

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Rafaella Escarcio Gomes¹

RESUMO: Utilizando-se de métodos bibliográficos, o presente trabalho busca mostrar que o fenômeno do assédio moral é tão antigo, bem como a própria relação de trabalho e, desta forma, como antigamente não havia qualquer tutela em relação à saúde física dos trabalhadores, não era de se esperar que pudesse existir qualquer forma de proteção à saúde psíquica destes mesmos trabalhadores. Tais trabalhadores, contemporaneamente são reconhecidos como sujeitos de Direito e passam a deixar de serem considerados como “coisas” para as produções de modo geral, onde passam a ser vistos como seres humanos, assim, devendo ser tutelados em seus direitos, com a concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. O artigo traça reflexões atuais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho em suas diversas formas no que tange ao comportamento da relação entre empregados e empregadores no ambiente de trabalho, sendo uma exposição repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, direcionada à integridade física e psíquica, trazendo consequências absurdas para a vítima, mas também as consequências repercutem para a empresa e para a sociedade. O texto exposto, ainda, traz a necessidade de aprimoramento legislativo e discute o posicionamento da Justiça atualmente sobre este tema. Logo todos os envolvidos nesta problemática social, empregados, empregadores, sindicatos, devem contrair a responsabilidade para si, e ansiar a por fim a esta prática maquiavélica, que traz tantas consequências ruins ao ambiente de trabalho, à vida a e a sociedade em geral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Comportamento. Consequências. Princípios. Justiça.

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral, não é um fenômeno recente, é analisado nas relações humanas desde os princípios históricos, *ainda pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Somente nos tempos modernos, este assunto tem merecido o estudo de seus fatos e consequências no mundo do trabalho.

No entanto, a legislação existente no Brasil é muito despretensiosa, pois ainda não há uma norma regulamentadora de âmbito nacional que trata a respeito do assédio moral nas relações trabalhistas, sendo que nos últimos anos, o tema tratado tem sido objeto de pesquisa e grande preocupação, em várias áreas de

¹Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: rafaella_escarcio@outlook.com.

estudo como no campo da psicoterapia, no âmbito da medicina do trabalho, na sociologia, bem como entre os juristas, devido o aumento de seus acontecimentos e suas consequências cruéis provocadas por ele.

No presente artigo, procura-se expor principalmente, o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho. No estudo da tutela ao trabalhador é preciso analisar o aspecto material e restrito, sendo a simples garantia de emprego ou melhores condições físicas e estabilidade econômica de trabalho, bem como a proteção em todos os sentidos, inclusive o aspecto moral.

A proteção moral do trabalhador está ligada a um bem maior. Está ligada ao bem da vida, bem como à uma vida digna e por ultimo ter a conservação dos direitos da personalidade, considerando estes a vida em si, a integridade psíquica ou intelectual, e a integridade corporal.

O assédio moral no ambiente de trabalho é sem dúvida uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, desta forma, esta realidade é caracterizada pela competitividade sem ponderações entre empresas, e muitas vezes sem limites éticos, logo quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador, deve ser de imediato punido.

Neste sentido, o assédio moral é de se punir em todos os ângulos, pois como exposto anteriormente, atinge diretamente a esfera moral e intelectual do ser humano. Causa consequências psíquicas que podem levar a uma depreciação enorme, onde a vítima torna-se capaz de tirar a própria vida.

O estudo do tema, embora muitos dizem ser um tema “passado”, ainda se mostra relevante, pois dentro da relação de trabalho a finalidade essencial é prevenir e extinguir o assédio moral e, não menos importante, punir o assediador, quanto às denúncias de maus-tratos, dirigido ao empregado em um ambiente de trabalho.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º cominado com o art. 170, exalta a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho para todo e qualquer sujeito de direito, como fundamento para a construção de uma sociedade brasileira. Destarte, para nosso sistema constitucional, a dignidade da pessoa

humana se expressa em verdadeiro fundamento do Estado democrático de Direito. Assim, conforme esta ordem, o princípio ganha características e funções próprias, e traz uma extensão de sua aplicabilidade. Nesse sentido, o constitucionalista José Afonso da Silva (2000, p. 109) diz:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...). Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art.170), a ordem social visará a realização da justiça social (art.193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Conforme se observa, o doutrinador, sob uma visão constitucional, expôs que a dignidade da pessoa humana se baseia em norma de conteúdo impositivo, bem como possui uma eficácia plena e imediata. Atentando que uma vez que dela dependem os demais princípios para virem à existência.

