



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Matheus Henrique CORTE¹
Gustavo Sene PORTO²

RESUMO: No presente artigo iremos apresentar um estudo aprofundando sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, tema muito relevante em razão da sociedade em que vivemos hoje, onde a busca por trabalho é algo constante, como iremos analisar posteriormente podemos dizer que o assédio moral é anterior ao próprio trabalho, pois desde os primórdios da sociedade o que hoje é conhecido como assédio já existia. Há diversas formas de assédio dentro da nossa sociedade atualmente iremos especificar algumas destas formas, trazendo consigo comparações e diferenças entre tais, porém com o maior foco dentro do ambiente do trabalho, no mundo contemporâneo em que nós vivemos determinadas atitudes como discriminações raciais, sexuais devem ser deixadas de lado, e a tolerância para tais atitudes devem ser mínimas, o ambiente de trabalho deve ser um local seguro e que respeite todos os direitos fundamentais do trabalhador estabelecidos pela Carta Magna e pela nossa CLT, e todos esses direitos devem ser respeitados a qualquer custo, nunca deve se prevalecer a vontade da empresa em razão do bem estar do seu funcionário, o principal intuito aqui é conscientizar a todos o que seria o assédio moral e trazer consigo exemplos de como acontece na prática, no dia a dia dos trabalhadores, quais são as possíveis dificuldades para adentrar ao poder judiciário para que o assediador seja punido da melhor forma possível. Para todo exposto, nos baseamos em estudos de grandes doutrinadores, bem como suas referências bibliográficas e exemplos de casos reais. Portanto, o artigo demonstra a importância do estudo do referido tema, como acontece, qual a intenção do assediador para a prática do assédio, a dificuldade na produção de provas, e qual seria a melhor forma de reparação e prevenção desta conduta.

Palavras-chave: Assédio; Ambiente de trabalho; Reparação; Dano; Sociedade.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve como seu principal foco o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho, na sociedade em que vivemos ainda existe o sentimento de superioridade seja em razão do sexo, raça, ou por seu um superior hierárquico

¹ Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail ma.corte300@gmail.com

² Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail gusenepporto@hotmail.com

dentro do ambiente de trabalho, no decorrer do artigo iremos analisar que o assédio moral caminhou sempre junto com a sociedade e pode ser classificado como mais antigo do que tal, e ele está presente em muitos locais de trabalho, normalmente o assédio moral acontece de forma silenciosa, que é uma das diversas modalidades que ele pode vir a calhar, porém da maneira que ele for praticado uma coisa é certa, o resultado advindo dele pode ser devastador seja para o assediado ou para a sociedade. O assédio moral viola diretamente princípios e direitos fundamentais, sociais, porém viola nosso princípio máximo a dignidade da pessoa humana, apesar de existirem diversos estudos sobre o tema, não saímos do lugar, pois não existe uma política de prevenção e repreensão eficaz de tal atitude, no Brasil nem sequer existe uma lei específica para tratar de um assunto tão importante, e sem políticas de repreensão e leis específicas isso reflete na prática, resultando em um número exorbitante de assédio moral no Brasil, e os prejuízos advindos da prática de tal ato reflete diretamente nas empresas, no seu desenvolvimento, e para a sociedade como um todo. Este estudo tem o principal objetivo de conscientizar, informar, o que seria o assédio moral no ambiente de trabalho, alertar sobre os prejuízos advindos da prática do ato e a necessidade de repressão e erradicação do ato, para que o trabalho seja um ambiente seguro e que traga satisfação ao invés de arrependimento, porém o mais importante, este artigo busca a justiça, pois caso venha a acontecer o assédio, precisamos de uma reparação justa e eficaz, e iremos explicar posteriormente qual o intuito desta reparação, pois não podemos admitir que exista o assédio em uma sociedade tão avançada como a nossa.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não tem uma data específica que exemplifique seu início, podemos salientar que começou bem antes das revoluções industriais, desde antes da escravidão, quando ainda não eram considerados trabalhadores e sim escravos, já sofriam com assédio moral

O mundo globalizado começou a dar importância e chamar atenção realmente para esse tipo de violência com modificações nos ordenamentos jurídicos durante os anos 90, com a Suíça sendo um dos primeiros países no mundo a criar uma lei para combater o assédio moral que os trabalhadores sofriam nos meios de trabalho, com a Lei da Seguridade e Saúde Laboral, de 21/09/93. A França se

tornou o segundo país a tornar assédio moral como um crime, com a Lei Francesa de Modernização Social de 17/01/02, que está inserida em seu Código Penal.

