submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. [...] (146020105040401 RS 0000014-60.2010.5.04.0401, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 16/06/2011, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul).¹

Conforme asseverado em linhas pretéritas, cabe indenização por dano moral decorrente do assédio moral, para tanto o trabalhador deve comprovar sua submissão a situações humilhantes, constrangedoras e repetitivas que acarretem danos psicológicos e morais. Sendo assim o trabalhador que comprovar a conduta ilícita tem o direito de propor pedido de indenização para ressarcir prejuízos e danos absorvidos.

3.1 ASSÉDIO MORAL E RESPEITO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O assédio moral fere um dos princípios basilares da nossa Constituição Federal, que consiste no princípio da dignidade da pessoa humana.

Referido preceito encontra previsão no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal/1988:

Artigo 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 fundamento:
[...]
III – a dignidade da pessoa humana;

Esclarecendo o que vem a ser dignidade Rizzatto Nunes aponta que: “dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica”. (Rizzatto, 2009. p.49).

Nesta linha, converge o artigo 170 da Constituição Federal/1988 considerado de notável relevância, o qual estabelece que:

Artigo 170 – A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]
VIII – busca do pleno emprego

Sendo assim o trabalho representa fonte de dignidade humana, o trabalhador como pessoa humana possui amparo na Constituição Federal. Ninguém pode ser desprezado ou humilhado por suas crenças, valores, etnia, qualquer outra característica ou valor.

O notável doutrinador Alexandre de Moraes (2005, p. 128) apresenta interessante conceito sobre dignidade da pessoa humana:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

No tocante ao princípio em comento sob a ótica do direito do trabalho Prata (2009, p.201) afirma que:

Princípio tido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, considerando o trabalhador como um ser humano e não como uma mercadoria ou elemento de produção, sendo que dentro desse paradigma o trabalhador que é ser idêntico aos demais, tem o direito de ser tratado com a mesma consideração do empresário.

Vislumbra-se pelas exposições supracitadas que o assédio moral necessita de legislação específica para tanto, posto que seu estudo está ligado diretamente aos seres humanos e suas condições de trabalho, assegurado como princípio basilar e estabelecido na Constituição Federal.

4 CONSEQUÊNCIAS E EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral quando presente na relação de emprego causa graves consequências à saúde da vítima.

Neste contexto, conforme estudos realizados por Hirigoyen (2015) verifica-se que:

Revelam que inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo, inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

Ademais, conforme Alkimin destaca os prejuízos causados não se restringem a esfera empregatícia, mas também no convívio familiar, acaba por prejudicar à vida da vítima dentro e fora do ambiente de trabalho.

As consequências do assédio moral geram também prejuízos no convívio familiar e social, visto que, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar a ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e na sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa (ALKIMIN, 2013).

Apesar do assédio moral ser considerado conduta ilícita, não há previsão legal no código penal para tal prática. Sob o ponto de vista penal o assédio moral é visto por Alkimin da seguinte maneira:

Nesse aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclitacão da vida e da saúde” (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146 do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária”.(Alkimin, 2015, p. 107)

Consequentemente o assédio moral cria clima desagradável no local de trabalho, estabelecendo disputa, stress e assimilação. Segundo estudo acerca do tema a primeira consequência que se observa é a queda de produtividade, seguida pela diminuição da qualidade do trabalho, ambas criadas pela insegurança que o trabalhador sente em seu ofício.

4.1 MEIOS DE PROVA

No que tange à prova insta considerar a origem da terminologia que advém do latim *probare*, é um elemento que busca mostrar a existência de um fato. Nessa linha de raciocínio, segundo Marcus Vinicius Rios Gonçalves (2013, p. 370), ao lecionar que “provas são os meios utilizados para formar o convencimento do juiz a respeito de fatos controvertidos que tenham relevância para o processo”. O assédio moral pode ser demonstrado por vários meios de provas,

entre eles gravações de voz, mensagem de texto de whatsapp, bilhetes contendo ameaças dirigidas a vítima, além de depoimentos de testemunhas.

