

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Julia Paula Amorim MENDES¹
Sandro Marcos GODOY²

RESUMO: O presente trabalho vem retratar o que é o assédio moral, como essa violência acontece na relação de trabalho, quem pratica ou pode praticar o assédio e quem sofre com ele, traçando as características tanto do assediador como de quem é assediado. Mostrando, ainda, as consequências que essa violência moral pode trazer para ambos, uma vez que não afeta apenas a relação empregatícia, mas também no caso da vítima pode afetar a sua vida por completo, seu ambiente familiar, sua rotina e a sua saúde. Há importância em se discutir o tema, pois falta regulamentação do assunto, ou seja, ainda não se tem uma lei que especifique o assédio como prática ilícita, muito embora a conduta vá contra alguns dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Superior hierárquico. Vítima empregado.

1 INTRODUÇÃO

A evolução do mercado de trabalho e a crescente busca pelo lucro têm exigido cada vez mais dos trabalhadores, que acabam por se tornar refém de um sistema que tem como a principal visão apenas a lucratividade.

O ambiente de trabalho tem se tornado um local de competição, muitas vezes expondo o trabalhador e a sua saúde a situações extremas, em busca apenas de produzir para poder gerar lucro. O presente trabalho procura mostrar como funciona o ambiente de trabalho, e que está propício a gerar assédio moral, buscando mostrar também o que influencia essa prática, assim como qual a parcela de culpa do empregador.

Podemos dizer que a prática do assédio moral não é algo recente, mas com o crescimento e desenvolvimento econômico tem se tornado cada vez mais

¹ Discente do 1º ano do curso de direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. julia.a.mendes@hotmail.com

² Doutorando em Direito pela FADISP – Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo, Mestre em Teoria do Direito e do Estado pela UNIVEM – Centro Universitário Eurípides de Marília, Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelas Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, Professor da Graduação e pós-graduação na Toledo Prudente Centro Universitário nos cursos de Direito, Administração, Contábeis e Serviço Social, Advogado da SABESP – Cia. de Saneamento Básico do Estado de São Paulo.

acentuado, e esse assédio pode vir tanto de um superior hierárquico para o seu subordinado, como de um grupo de colegas de trabalho para outro colega em específico, às vezes visando desestruturar e abalar essa pessoa psicologicamente até que peça demissão.

É importante o estudo do assédio moral uma vez que afeta a relação de trabalho diretamente e pode causar problemas de saúde tanto físico quanto psíquico na vítima. A prática desse fenômeno vai contra o princípio da dignidade da pessoa humana, pois expõe a vítima a situações constrangedoras que causam sofrimento e sensação de inutilidade.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A nossa Constituição Federal traz os direitos fundamentais dos indivíduos os quais abarcam direitos individuais e coletivos do homem. Neste sentido, observando o disposto no artigo 5º inciso X da nossa Carta Magna, pode-se ver que o legislador teve preocupação em proteger o direito a vida e a integridade moral das pessoas.

O assédio moral é uma conduta que vai contra certos princípios, como o da dignidade da pessoa humana, como dito alhures, uma vez que expõe a vítima a situações degradantes e humilhantes, constantes e repetitivas.

Marie-France Hirigoyen (2002, p.17) conceitua assédio moral 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.

Esse é o conceito que tem sido mais usado para definir assédio moral. A autora Marie-France Hirigoyen é uma pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista, e tem sido uma das pioneiras a discutir o tema de modo a enfrentar tal situação.

Encontram-se outras denominações para o assédio moral, como *mobbing* ou *bossing*, às vezes variando um pouco o seu conceito, mas sempre com

o sentido de diferença entre o assediador e o assediado, mostrando que um tem uma relação de controle ou de hierarquia sobre o outro, e por isso, usa de seu poder para constranger ou intimidar.

No assédio moral faz-se necessária que a conduta abusiva seja reiterada, ou seja, que aconteça mais de uma vez para que se caracterize, porque se ocorre apenas uma vez, sendo um fato isolado, não configura assédio apesar de poder gerar algum tipo de dano moral.