A ideia é confirmada nas palavras de Dayse Coelho de Almeida (2012, p. 89):

Garantir a mínima dignidade aos trabalhadores é o que visam todos os princípios peculiares do direito laboral. Desta forma, a desestruturação deles implica na desconstrução do aparato jurisdicional trabalhista, numa relação de causa e efeito. A atenuação dos princípios constitucionais trabalhistas aqui tratados reflete no esfacelamento da Justiça do Trabalho” (...) “Nascimento (1998, p.241), acredita que o Estado tem essencial participação no compromisso de efetivar os direitos sociais, principalmente em razão do cunho político das decisões relativas aos direitos sociais.

Assim, em se tratando de assédio moral, temos a violação da dignidade humana, logo ferindo princípios constitucionais, tornando indispensável a presença do Estado legislador a fim de proteger os direitos fundamentais mínimos de um trabalhador.

2.1 Conceito de Dignidade

No que se refere à dignidade, Orlando Teixeira da Costa (1995, p. 16-21), ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, conceitua dignidade da pessoa humana em um de seus artigos:

A palavra dignidade provém do latim – dignitas, dignitatis – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é 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 à imagem de Deus.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, fixa o princípio da humanidade e da dignidade já no seu preâmbulo:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (...). Considerando que as Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana (...).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969, estabelece, em seu art. 11, § 1º, que *“Toda pessoa humana tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”*.

Ora, se o texto constitucional nos mostra que a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado democrático de Direito brasileiro, tem-se em mente que o as pessoas não existem em função do Estado, mas que o Estado existe em função das pessoas, para um bem maior social. Observa-se que, o legislador constituinte, para reforçar a ideia de bem maior fundamental, topograficamente, pôs o capítulo dos direitos fundamentais anterior ao capítulo da organização do Estado.

Assim, o assédio moral, deve receber tutela jurídica, haja vista que ele se resume em real violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, a empresa que permite esta prática, bem como o próprio agente assediador devem ser punidos e responsabilizados pelos prejuízos e consequências desumanas causadas ao trabalhador, à vítima.

3 O ASSÉDIO MORAL

O termo “assédio” é usado para definir todo e qualquer tipo de constrangimento físico e principalmente psíquico á qualquer pessoa.

O assédio moral, também conhecido como violência moral, é um fenômeno que ocorre em situações em que há um desequilíbrio na relação entre pessoas, onde uma das partes age de maneira abusiva, impondo de forma não ética à outra parte, violência nociva, perversa e vexatória à moral, habitualmente, ferindo sua dignidade, bem como sua autoestima. Assim trazendo consequências danosas à vítima.

Segundo Basile (2008), há um tratamento despótico, incompatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho. O doutrinador ainda preconiza: "(...) o fenômeno não está ligado apenas em critérios econômicos, à rentabilidade ou concorrência no mercado, mas também a uma vontade exarcebada de exercício do poder".

3.1 Caracterização do assédio moral

Há de se ter em mente, antes de tudo, que o assédio moral não se caracteriza por meras ofensas eventuais. Muito, além disso, este fenômeno somente estará presente quando a conduta violenta estiver resguardado de habitualidade e por tempo prolongado, de maneira que se torne um verdadeiro "*modus vivendi*" do assediador contra a vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. (SILVA, 2005, p. 15).

O assédio moral no trabalho se caracteriza pela depravação das condições de trabalho, onde ocorrem atitudes e tratamentos humilhantes dos chefes em relação aos seus empregados, ocasionando consequências prejudiciais tanto para o trabalhador quanto para a empresa, em forma de punição.