Na América, os juristas Norte-Americanos consideram o assédio moral como um fenômeno que ocorria apenas em espaços mais desenvolvidos, tendo origem no fim do século XX. Só foram realizados novos estudos nos Estados Unidos, após as obras publicadas por Leymann. Trazendo o debate do assunto para a América Latina, o Uruguai criou lei em que defende que o assédio moral seja definido como falta laboral. A Argentina, por exemplo, ainda não tem legislação federal vigente que fale sobre a violência moral no ambiente de trabalho, mas de acordo com a doutrina de George MacDonald o país movimenta-se para isso, pois algumas de suas províncias como Buenos Aires e Santa Fé já estatuíram sobre o assunto.

2.1 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil não foi diferente, existindo assédio moral desde a escravidão, onde as condições de trabalho eram zero, onde os escravos sofriam terror psicológico e físico. Os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma desumana e que a desigualdade era presente de forma horrível.

Mesmo com o fim da escravidão em torno de 1880, os trabalhos escravos continuavam, dessa vez com os imigrantes que vinham para o Brasil, sofrendo violência moral e até sexual.

Durante toda fase de evolução industrial brasileira, as formas precárias de trabalho continuaram.

No nosso ordenamento só começou a existir meios de combate ao assédio moral no início dos anos 2000 e ainda preocupa médicos e psicólogos que entendem que faltam leis que regem o assunto.

Os casos de assédio moral que ocorrem atualmente é um reflexo do que foi assistido no passado e não foi combatido desde a raiz.

Existem vários projetos que tramitam atualmente para reprimir tal violência moral

Hoje os doutrinadores se amparam no artigo 5º da Constituição Federal que prevê a igualdade de direitos para o homem, pois a prática do assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana, o que está assegurado o mínimo

respeito na qual o ser humano deve possuir. Além da constituição federal, o artigo 483 da CLT discorre sobre assédio moral.

3. AS MODALIDADES DO ASSÉDIO

Ante o exposto no tópico anterior, podemos dizer quando se deu o início do assédio moral, podemos afirmar que o assédio é algo tão antigo quanto o próprio trabalho em si, e pode ser caracterizado de várias formas, sejam elas explícitas ou implícitas dentro do ambiente de trabalho.

No tópico em questão, iremos apresentar modalidades diversas de assédio, pois como afirmado ele pode existir de várias formas, isto é algo que está enraizado na nossa sociedade e as vezes nem percebemos, o assédio está presente no dia a dia de muitos, porém em razão do medo de perder seu emprego, seu sustento, muitas vezes nada é comentado e isto é deixado de lado.

Pois bem, todos esperam chegar um dia ao trabalho que sempre se sonhou seja qualquer profissão, imaginando que será o melhor trabalho para a sua vida, e do nada se veem expostos no ambiente de trabalho, vulneráveis, até que em razão de vários atos repetidos com frequência se sentem violados, e a sua permanência no trabalho que seria perfeito se torna insustentável.

Diante a ótica apresentada, feito esta noção introdutória, podemos seguir adiante e apresentar com riqueza em cada detalhe as modalidades de se praticar o assédio, e a partir disto poder distinguir a diferença entre o assédio e a cobrança dentro do ambiente de trabalho.

3.1 ASSÉDIO SEXUAL

Pois bem, o assédio sexual é uma das modalidades mais conhecidas entre as pessoas, em razão da sua relevância e impacto que este tipo de assédio traz a quem é assediado, vivemos em um tempo onde não é mais aceito a discriminação e a busca por direitos é algo constante.

O assédio sexual é uma afronta total a direitos básicos de todo cidadão, incluindo a violação da dignidade da pessoa humana, na qual causa danos irreversíveis a quem é violado, ele pode ser caracterizado de várias formas, tanto dentro do ambiente de trabalho como fora deste.