Percebe-se, portanto, que a conduta de assediar tem que ser recorrente, pois essa violência moral objetiva um desgaste psicológico da vítima. É com condutas constantes e repetitivas que o assediador pode conseguir aquilo que almeja que é desestabilizar o trabalhador em seu psíquico, vejamos a seguinte jurisprudência neste sentido:

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. O assediador ataca o amor-próprio do trabalhador, sua confiança, sua auto-estima e a crença em si próprio. Também chamado de mobbing ou bossing, está intimamente ligado à relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima. A vítima encontra-se em uma posição de subordinação, de tal modo que o causador do mobbing vale-se de sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente consegue se desvencilhar da situação, muitas vezes em face do temor da perda do emprego. (TRT-5 - RecOrd: 00002840320135050191 BA 0000284-03.2013.5.05.0191, Relator: EDILTON MEIRELES, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 29/05/2014.)

O fenômeno assédio moral pode ocorrer em outras relações além da relação de trabalho, no entanto, focaremos na relação empregatícia uma vez que é mais frequente nesse âmbito, pois teve uma grande evolução no passar dos anos e hoje o trabalho muitas vezes é visto apenas como uma forma de ter lucratividade e tem se discutido muito a forma de punição para quem pratica e em que lei se enquadraria.

A jurisprudência também conceitua essa violência moral como:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO. O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de

trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 00893201103903007 0000893-79.2011.5.03.0039, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 17/02/2012 16/02/2012. DEJT. Página 108. Boletim: Não.)

Muitos conceitos de dignidade da pessoa humana com o crescente mercado capitalista tem se perdido fazendo com que as pessoas se tornem cada vez mais competitivas, tornando assim o ambiente de trabalho um lugar propício ao desenvolvimento de condutas assediadoras.

Quando o empregado está sob pressão e trabalhando também sob coação, a pessoa tende desenvolver sérios problemas de saúde, tanto físicos quanto psicológicos, podendo não só o trabalhador sentir o reflexo disso, mas também a empresa, já que cai a produtividade desse empregado ou tem que arcar com danos morais.

Conclui-se que, o assédio moral acontece em função de desestabilizar o empregado, colocá-lo em situações humilhantes e constrangedores, objetivando na maioria das vezes que ele peça demissão.

2.1 De que forma pode ocorrer o assédio moral:

Poderá ocorrer o assédio moral de três formas. A primeira se dá quando parte de um superior hierárquico para os seus subordinados, chamado por muitos estudiosos de assédio moral vertical descendente. É o mais comum de se ver na prática, eis que muitas vezes as empresas estão focadas em rentabilidade, forçando os empregados a mostrarem resultados sempre satisfatórios.

E as outras duas formas de assédio moral - essas não tão ocorrentes - que é o assédio moral que parte de empregados a seu superior hierárquico, chamado de assédio moral ascendente, e por último o assédio moral horizontal que parte de um ou mais trabalhadores direcionado a outro colega de serviço.

Conforme entendido de Luis Leandro Gomes e Rodrigo Wasem Galia (2012, p. 45):

De um lado, o assédio moral vertical descendente, onde o subordinado é agredido pelo superior hierárquico, quer seja pelo empregador ou pelo seu preposto. Esta situação é a mais frequente no contexto atual, bastando analisar as decisões proferidas pela justiça especializada acerca da matéria, deflagrando esta espécie como a mais praticada nas relações de emprego.

Diz a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. 1. Constitui assédio moral vertical a atitude do superior hierárquico que dispensa ao empregado tratamento vexatório, incompatível com o padrão médio de conduta na sociedade. Demonstrada a sua prática, do contexto emerge o direito ao recebimento de indenização pelo dano. 2. A definição do montante a ser pago, a esse título, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide, como a condição social dos envolvidos, a natureza, a extensão da lesão e o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. (TRT-10 - RO: 2013201101210000 DF 01964-2012-013-10-00-9 RO, Relator: Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/10/2013 no DEJT).