A partir do ato violento do empregador, a vítima escolhida é excluída e isolada do grupo sem se quer alguma justificção, passando a ser ridicularizada, atacada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada perante outros empregados do mesmo local.

Segundo QUADROS (2004), muitas empresas instauram o "pacto da tolerância e do silêncio", onde a atitude dos outros empregados para com a vítima não é nem um pouco solidária. São atitudes omissas dos demais empregados perante a situação, e muito se ocorre por receio de ser desempregado ou por também passar a sofrer humilhações. O receio e o medo são tão grandes que

muitas vezes rompem qualquer tipo de relação com a vítima, e o pior de tudo é que muitos acabam reproduzindo as mesmas atitudes do agressor contra ela, e conseqüentemente a vítima vai perdendo a autoestima e se enfraquecendo cada vez mais.²

Essa conseqüência de vulnerabilidade decorrente da humilhação e exposição vexatória, passa a atingir a vida particular da vítima, ferindo sua identidade, dignidade e relações sociais, podendo ocasionar sérios danos à sua saúde física, emocional e mental, podendo atingir inclusive para a incapacidade laborativa, conforme observa Salvador (2002). Ou seja, há a formação de um risco invisível, porém definitivo e certo, nas relações de trabalho.

3.2 Atitudes e características do agressor

O perfil de um assediador é totalmente desequilibrado, com um grande desejo de se sentir em total poder.

Segundo o doutrinador Ramos (2012, p.52), o assediador se caracteriza por um sentimento de grandeza e egocentrismo, tendo uma total empatia pelos demais ao seu redor. E uma de suas primeiras atitudes, como dito anteriormente é escolher a vítima para excluí-la e isolá-la do grupo, de maneira que ele impeça à vítima de se expressar e se quer se justificar de qualquer motivo, automaticamente a vítima vai se fragilizando, se sentindo inferior e acaba se ocultando, passando ser ridicularizada e humilhada perante os amigos de trabalho, e muitas vezes, até por eles próprios.

Após esta conduta o agressor passa a culpar a vítima por qualquer motivo, mesmo que não seja de sua responsabilidade, e muitas vezes de maneira fraudulenta induz a vítima a cometer erros e em seguida a humilha publicamente. Sem limites, os comentários abusivos ferem sua dignidade e sua imagem, inclusive, pode acabar afetando o espaço familiar e particular da vítima, dando ensejo ao surgimento de doenças ou agravamento das pré-existentes.

O agressor usa de várias maneiras distintas para atingir homens e mulheres. Geralmente, atacam os homens quanto a sua masculinidade e força. Já a agressão contra as mulheres são inúmeros os tipos de atitudes tomadas pelo

²Fonte: <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>
f. Artigo “**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**”. Luisa Sousa da Campos Duarte.

agressor, como a intimidação, a submissão, a proibição de falar ou praticar qualquer ato, controle de tempo em banheiro, e normalmente para ambos, os assediadores usam os atestados médicos e algumas faltas para suspender as cestas básicas, promoções, etc. Assim, faz com que a vítima se sinta totalmente oprimida e sem apoio.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva, em sua obra “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho” (2005, p. 34 a 38), traz os diversos tipos de instrumentos usados no assédio moral, sendo eles: 1) Culpar a vítima por erros profissionais; 2) Submeter a vítima a acusações e/ou insinuações maldosas; 3) Isolamento da vítima (“*icing out*”); 4) Desconsideração do trabalho da vítima; 5) Impor à vítima condições de trabalho insalubre; 6) Estabelecer um tratamento desigual entre a vítima e seus pares (até mesmo em relação aos subordinados); 7) Estabelecer a confusão em relação às atividades da vítima; 8) Agressões diretas.

Segundo Ramos (2012, p.47) “o assédio moral tem como característica principal a exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego por meio de uso de ameaças e demissões”.