Diferente de todas as outras modalidades de assédio, aqui existe uma peculiaridade, pois para caracterizar o assédio sexual basta ter acontecido apenas uma vez, não existindo aqui a necessidade de uma conduta reiterada como precisa existir em outras modalidades.

Atualmente, o assédio pode ser entendido como uma tentativa de conotação sexual, na qual não é aceita ou solicitada pelo ofendido, pode ser caracterizado por ofertas de favores sexuais, a busca constante por contatos físicos ou verbais, o assédio sexual é uma forma de violência contra qualquer tipo de pessoa, é considerado um tratamento totalmente discriminatório e inaceitável.

Posto isso, as formas de se cometer o assédio sexual são diversas, sejam elas feitas de maneira física ou mental, um exemplo poderia ser a coerção que é quando se força alguém a fazer o que não deseja. A coerção pode ter duração prolongada ou durações rápidas, mas de qualquer maneira ela caracteriza o ato do assédio.

Diante a ótica apresentada, o assédio na maioria das vezes está relacionado com a diferença de sexo entre as pessoas, pode ser que aconteça entre pessoas do mesmo sexo, porém o mais comum é entre sexos opostos caracterizando assim um caráter discriminatório.

Estudos apontam que o assédio sexual está normalmente ligado com o poder, e geralmente a sua ocorrência na maioria das vezes esta ligada a sociedades em que a mulher é tratada como um ser "inferior", sendo vista apenas como um objeto sexual.

Podemos demonstrar aqui diversos exemplos que acontecem na prática de relações que envolvem o assédio sexual, seja no trabalho ou em qualquer outro ambiente, porém este não é o intuito do tópico em questão, mas sim demonstrar que o assédio está presente no cotidiano, e muitas vezes deixado de lado.

Ante o exposto no dia a dia de muitos ocorre o assédio, um exemplo clássico envolve as mulheres, no qual são submetidas a oferecer favores sexuais em troca de trabalho, aumentos salariais, promoções dentro de sua própria empresa, ou até mesmo andando pela rua, e lhe são dirigidas palavras ofensivas, assovios, como dito os exemplos são vários.

É necessário diferenciar o assédio sexual de uma relação consensual entre duas pessoas, pois um é caracterizado como uma ação inaceitável que provoca

repudia, e o outro uma relação totalmente aceita por ambas as partes, uma vítima de assédio pode sofrer vários problemas psicológicos, e nunca mais se recuperar.

O assédio sexual como dito pode ocorrer de várias formas e em qualquer lugar, não sendo possível descrever um padrão de como e quando irá acontecer, porém o assédio é considerado crime, previsto no artigo 216-A do nosso Código Penal, que diz:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Perfeitamente tipificado pelo nosso Código, aqui se diz expressamente o que seria o assédio sexual, e a sua peculiaridade em relação a outras modalidades do assédio.

Como dito, para que haja a caracterização do assédio sexual precisa-se do intuito de obter vantagem, o verbo “obter” é claro portanto não existindo isso na conduta não pode ser classificado como assédio, mas pode-se enquadrar em outros delitos do nosso Código Penal.

Vale enaltecer aqui uma única falha do referido artigo, “prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico”, neste trecho ora mencionado está se afirmando que o assédio tem que vir de alguém que está acima de você hierarquicamente falando, como seu chefe no trabalho, professor, alguém que tenha um poder de “comando” em relação a você em seu trabalho.

O código foi falho aqui em razão de que não tipifica na conduta, o assédio sexual horizontal, que é aquele praticado por uma pessoa que está na mesma posição hierárquica que o assediado, não é porque não é tipificado como crime que ele não existe, ele pode ocorrer da mesma forma, porém não é caracterizado como crime, o que foi uma falha cometida pelo legislador.

Pois bem, feita tais considerações sobre o assédio sexual, é possível que ele se transforme em assédio moral, por exemplo em alguma ocasião na qual o seu superior hierárquico tentou assediar sexualmente sua funcionária mas não

conseguiu, e passa a utilizar-se do assédio moral para que então esta funcionária chegue a se demitir.