No assédio moral vertical descendente o assediador hierarquicamente em posição superior trata a vítima de forma diferente dos demais, atacando-a de diversas formas humilhantes, e na maioria das vezes, causando um desgaste tão intenso em sua saúde que essa se vê obrigada a pedir demissão ou ter que se afastar do serviço temporariamente.

Por outro lado, na sua forma horizontal se constata a competitividade, ou seja, percebe-se que é um ambiente de trabalho não sadio, onde os empregados estão preocupados apenas em obter vantagens próprias, tirando de seu caminho quem quer que atrapalhe ou por motivos de discriminação. Quando se trata de discriminação, como é sabido, há uma não aceitação do indivíduo por ele ser diferente, seja por questões raciais, religiosas ou simplesmente porque a vítima se destaca pelo seu alto potencial em prestar o serviço.

2.1.1 Traçando o perfil do agressor:

Quando o assediador é um superior, este atua, geralmente, abusando do poder diretivo, saindo da órbita do que é legal.

Diz a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2º, caput: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Quando o artigo nos traz a expressão “dirige a prestação pessoal de serviços”, quer dizer que o empregador possui o poder diretivo sobre seus empregados, só que esse poder diretivo tem um limite, não podendo ser ultrapassado, configurando assim o que extrapola, abuso do poder, o que pode trazer consequências, como danos morais e até a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Segundo a Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie (2010, p.22). Traz a seguinte definição do agressor:

O agressor, geralmente, julga-se superior em todos os sentidos com relação às outras pessoas; é dotado do sentimento de grandeza e tem necessidade de ser admirado e aprovado; não admite seus defeitos; critica as falhas dos demais, mas não aceita ser contestado. Com esse comportamento busca encobrir as próprias deficiências. Ataca, geralmente, pessoas que aparentam fragilidade, por isso as mulheres são suas maiores vítimas.

Além das características citadas no conceito acima, pode o assediador não ser um superior hierárquico, mas outro colega de trabalho em um mesmo nível na relação de emprego. Este, muitas vezes, assedia o colega por entender aquele ambiente como um lugar de sobrevivência, onde quem tem mais competência se desenvolve mais, causando assim a concorrência desleal, podendo levar o trabalhador que se sente menos capaz a pedir demissão.

Verifica-se então, a ocorrência do assédio moral por abuso do poder diretivo, onde um chefe sente necessidade de se auto afirmar, ou busca incessantemente o lucro e joga essa carga e obrigação nas costas do empregado; ou de outro colega de trabalho ou grupo, visando assim eliminar a concorrência ou por motivos de discriminação para com o outro.

2.1.2 Vítima em potencial

A vítima, normalmente, se caracteriza por pessoas aplicadas ao serviço, que se destaca e possui uma característica diferente das demais, tornando-se, na visão do grupo uma ameaça ou simplesmente causando inveja nos demais. Neste caso podemos ver o assédio partindo dos demais colegas ou até mesmo do próprio chefe que pode achar que essa pessoa traz ameaça ao cargo que exerce.

É possível que o assédio também se caracterize quando a vítima é discriminada, seja por problemas de saúde - muitas vezes até causado pela própria rotina de trabalho já não rende como as outras -, ou por ser de uma raça diferente, ou sexo diferente.

A cartilha Assédio Moral no Serviço Público - Não pratica. Não sofra. Denuncie (2010, p. 28). Fala sobre as características da vítima segundo alguns autores:

Características do perfil das vítimas segundo Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto e Mauro Azevedo: - Trabalhadores com mais de 35 anos; - os que atingem salários muito altos; - saudáveis, escrupulosos, honestos; - as pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido; - dedicados ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes; - não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar; - são mais competentes que o agressor; - pessoas que estão perdendo a resistência física e psicológica para suportar humilhações; - portadores de algum tipo de deficiência; - mulher em um grupo de homens; - homem em um grupo de mulheres; - os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente das daquele que assedia; - quem tem limitação de oportunidades por ser especialista; - aqueles que vivem só.