Vale lembrar que estas são ações principais e mais comuns no âmbito trabalhista, todavia varias outras táticas podem ser desenvolvidas buscando sempre desestabilizar a vítima (SILVA, 2005, p. 38)

3.3 Danos à saúde da vítima

A gravidade dos danos causados à saúde da vítima pelo assédio moral em seu ambiente de trabalho é sem duvida, mais que comprovada. Os atos de violência são inúmeros e distintos, onde mesmo depois de cessada a agressão traz consequências, e muitas vezes devastadoras, chamadas de “danos pós-traumáticos”.

SILVA (2005, p. 39) cita que: “A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vitima do assedio moral a degradar sua condição de trabalho e sua qualidade de vida”.

Os sintomas que são percebidos podem atingir diversos sistemas orgânicos do corpo humano, podendo o trabalhador vitimado apresentar várias

espécies de distúrbios, como por exemplo, digestivos, cardíacos e não menos importante, apresentar distúrbios psicossomáticos.

SILVA (2005, p. 39) cita o jurista Alberto José de Araújo que anota que ainda esse distúrbio gerado pelo ato violento pode perdurar uma vida, mesmo que depois de cessado todo o assédio contra a vítima, numa espécie de trauma, vejamos:

Os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que anormal ou normal.

Em uma entrevista feita com 870 homens e mulheres vítimas de violência moral no ambiente de trabalho, realizada por Barreto (“Uma jornada de humilhações, 2000, PUC/SP, *apud* QUADROS, 2004), indicam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem), vejamos:³

SINTOMAS	HOMENS	MULHERES
Crise de choro	-	100
Dores generalizadas	80	80
Palpitações e Tremores	40	80
Sentimento de Inutilidade	40	72
Insônia	63,3	69,9
Depressão	70	60
Diminuição da libido	15	60
Sede de vingança	100	50
Aumento da pressão arterial	51,6	40
Dor de cabeça	33,2	40
Distúrbios digestivos	15	40
Passa a beber	63	5
Tentativa de suicídio	18,3	-

³Fonte:

<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>.

Artigo “**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**”. Luisa Sousa da Campos Duarte.

Em várias outras pesquisas o que mais se evidencia como consequência principal do assédio moral é o estresse, em considerável número de casos e que acaba ramificando outras doenças mais severas.

Com tanta humilhação e constrangimento, a vítima se afunda numa depressão profunda, e se sente angustiada, solitária, passa a ter distúrbios no sono, conflitos internos e sentimentos confusos que acabam gerando um outro sentimento de inutilidade e fracasso pessoal e profissional.

Assim se a vítima não romper esta relação de submissão com o agressor durante esse período de assédio, conseqüentemente esse distúrbio vai se alastrar, sendo plenamente óbvio que haverá um fim trágico para a vítima.

4 O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA RESPONSABILIDADE JURIDICA

O assédio moral gera conseqüências na organização do trabalho, afetando diretamente o empregado em qualquer aspecto, profissional ou pessoal, bem como automaticamente prejudica o empregador, economicamente, em razão da queda de produtividade e pagamento de indenizações pelas devidas agressões. Ainda traz prejuízo a coletividade, tendo em vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde do assediado, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadoria precoce, segundo as palavras do doutrinador Luis Leandro Gomes Ramos (2012, p. 55).

Ramos (2012, p.55), mostra que o assédio moral, traz em seu conceito um fenômeno antissocial e antijurídico relevante para o Direito, haja vista que viola o dever jurídico construído pela norma jurídica brasileira. O autor ainda cita a doutrinadora Maria Helena Diniz, que discursa da seguinte forma:

A vida em sociedade exige o estabelecimento de normas jurídicas que regulem os atos de seus componentes; são mandamentos dirigidos à liberdade humana no sentido de restringi-la em prol da coletividade, pois esta liberdade não pode ser onímoda, o que levaria ao caos. As normas de direito visam delimitar a atividade humana, preestabelecendo o campo dentro do qual pode agir.

De acordo com o jurista e filósofo Hans Kelsen, o dever jurídico está intimamente ligado a responsabilidade do indivíduo agir perante a sociedade

conforme as ordens jurídicas criadas pelo Direito, com o fim de sancionar, objetivando a ordem social.