3.2 ASSÉDIO MORAL

Feita a definição de assédio sexual, passamos agora ao assédio moral, que é um ato de violência dos mais devastadores que podem ocorrer com alguém, podendo causar danos e prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao assediado, porém não somente a ele podendo se estender para seus familiares e para a própria empresa em que trabalha.

Bem diferente do assédio sexual, aqui o intuito é outro, o principal objetivo do assédio moral, é o domínio do assediado, com o principal intuito de destruí-lo seja mentalmente ou fisicamente para afastá-lo das suas atividades.

O assédio moral acontece através de uma conduta humana, o que se faz essencial para a caracterização da responsabilidade civil, podendo gerar danos de natureza material ou extrapatrimonial, este tipo de assédio está inserido no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, gerando portanto a obrigação de indenização por parte do agressor, por força do artigo 5º incisos V e X da Constituição Federal, e os artigos 186,187 e 927 do Código Civil.

Pois bem, é do conhecimento de todos que aquele que causa dano a outrem tem o dever de repará-lo, e não existe dúvida a respeito do dano material e dano imaterial que ocorre no assédio moral, porém nem sempre foi assim pois anteriormente não existia a incidência do dano moral nesses casos, o que atualmente foi superado e é perfeitamente possível pleitear tal dano.

Ante o apresentado, esta indenização que o assediado recebe tem dois grandes objetivos: o primeiro seria o caráter reparatório para quem sofreu o dano, e o segundo e um dos principais, é para evitar que novas ocorrências deste tipo ocorram dentro da mesma empresa.

Voltando a comparação ao assédio sexual, o assédio moral não está regulado como um crime, está bem longe disso, para se conseguir enquadrar tal dano na prática se utiliza de diversas leis esparsas na nossa legislação para conseguir caracterizar o assédio moral.

Para que haja a incidência do assédio moral, é imprescindível que a conduta humana seja reiterada, e dirigida para um fim específico, gerando prejuízos materiais ou extrapatrimoniais.

No Brasil, temos uma grande definição dada pela Dra. Margarida Barreto – Médica do Trabalho.

Para ela o assédio moral:

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais, como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição.³

Posto isso, essa definição excepcional se faz necessário analisar o mundo atual, um mundo onde a informação chega a todos, e a busca por emprego é algo constante, cada dia pessoas mais especializadas e mais aptas ingressam em empresas, porém o assédio moral pode acabar com a carreira de cada um.

Atualmente, os distúrbios mentais relacionados as condições de trabalho é o que mais preocupa a todos, pois a sanidade mental deve sempre permanecer intacta, com o avanço da sociedade pessoas não são contratadas apenas para exercer apenas uma função várias vezes exercem diversas funções dentro da mesma empresa, com jornadas de trabalho prolongadas entre outras situações que por si só já se desgasta o empregado seja de maneira física ou mental, porém se não cumprir com tais requisitos estabelecidos corre o risco de ser demitido já que não falta substitutos para ocuparem o seu cargo.

É muito importante ressaltar aqui a diferença entre o assédio moral e a cobrança dentro do ambiente de trabalho, o intuito aqui não é dizer que todos não tem que trabalhar muitas vezes arduamente, pelo contrário todos devem dar o seu melhor diariamente, porém isso não significa que devem ser expostos ou ridicularizados de qualquer forma dentro do ambiente de trabalho.

Vale frisar que, para que ocorra o assédio moral é imprescindível que o ato seja repetitivo, portanto um dia ruim ou estressante no trabalho acredito que todos já passaram por isso, porém a partir do momento que tais acontecimentos de menosprezo, sensação de inferioridade ou ridicularização dentro do ambiente de

³ Assédio Moral: A violência sutil. Margarida Maria Silveira Barreto. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005. p. 49.

trabalho deixam de ser esporádicas e passam a ser diárias temos a configuração do assédio, e todos os respectivos efeitos que ele traz consigo.

4. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral no ambiente de trabalho se exemplifica quando uma pessoa sofre um determinado tipo de perseguição dentro do ambiente de trabalho, ferindo seu psicológico e as vezes até físico.