Em reforço, nota-se que vítima dessa violência possui alguma característica que faz com ela se torne alvo. Seja porque se destaca, causando inveja; ou porque está com problemas de saúde, caindo sua produtividade; ou em razão do gênero, geralmente, por ser mulher; ou porque há discriminação racial, geralmente contra o negro. Assim, de alguma forma algo faz com que essa pessoa se torne mais facilmente um alvo, eis que o agressor precisa se sobressair sobre a

vítima para que consiga algum resultado. Se não houvesse uma fragilidade da vítima, dificilmente se teria assédio moral.

2.1.4 Consequências da violência moral

As consequências da violência moral tem despertado interesse de profissionais da área tanto da psicologia como da psiquiatria, uma vez que causa um abalo psíquico na vítima - não resultando, é claro, só nisso -, como também pode ocorrer problemas físicos, como ataque cardíaco por aumentar o estresse e a preocupação na vida da vítima.

Já em se tratando do assediador esse tem que repara o mal que fez, ou seja, o dano moral, assim como veremos nos itens a seguir.

2.4.1.1 Para a vítima:

Por natureza, o trabalho, geralmente, é desgastante. Somado a prática de algum tipo de assédio, torna se ainda mais.

Essa violência moral pode causar sérios danos à saúde da vítima, tanto psicológicos quando físicos, como amplamente demonstrado. Nesse sentido, vítima fica desestruturada, podendo sofrer com distúrbios alimentares, ansiedade, depressão, irritação, tudo isso refletindo não só no serviço, mas nas suas relações diárias com outras pessoas, principalmente na família, muitas vezes reproduzindo em seu ambiente familiar à violência que sofre no serviço.

Segue a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste em conduta ilícita do empregador, ou prepostos dele, que, valendo-se do poder hierárquico, expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, causando-lhe dor, abalo, frustração, entre outros danos à saúde, de modo repetido e prolongado. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. OCORRÊNCIA. A transferência de obreiro doente para o período noturno a fim de tornar o desempenho do labor mais cansativo, sobretudo porque as máquinas operadas à noite eram mais pesadas, excede o

exercício regular do jus variandi, configurando alteração contratual lesiva, em ofensa aos arts. 468 da CLT c/c 145 do CC, e, conjugada com o exercício reiterado de descontos indevidos no contracheque, constitui a prática de assédio moral com o intuito de fazer com que o empregado se demita e a empresa não tenha de arcar com o ônus de uma despedida imotivada. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-16 573200900316001 MA 00573-2009-003-16-00-1, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 06/07/2011, Data de Publicação: 14/07/2011)

O empregado que sofre com a prática dessa violência está sujeito a desenvolver doenças por efeito intenso do estresse ao qual é submetido, podendo ter complicações cardíacas, ou desenvolver outras doenças. Até mesmo doenças ocupacionais são possíveis de acontecer, por sentir-se obrigado a produzir mais, ficando também mais vulnerável aos acidentes no trabalho, agravando seu estado de saúde. Além disso, ter problemas de relacionamento, tendendo ao isolamento.

Porém, não para aí o assédio moral, eis que pode causar até a morte da pessoa, uma vez que ela pode chegar a um estado psicológico tão abalado que para acabar com o sofrimento opte por tirar a própria vida.

2.4.1.2 As consequências para o assediador:

Para o assediador, as consequências podem ser desde responder a um processo por dano moral à honra objetiva e subjetiva do empregado, até a sua demissão por justa causa uma vez que descumpra com o contratado de trabalho que deve ser recíproco.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 92):

Sob o prisma das obrigações contratuais todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no artigo 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Mesmo que ainda não haja lei específica para se punir o ofensor, busca-se em outras normas a sua punição, uma vez que lesa a direitos do trabalhador ofendido.