Ainda, o assédio moral não atinge somente a saúde da vítima, as consequências danosas também refletem na vida social do empregado, bem como em sua vida econômica.

Ramos (2012, p. 56) demonstra que, a empresa também sente os reflexos dos atos do assédio moral, em sua produtividade. Ainda o doutrinador cita a autora Marie France Hirigoyen, onde destaca que há uma sensível perda de produção, pela falta de vontade do trabalhador vítima das agressões, bem como pela desmotivação dos demais empregados, gerando altos custos com a baixa da produtividade.

Importante salientar que a prática do assédio moral viola a Constituição Federal, especificamente em seus direitos fundamentais. Tais direitos se referem ao indivíduo, de forma que a vítima pode se valer dessas garantias constitucionais como forma de tutela, quando agredida.

5 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA E A REPARAÇÃO DE DANOS

O dano moral, segundo Saad (2000, p. 305), consiste:

Lesão ao patrimônio de valores ideais de uma pessoa, tendo como pressuposto a dor, o sofrimento moral causado por ato ilícito ou pelo descumprimento do ajustado contratualmente.

A repercussão do assédio moral no ambiente de trabalho não se restringe somente à vítima. A integridade da empresa também é atingida, de forma que afete o seu desenvolvimento. O problema da prática do assédio moral em uma empresa começa a aparecer diante das relações pessoais entre empregado e empregador, como já dito anteriormente.

Marie France Hirigoyen (2002), diz que o assédio moral é um péssimo “negócio” para as empresas, não sendo um método eficiente na medida em que se causa a perda de produtividade.

Segundo Barros (2005, p. 886), há certa dificuldade no que se refere às provas necessárias sobre as condutas e atitudes do agressor que comprovem as

ações que configurem o assédio moral, cabendo à vítima o ônus de provar e apresentar indícios que levem ao menos a uma suspeita, deste modo, invertendo o ônus ao empregador, de demonstrar que a conduta foi realizada, e não atentatória aos direitos fundamentais. Segundo a autora:

A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções.

Segundo Saad (2000), compete à Justiça do Trabalho conhecer e julgar casos de indenização do dano moral sofrido pelo empregado ou pelo empregador, previsto na alínea “k”, do art. 482, da CLT. Ressalta também o autor que o art. 114, da Constituição Federal, estabelece que: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar (...) outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”.

6 TUTELA JURÍDICA BRASILEIRA

O Brasil é o país que mais criou normas jurídicas específicas sobre o assédio moral. Vários Estados-Membros e Municípios possuem leis de proteção contra tal fenômeno. Porém, trata-se de uma legislação bastante concentrada em relação aos servidores públicos.

6.1 Projetos de lei sobre o assédio moral

Há vários projetos de lei no âmbito federal e atualmente encontram-se em tramitação expondo o fenômeno do assédio moral de várias formas. Assim como ocorre em âmbitos estaduais e municipais, onde esses projetos de leis especiais estão focados à prevenção da repressão do assédio moral no ambiente de trabalho dos servidores públicos.

O sistema de penalidades é basicamente o mesmo já utilizado por outras legislações semelhantes em vigor, gerando advertência à demissão, conforme o nível de agressão.

6.2 A Jurisprudência nacional

Não há como negar que já podemos começar a enxergar a criação de uma base jurisprudencial concreta sobre o tema, o que é de muita importância para viabilizar tal fenômeno e o mais importante, dar segurança ao trabalhador que muitas vezes se omite por receio de perder o emprego.

Como exemplo, o acórdão sob o nº 2.276/2011 do Tribunal Regional da 17ª Região (Vitória/ES), que teve como relatora a juíza Sonia das Dores Dionísio, que trata sobre o reconhecimento da existência do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua autoestima. No caso dos Autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado – Acórdão 2.276/2001, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.

Assim, a decisão está fundada no reconhecimento do processo de assédio moral, como agressor dos Direitos Humanos, entoadando subjetivamente na dignidade do empregado.