Essa violência moral vai se desenvolvendo com intimidação, humilhação, muitas vezes querendo mostrar superioridade.

Muitas empresas usam atualmente um método que “obriga” o funcionário indesejado a pedir demissão, sendo que tais métodos caracterizam assédio e ainda causam grandes problemas na saúde da vítima.

Independente das denominações usadas, tal violência ocorre de maneira periódica e prolongada dentro do ambiente de trabalho e quando o trabalhador está exercendo suas funções denominadas.

A Juíza do Trabalho Márcia Novais Guedes tem o entendimento de que existe diferença na ocorrência do assédio moral quando é comparado entre homens e mulheres, isso por que existe uma influência dos elementos culturais que envolvem os homens e as mulheres

Muitas vezes o assédio vem de forma sutil, com piadas de péssimo gosto, piadas sobre aparência, intimidações, isto porque ainda existe no Brasil a imagem de que mulher é frágil, muitas vezes as próprias se consideram assim.

Já o homem é passado como forte pela sociedade, viril, chefe da família, fazendo com que as ofensas são sobre sua masculinidade, sua qualificação para o trabalho, sobre como age com a família.

Chegando à conclusão de que o assédio moral, visto de uma forma simplificada, nada mais é que: a pressão exercida por uma ou mais pessoas sobre outra pessoa, onde esta última acaba ocupando uma posição desprotegida e excluída com relação ao restante do grupo, dentro do seu ambiente de trabalho, o que, por consequência, constitui um risco para a saúde e segurança no trabalho.

4.1 A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É evidente que para caracterização do assédio moral, é necessário que alguns requisitos específicos estejam presentes, pois sem eles, seria apenas uma agressão moral, o que não configura assédio moral.

Os requisitos que precisam estar presentes são: conduta abusiva e de forma repetida; a intenção de humilhar o trabalhador;

Tais requisitos fazem com que prejudique a imagem da vítima perante seus colegas de trabalho, além de deixá-la abalada e as vezes até em estado depressivo, fazendo com que ela perca o apetite de trabalhar naquele ambiente.

Como exposto antes, o assédio moral é uma das formas de agressão contra uma pessoa, mas, diferentemente das outras formas de agressão, no assédio moral a violência pode ocorrer de forma silenciosa, de maneira aparentemente calma e tranquila, com ações sutis, mas constantes, que levam a vítima ao desespero, ao limite do estresse, a frustração, a depressão, ao suicídio.

Vale dizer que o assédio moral pode caracterizar-se tanto em condutas comissivas, quanto em condutas omissivas, não importando a posição do agressor e do agredido na estrutura hierárquica da empresa, basta que ocorram ações lesivas e com o preenchimento dos requisitos expostos.

4.2 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral provoca várias consequências para as pessoas envolvidas em tal ambiente de trabalho. Veremos dos mais diversos a seguir:

A sociedade comum sofre consequências econômicas decorrentes do assédio, como se fosse um “efeito dominó”, por exemplo, aposentadorias prematuras que são de pessoas que não conseguem mais continuar realizando suas atividades profissionais, decorrente do que sofreu no ambiente de trabalho. O aumento no desemprego é outro fator que impacta a economia, pois gera custo do pagamento do seguro desemprego. Além claro dos custos na questão de médicos e hospitalar.

As empresas/organizações que no seu interior ocorre tais assédios também sofrem consequências quando suportam o baixo rendimento apresentado pelas pessoas que sofreram. Os gastos de eventuais ações judiciais ou simplesmente para manter afastada de suas atividades a vítima, por um determinado tempo, que tais

organizações devem arcar. No que tange a ações judiciais a empresa pode sofrer com os custos por uma rescisão indireta amparada no art. 483 da CLT.

O empregado que comete o assédio moral também pode sofrer consequências, como ser despedido com justa causa, o que é exposto no art. 482 da CLT.

Não acontece com frequência, mas o assediante pode sofrer ações civis e penais, quando fica claro que existiu crime contra honra na conduta que gerou o assédio. O crime contra honra é exposto nos artigos 138, 197 § I e 203 do Código Penal.