Martha Schmid (2013, p. 104) aconselha que o empregado que encontra-se sofrendo o assédio moral aproveite das seguintes estratégias para agregar o maior número de provas possíveis para propor uma ação de reclamação trabalhista:

Conversar francamente com o agressor a respeito do assédio, na presença de terceiros; informar o superior hierárquico do agressor a respeito do assédio; dirigir-se ao sindicato ou ao representante do sindicato, se houver dentro da empresa; consultar o médico do trabalho, se a empresa dispõe de algum; dirigir-se à fiscalização do trabalho; consultar um especialista em tratamentos psicológicos; consultar um advogado; procurar os Conselhos Seccionais da OAB, em cada estado da federação; consultar uma associação especializada. Nesse momento, comunicar é a palavra-chave. Poderá o assediado, também, recolher provas acerca de outras vítimas do mesmo agressor. É a frequência de incidentes que indicará o intento. Um atestado informando o mal psicológico também poderá ajudar. E, certamente, serão valiosos os testemunhos favoráveis de colegas de trabalho que presenciaram os atos de assédio. Nesse passo, é importante ter sempre em mente evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

O depoimento das testemunhas é essencial, mas a praxe demonstra que nem sempre o empregado pode contar com referido suporte, posto que os fatos se passam entre agressor e vítima, bem como, em diversas ocasiões as testemunhas não aceitam depor por sentirem intimidadas. Ademais, é comum testemunhas trabalharem na empresa em que o fenômeno do assédio moral fora praticado e o empregador acaba tendo influências sobre os empregados, havendo a possibilidade de comprometer o conteúdo do depoimento, posto que a testemunha ficará receosa em ser demitida ou prejudicada e até mesmo se tornar vítima do assédio moral.

Questão igualmente importante está em ouvir ex-empregados, que presenciaram ou foram vítimas naquele local de trabalho, pois não estão mais propensos a pressões por parte do empregador. Ao enfrentar a complexa e árdua tarefa em reunir provas às gravações telefônicas surgem como opção a ser considerada. Podem ser gravações de conversas telefônicas e do ambiente de trabalho no qual o teor da gravação comprove o assédio moral por meio do diálogo abusivo.

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GERAL

Averiguar a previsão de normas regulamentadoras que disciplinam o tema em questão avaliando o ponto de partida e chegada de tal preceito buscando comprovar o respaldo jurídico que garante prevenção e repressão a prática do assédio moral, ressaltando seu caráter distinto, posto que tem íntima relação com a dignidade da pessoa humana.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar a problemática do assédio moral frente aos direitos fundamentais do trabalhador, demonstrando sua indubitável relação e dependência;
- Identificar as implicações legais referentes ao assédio moral, bem como, consequências geradas ao indivíduo no tocante aos danos e violação a sua existência digna e aos que cometem condutas atentatórias aos direitos inerentes ao indivíduo;
- Compreender e identificar mecanismos que permitam evitar a perpetuação deste problema no ambiente de trabalho.

6 METODOLOGIA

Quanto aos procedimentos de pesquisa fora utilizada pesquisa bibliográfica valendo-se do conhecimento disponível sobre o tema coletado em fontes bibliográficas tais como: livros, materiais da internet, monografias e artigos científicos dentre outros documentos: como manuais de organizações, relatórios entre outros.

Segundo Lakatos e Marconi (2007, p.12), a metodologia é a junção das atividades metódicas e racionais que, com firmeza e economia, admite atinge a finalidade. Ou seja, método é a forma de escolha, de selecionar técnicas, de apreciar meios para atuação científica.

Utilizar-se-á como técnica de coleta de dados a da documentação indireta: pesquisa bibliográfica (artigos, livros e sites da internet), por meio de autores que diante de suas obras utilizaram políticas de prevenção ao assédio moral. Autores como João Luís Vieira Teixeira, Marcelo Rodrigues Prata, etc.

7 RESULTADOS/ANÁLISES E DISCUSSÃO

A partir das discussões apresentadas verifica-se que o assédio moral sempre existiu, verifica-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é toda conduta autoritária e imprópria que tende a se repetir contra a integridade física e psicológica do indivíduo (HIRIGOYEN, 2001).

Este estudo elucida que há três tipos básicos de assédio moral, o assédio vertical, horizontal e misto. O vertical se dá por duas vias, aquela em que ocorre quando praticado por um superior dentro da empresa com o intuito de atingir seu subordinado. Outra via ocorre quando praticado por inferior hierárquico que tem o intuito de assediar seu superior.