7 CONCLUSÃO

O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho existe há tempos, e cada vez mais vem sendo praticado com muita frequência em diversas partes do mundo, devido tanto a globalização e suas concorrências, quanto a mera vontade do empregador ter absoluto poder.

O assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações de extrema humilhação, de forma agressiva, vexatória e contínua durante a jornada de trabalho, bem como a desvalorização do empregador para com o empregado em

relação ao exercício de suas funções. Este ato violento é mais comum de se observar em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados.

A repetição dos atos abusivos e violentos leva a vítima a um estado de desestabilização psicológica e profissional, levando a vítima desistir do emprego. Essa destruição das condições de trabalho dá à vítima uma experiência para si, muito ruim, trazendo futuramente prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador, prejudicando qualquer relação de emprego futura.

Os atos abusivos do agressor podem ser em forma de ação ou omissão, e ocorrem em período contínuo, extenso e habitual, com o desejo de desestabilizar psicologicamente a vítima, impedindo-a de se expressar, e de qualquer forma colocar a vítima sob pressão, sem motivo justificado.

A vítima lesada por assédio moral pode pleitear e fazer justiça. Pode pedir indenização por dano moral, garantia dada pela Constituição Federal (art. 5º, inciso X), bem como as verbas decorrentes da rescisão contratual indireta.

O assédio moral causa danos, muitas vezes eternos, à vítima, tendo o agressor que ser, por este motivo, imediatamente, punido em todos seus atos. É necessário que o agressor se conscientize do mal causado à sua vítima, todas as consequências possíveis dos seus atos, e assumir a responsabilidade sobre os danos que causa ou causou a vítima.

Ainda é mais que preciso, no Brasil, que se dê mais respaldo a esse tipo de ato agressivo, que, por mais que ainda seja pouco conhecido pela população, o assédio moral atinge muitos trabalhadores e não deixa de causar terríveis e inúmeros danos, e às vezes, nem sabem que sofrem ou porque sofrem, por falta de informação.

Hoje, embora se note evolução sobre este tema, ainda é de extrema importância que se criem cada vez mais normas especiais, para que se regulamente todo tipo de violência contra o trabalhador e desta forma punir esse tipo de ocorrência. Assim as vítimas possam pleitear, por vias judiciais, a reparação dos danos sofridos. Isto é, é necessário que haja uma segurança jurídica para a classe operária, objetivando um combate à este fenômeno e protegendo um bem maior: a vida.

Vale lembrar, aos terceiros que presenciam esse tipo de ato com uma pessoa, dentro de seu local de trabalho, denuncie não se omita por receio. Uma lesão corporal é uma violência passageira, o assédio moral é uma violência perpétua.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho**. São Paulo, ed. LRT, 2007.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Acesso á justiça e o jus postulandi das próprias partes no direito do trabalho – alcance da justiça ou quimera jurídica?** São Paulo, ed. Letras jurídicas, 1ªedição, 2012.

ROSSITER, Winston. **Aspectos polêmicos de Direito e Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro, ed. Impetus, 2003.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. São Paulo, ed. Saraiva, 2008.

SILVA. Da Afonso José. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 2000 – São Paulo, Malheiros.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. LTR Junho, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

FARIA JÚNIOR, Adolpho Paiva. **Reparação civil do dano moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

FONTE: Barreto, M. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O assédio moral**. São Paulo: LTR, 1999.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte**. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 59, out. 2002.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação Civil**. 1. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 1999.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro, editora e livraria jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio Moral no Trabalho: abuso do poder**. Porto Alegre, ed. Livraria do advogado, 2012

TROMBETA, Taisa. **Características do assédio moral**. Curitiba, ed. Juruá, 2010

SITE: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1> / Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

SITE:

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668 / Luciana Santos Trindade Capelari

SITE: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm> / Fonte: <http://www.sina.org.br/>

SITE: [http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTA JURI2006/3.pdf](http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTA_JURI2006/3.pdf). Artigo “**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**”. Luisa Sousa da Campos Duarte.