A vítima do assédio moral é a que tem as consequências mais graves e as que são sentidas na pele, literalmente. Os problemas de saúde variam, desde o cansaço causado no dia-dia até em casos graves que levam ao suicídio.

A família da vítima também sofre com as consequências do assédio sofrido pelo seu integrante, causando impactos catastróficos nas relações familiares, as vezes necessitando de apoio psicológico, apoio financeiro para tratamento médico

Os problemas causados pelo assédio podem desenvolver na vítima a SÍNDROME DE BURNOUT, uma doença ocupacional gravíssima, decorrente de extremo estresse suportado no ambiente de trabalho, que pode causar obesidade, depressão profunda, problemas cardíacos, perda de memória, entre outros.

5. AS POSSÍVEIS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO

As empresas podem adotar medidas preventivas para evitar a ocorrência de assédio moral em suas dependências.

A principal delas é a formação e informação dos trabalhadores a respeito do assédio moral, deixar seus empregados cientes sobre o que é e as consequências do assédio no ambiente de trabalho. Deve se garantir também que os administradores de tais organizações tenham treinamentos e conhecimentos para administrar conflitos dentro do ambiente de trabalho.

Aproximar o trabalhador da empresa, isto é, deixar um ambiente mais leve e profissional, com tolerância a diversidade e respeito mútuo entre os empregados e empregadores.

Existe o amparo jurídico também, presente na legislação brasileira. Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer

princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”. No código civil brasileiro também existem normas que servem para regular tal conduta:

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

Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Na CLT também existem artigos que disciplinam sobre assédio moral, estabelecendo situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

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

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

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

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.

Temos um projeto de lei que foi remetido em caráter de urgência para aprovação pelo Senado Federal (PL 4742/2001), cujo cunho é uma reforma no código penal, transformando assédio moral no trabalho em crime tipificado federalmente. Art. 146-A e caso seja aprovado terá a seguinte redação:

Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.”

O autor do projeto de lei, deputado federal Marcos de Jesus (PL - PE), destaca que esta situação de necessidade de lei específica, foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Europeia 9% dos trabalhadores, o que corresponde a 13 milhões de pessoas, convivem com tratamentos tirânicos de seus patrões. Estima-se que entre 10% e 15% dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo no ambiente de trabalho. Na Suécia já é lei federal.

6. AS POSSÍVEIS MEDIDAS DE REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Pois bem, como já mencionado anteriormente o assédio moral atinge a pessoa seja de maneira física ou mental, a maneira mais comum de ocorrer é dentro do ambiente de trabalho onde o seu superior hierárquico ao praticar o assédio comete um abuso de direito contra seu funcionário.

A sociedade em geral, deve pensar no ambiente de trabalho como um local tranquilo e harmônico, onde o que deve existir ali são pessoas unidas para um único fim em específico, que pode ser o aprimoramento pessoal, ou o aprimoramento da empresa.

Nosso ordenamento jurídico é garantista, pois protege a qualquer custo os direitos de todo cidadão, direito esses que jamais deveriam ser violados, e a CLT protege o empregado dentro da sua jornada de trabalho, trazendo consigo direitos e deveres que o empregador deve ter com seu empregado.

Como já demonstrado o assédio é um ato ilícito, portanto causa um dano, e tem consigo o dever de repará-lo, se formos analisar pelo nosso atual Código Civil, aquele que comete o assédio se enquadra em quatro artigos, artigo 186, 187, 927 e 932 todos do nosso Código Civil:

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Pois bem, antigamente existia uma discussão da incidência do dano moral nesses casos, porém hoje o entendimento é pacífico de que pode haver a incidência do dano moral, e este dano moral pode ser cumulado com o dano material que não existe impedimento algum.

Muito foi dito sobre a reparação do dano, porém é nítido que esta reparação mencionada pelo código é de forma genérica que se encaixa a qualquer tipo de dano sofrido por alguém, isto é porque como já mencionada não temos uma lei específica que trata do assédio moral, fazendo com que possa ocorrer erros dentro da esfera do poder judiciário.