O estudo de Martins (2015) ressalta que o assédio vertical ocorre quando subordinado se rebela contra o chefe em razão da forma de comandar e empregar mudanças bruscas no procedimento de trabalho.

O assédio horizontal é praticado por indivíduos que estão no mesmo grau hierárquico na empresa, onde não há elo de subordinação. O assédio misto exige a presença dos três sujeitos o agressor vertical, horizontal e a vítima, nesse caso o agressor é atingido por colegas e superiores, a agressão parte do superior e com o transcurso do tempo se estende aos demais.

Para Prata (2008) a caracterização do assédio moral se dá por qualquer atitude rude coletiva ou individual, destinada contra o trabalhador por seu superior dentro da empresa, por colega da mesma posição ou por terceiro dentro do local de trabalho que ofenda sua integridade física ou psíquica além de atitudes que possa prejudica-lo dentro na empresa.

O trabalhador exposto a comportamentos inadequados com ofensas diretas e contínuas de um superior ou qualquer outro membro da empresa em seu local de trabalho, perturbando seu bem estar físico e psíquico nesse ambiente resta configurado como assédio moral.

A dignidade da pessoa humana consiste em princípio de extrema importância no ordenamento jurídico, e leva a considerar que outros direitos fundamentais decorrem deste. (SARLET, 2012).

Insta salientar que, qualquer pessoa humana é digna, assim como é o trabalhador em decorrência de ser pessoa humana, tal preceito faz preponderar os seus direitos tachando toda artimanha propensa a desprezar o ser humano. (COSTA, 1995).

Indubitável considerar os efeitos nocivos que o assédio acarreta ao indivíduo, sendo que, os primeiros efeitos percebidos em relação ao assédio moral são: ansiedade, depressão, stress, vergonha, humilhação, podendo chegar a casos graves de neurose, psicose e paranoia. (HIRIGOYEN, 2015).

Desta forma, a prática de assédio moral configura afronta à dignidade da pessoa humana, atentando contra a existência digna do ser humano, exigindo atuação incisiva por parte do estado e da sociedade com o escopo de erradicar referida ocorrência.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com fulcro no trabalho desenvolvido objetivou-se discutir acerca do assédio moral no ambiente de trabalho. Para tanto, promoveu-se a retomada da origem do termo assédio moral no Brasil, os aspectos conceituais, responsabilidade civil em decorrência do assédio moral, suas espécies, caracterização e meios de prova.

Na retomada da origem do termo assédio moral, fora possível observar que seu estudo no Brasil tem seu advento no ano de 2000, entretanto algumas cidades brasileiras editaram leis de combate ao assédio moral nos órgãos públicos, a primeira legislação aprovada surge no interior de São Paulo, representando verdadeiro marco para criação e aprovação de leis nesta seara. Frente às discussões sobre o tema fora criado o Seminário Internacional sobre assédio moral dentre outras pesquisas sobre o tema.

Necessário fomentar ações em que a sociedade auxilie com a prevenção e combate ao assédio moral. A Responsabilidade Civil tem o condão de reparar o dano sofrido pela vítima, assim sendo, o assediado pode procurar o Poder Judiciário para reivindicar ressarcimento pelos danos percebidos, cabendo ingressar com ação de reparação ou indenização por dano moral.

O estado tem o dever de conferir tratamento distinto e de relevo ao tema, criando leis específicas que regulamentem o tema, leis que repelem e previnam a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, além de reparar os danos proveniente das ações dos assediadores, assegurando vida digna ao trabalhador. Verificou-se que o assédio moral agride diretamente princípio basilar do ordenamento jurídico pátrio, a dignidade da pessoa humana acarreta o dano moral, o qual deve ser ressarcido.

As vítimas do assédio moral vivem, na maior parte das vezes em situações de vulnerabilidade, as vítimas sofrem prejuízo no local de trabalho, bem como, no âmbito familiar,

o que acaba por prejudicar a vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Consequentemente o assédio moral cria clima desagradável dentro do local de trabalho, de disputa, stress e assimilação.

Diante das discussões travadas conclui-se que é possível considerar a criação de leis específicas sobre referido tema, mesmo porque havendo legislação que permita reparar o dano sofrido pela vítima, além de servir como repressão à prática do ato em razão da punição, haveria caráter pedagógico garantindo adoção de medidas preventivas.