Assim diz o artigo 483 da CLT:

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

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

O artigo traz diversos abusos que o empregado pode sofrer na ocorrência de assédio moral podendo assim considerar o contrato rescindido e pleitear a devida indenização, conforme a lei.

No caso do assédio moral horizontal, o ofensor que também é subordinado, pode o seu superior tomar a decisão de demiti-lo com base no artigo 482 alínea J ou K, pois o assédio configura ato contra a honra.

Quando se tratar de assédio moral cometido por um ou mais empregados direcionado a outro colega de serviço, o empregador irá responder pelos atos deste, assim como diz o artigo 932, inciso III, do Código Civil.

É responsabilidade objetiva do empregador os atos de seus empregados, porque aquele tem o poder "*in elegendo*", de saber escolher os seus funcionários. A empresa que contrata, tem que ter a devida cautela, pois responderá pelos atos de seus trabalhadores, podendo ter que arcar com o dano moral causado, cabendo ação de regresso contra aquele que diretamente causou o dano se ficar provado sua culpa.

Neste sentido a jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. IRRELEVÂNCIA DO DESCONHECIMENTO DO FATO PELO EMPREGADOR. A reclamada não pode permitir assédio em suas dependências, seja por empregado ou por sócio. O empregador tem o ônus e a obrigação de fiscalizar o local de trabalho, assegurando um ambiente saudável e de respeito mútuo. A alegação de desconhecimento das condutas ilícitas não afasta a responsabilidade da empresa. (TRT-1 - RO: 5631820115010046 RJ , Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 21/11/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-12-10)

No mais, são essas as consequências que podem vir a acontecer com quem pratica essa violência moral.

Não se tem ainda uma lei que seja específica sobre o assunto em âmbito nacional, no entanto, há discussões no sentido de que se possa futuramente vir a tipificar a conduta como ilícita, punindo de forma devida o assediador.

3 DANO MORAL

Por se caracterizar o assédio como uma violência moral, ele leva a consequência do dano moral, afinal a vítima é ofendida não de forma que cause lesão física, mas de forma que ofenda os seus direitos da personalidade, exemplo, a honra, a imagem do indivíduo.

Prevê a lei em seu artigo 186 do Código Civil Brasileiro:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O dano moral pode ser entendido como uma espécie de dano subjetivo atinge a pessoa no seu íntimo algo pessoal e não material, o dano causado não é algo de fácil substituição, pois, o bem tutelado não possui conteúdo pecuniário, pelo contrário atinge direito personalíssimo o qual não é passível de transmissibilidade e tem como característica a irrenunciabilidade e a imprescritibilidade.

Neste sentido Carlos Roberto Gonçalves:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como infere os artigos 1º, III, e 5º, V e X da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

A violência moral no trabalho por atingir uma concepção psíquica do agente a qual podemos chamar de honra subjetiva - o que alguém pensa sobre si,

também podendo atingir a honra objetiva - o que as pessoas pensam sobre as outras.

Uma vez exposta à humilhações na frente de outros colegas, recebendo muitas vezes xingamentos, rebaixamento de cargo, tarefas impossíveis de efetuar ou simplesmente sendo isolada como se não fosse digna de estar no cargo, a pessoa começa a se auto punir, mudando totalmente sua concepção sobre si, muitas vezes achando que não tem mais serventia, pois é assim que tem sido tratada.

O dano moral é cabível perfeitamente em casos comprovados de assédio moral, eis que ofende a honra tanto subjetiva quanto objetiva do ofendido, como já demonstrado. Para sua configuração é preciso que haja a conduta, o nexo causal e dano, na esteira da jurisprudência:

DANO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. CONFIGURAÇÃO. A caracterização do direito à reparação do dano moral depende, no plano fático, do impulso do agente, do resultado lesivo e do nexo causal entre ambos. Tais elementos constituem-se nos pressupostos da responsabilidade civil prevista no art. 186 do Código Civil. Deve existir, pois, relação de causalidade entre o dano experimentado e a ação comissiva ou omissão alheia. Desta forma, cumpre haver ação (comportamento positivo) ou omissão (comportamento negativo) de outrem que, de acordo com as circunstâncias fáticas, vem a alcançar e ferir, de modo injusto, componente referente à esfera da moralidade do lesado. Sintetizando, a questão referente aos danos morais está circunscrita à ocorrência de três elementos coincidentes e concomitantes, sendo eles: dano, nexo de causalidade e culpa do empregador, que devem ser cabalmente provados. Demonstrados a ocorrência coincidentes e concomitantes do referidos elementos, no caso, pela confissão ficta, mantém-se a sentença que reconheceu responsabilidade da reclamada na reparação. Recurso da reclamada improvido, por unanimidade. (TRT-24 - RO: 937002120095242 MS 93700-21.2009.5.24.2, Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 24/02/2010, Data de Publicação: DO/MS Nº 726 de 05/03/2010, pag.)

Para alguns estudiosos do tema, além do dano moral poderia o assédio trazer um dano material, porque pode acarretar lesões não só a honra, mas também à saúde do trabalhador. Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin (2005, p.109), diz o seguinte:

Muito embora delimitemos o assunto para tratar do dano moral, na verdade, as condutas ilícitas (comissivas ou omissivas) integrantes do assédio moral implicam lesão de outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico (saúde, integridade, privacidade, honra etc.), gerando prejuízos morais e materiais, sujeitos a reparação civil.

A extensão do dano, por óbvio, depende do caso concreto, contudo, verifica-se, geralmente, que causa repercussão não só na esfera moral, mas também na esfera patrimonial do ofendido. Desde que se possam comprovar esses danos o sujeito tem direito a reparação.

Uma das dificuldades de se conseguir a condenação por dano moral está em conseguir provar a conduta ilícita. A prova mais utilizada, nesta situação, é a prova testemunhal, porém, se torna difícil em um ambiente de trabalho como esse que alguém testemunhe sobre o ocorrido, visto que na maioria das vezes são colegas de trabalho que presenciam e esses temem falar, por medo de perder o emprego.

Constata-se que, essa é uma grande barreira a ser enfrentada, pois ainda que caiba a indenização, se não for provada a sua caracterização em Juízo, não haverá configuração do dano moral.

3 CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno que merece ainda um amplo estudo, uma vez que tem se tornado cada vez mais ocorrente, podendo gerar sério dano ao ofendido e também a sua família.

Ao se falar deste instituto, mister se faz mencionar alguns direitos inerentes ao trabalhador, pois o assédio vai contra o princípio da dignidade, por expor a pessoa a uma situação de estresse e humilhação. Nesse sentido, o empregador deve olhar para o ambiente de trabalho, verificando se existe este tipo de situação, e procurar prover um meio ambiente onde possa o empregado desenvolver sua atividade com dignidade e respeito.

Manter um meio ambiente de trabalho saudável é função do empregador, eis que é ele que tem formas de impedir que o assédio aconteça, não só respeitando os seus funcionários, como implantando políticas de conscientização na empresa para que essa violência não venha a acontecer.

As consequências surgem não apenas para quem sofre a violência moral, mas também para quem a pratica, assim, mesmo que hoje ainda não

tenhamos uma lei específica, quem pratica o assédio não deve ficar sem receber uma punição ao passo que deve ser responsabilizado pelo dano causado a outrem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador ea responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado: atuação do Ministério Público do Trabalho. 2012.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. Assédio moral no trabalho. IOB Thomson, 2004.

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

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

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

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral na relação de trabalho. – 1. Ed. – São Paulo: Rideel, 2009.

Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie.; João Domingos Gomes dos Santos (coord.); Geralda Fernandes (org.). – [Brasília: CSPB, 2010]. Disponível em: http://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf. Acessado em 28/04/2015. Civil.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil, volume 4: Responsabilidade civil. 5 ed.. São Paulo. Saraiva, 2010.