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the concept of moral harassment, discussing and clarifying the subject in a wide and exhausted way, besides assessing the seriousness of the problem. Define moral harassment and evidence what is not characterized moral harassment, discuss the need for specific laws that ensure appropriate approach proposed problem. Bullying harms directly one of the basic principles of our legal system, that is, the principle of the dignity of the human person, being that it finds shelter in the Magna Carta considered the foundation of the federative republic of Brazil about which it shows that the human being is in the center of the attention of the state, representing a pillar on which the patriarchal order is built. It analyzes historical and conceptual aspects about moral harassment in the Brazilian legal order, its species, as well as its characterization, the consequences generated to the victim and also to the employer. Bullying is present in a wide range of work environments. Therefore, it is a problem of wide scope and repeated occurrence. It is important to highlight the complexity and the means of evidence of this behavior that end up representing embarrassment to the confrontation.

Keywords: Worker. Dignity of human person. Harassment. Workplace.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. *Assédio moral: problema antigo, interesse recente*. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: Out. 2018.

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

ARANHA, Rayanne; RICK, Santos; ESPÍNDULA, Brasileiro Marislei. *Assédio moral: como afeta a qualidade de vida do trabalhador?* Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição [serial on-line] 2013 jan-jul 2(2) 1-15. Disponível em: <<http://www.cpgls.pucgoias.edu.br/8mostra/Artigos/SAUDE%20E%20BIOLOGICAS/Ass%C3%A9dio%20Moral%20como%20afeta%20a%20qualidade%20de%20vida%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio moral e sexual no trabalho* – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <<http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf>>. Acesso em: Out. 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: Out. 2018.

BRASIL ESCOLA. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://monografias.brasile scola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#capitulo_8.2>. Acesso em: abr. 2019.

COSTA, Orlando Teixeira da. *O trabalho e a dignidade do trabalhador*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do Trabalho. Vol. 64, nº 1, São Paulo: Editora LTr, janeiro 1995.

DA SILVA, Marcos Candido. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2018. Número total de folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Bacharel em Direito – Anhanguera Educacional, Jundiaí, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/20889/1/MARCOS%20CANDID O%20DA%20SILVA.pdf>>. Acesso: Out. 2018.

GHILARDI, Hilariane Teixeira. HECKKOOL, Solange Lúcia. *Assédio moral no ambiente de trabalho: riscos à saúde do trabalhador*. Disponível em: <<https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>>. Acesso em: abr. 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. volume IV. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. *Direito Processual Civil Esquematizado*. 3. Ed. Ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 370.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 11.

_____. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p. 83.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

LIMA, Rafael Victor Feliciano. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. Monografia/Faculdade de Direito da Universidade Vale do Rio Doce. 46 p. Disponível em: <<http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/oassediomoralnoambientedetrabalho.pdf>>. Acesso: Out. 2018.

MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. *A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no brasil e mundo*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: Out. 2018.

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

MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9352-9351-1-PB.pdf>>. Acesso em: Out. 2018.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 128

NUNES, Rizzatto. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINHEIRO, Adriano Martins. *Assédio moral e dano moral na doutrina e na jurisprudência - Casos práticos: decisões dos tribunais*. Disponível em: <<https://adrianopinheiroadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/366329753/assedio-moral-e-dano-moral-na-doutrina-e-na-jurisprudencia>>. Acesso em: Out. 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

RIBEIRO, Tiago Guzzela. *Breve estudo sobre o assédio moral*. Publicado em 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52104/breve-estudo-sobre-o-assedio-moral>>. Acesso em: Out. 2018.

SCHIMID, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 16, v. 2, março, 2013, p. 104.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-18

TRT-4. *RECURSO ORDINÁRIO: RO 146020105040401 RS 0000014-60.2010.5.04.0401*. Relator: Denise Pacheco. DJ: 16/06/2011. JusBrasil, 2010. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19841161/recurso-ordinario-ro-146020105040401-rs-0000014-6020105040401/inteiro-teor-104571061?ref=juris-tabs>>. Acesso em: Outubro de 2018.

TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim. Disponível em:<<https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>>. Acesso em: Fevereiro de 2019.

VEIGA, Rodolfo Daniel. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Monografia – Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm>>. Acesso em: Out. 2018