Diante disso, podemos pensar como iremos mensurar a reparação do dano nos casos de assédio moral, pois estamos diante de uma atitude totalmente reprovável, e que na maioria dos casos causa danos permanentes ao ofendido, como podemos mensurar este dano causado, qual seria o valor correto para fazer com que tal atitude não seja repetida para a empresa.

No Brasil em geral, a questão dos danos morais nunca foi muito bem estabelecida e atualmente os juízes se valem da jurisprudência para poder aplicar o quantum indenizatório deverá ser aplicado no caso em concreto, portanto não podemos afirmar se este valor irá ser o equivalente para a prevenção da prática do assédio novamente, pois isto é uma incógnita.

Ante todo o exposto, além da mensuração do dano em cada caso concreto, na prática existe outro problema que é a falta de provas, pois como o assédio pode ser feito de forma verbal como seria possível provar isto perante o judiciário, portanto muitos ficam quietos e não procuram ajuda porque não é possível provar o que vivem diariamente, e acabam se demitindo do emprego tão sonhado.

Vale frisar ainda que, mesmo não havendo leis específicas que tratam do assédio moral, ou medidas para a prevenção ou reparação do dano, existem diversos dispositivos nacionais ou até mesmo internacionais que podem ser utilizados para que se prevaleça os direitos do assediado e para que a justiça seja aplicada da melhor maneira.

Dito isso, podemos dizer que a reparação de tal prática não é apenas para que a justiça seja feita, pois os danos advindos do assédio ultrapassam a esfera da vítima e atingem a sociedade como um todo, seja a ordem econômica do país ou a ordem social, podendo alcançar a sociedade como um todo.

Sendo assim, diante de tal situação o assediado jamais deve se calar, e sim ir buscar o amparo do poder judiciário para que a reparação do dano seja feita da maneira mais justa e eficaz possível, e para que não se busque apenas a justiça mas sim a paz seja ela interna como externamente para a sociedade.

7. CONCLUSÃO

Quando se fala em assédio moral no ambiente de trabalho, é um tema muito polêmico, porém muitas vezes pouco comentado, todos já ouviram falar sobre o sentimento de revolta podemos dizer que existe, mas e o sentimento de resolução deste problema?

Existem atualmente muitos assuntos que ninguém se conforma que ainda existam, podemos citar vários exemplos como discriminação racial, sexual entre outros, contudo muitas vezes ninguém dá o primeiro passo para a mudança, para que tal fenômeno deixe de acontecer.

O assédio moral pode trazer danos irreparáveis ao assediado, assim como já foi dito e demonstrado anteriormente, porém precisamos fazer com que tal atitude seja repelida, e que o responsável seja punido e que essa punição possa ser suficiente para que este não volte a cometer o assédio contra outra pessoa novamente.

Os danos advindos de tal prática, podem ser morais ou materiais, e independente da modalidade de dano sofrido a reparação é amparada por lei como já exposto, e por se tratar de um ato ilícito tal prática deveria ser mais fiscalizada pelo Ministério Público do Trabalho, que é o responsável para fazer a fiscalização nas empresas.

Pois bem, como devidamente demonstrado anteriormente o assédio moral pode ser classificado como um fenômeno mais antigo do que a própria sociedade, e a importância de se estudar é nítida, pois precisamos da ação da sociedade, de sua intervenção para que tal prática deixe de existir, no mundo em que vivemos hoje não existe superioridade em razão de uma pessoa, ninguém pode se julgar superior ao outro somente porque tem um cargo melhor dentro do seu ambiente de trabalho.

Dentro do assédio moral podemos ver que existe a defesa de vários direitos do cidadão, como uma vida digna, igualitária, justa, respeitando seus direitos fundamentais, devemos deixar de ser egoístas, e respeitar o próximo como a si mesmo, pois com o respeito podemos atingir o que necessitamos.

A prática do assédio moral como já exposto é algo milenar, portanto para que tal prática deixe de existir, necessitamos urgentemente da intervenção estatal, o Estado é essencial para a criação de políticas de conscientização, na criação de leis específicas para tratar de tal assunto, leis mais eficazes do que as que já estão em vigor.

Além disso, cabe exclusivamente ao Estado desenvolver métodos eficazes de fiscalização dentro das empresas, para que tais comecem a respeitar as normas, e que o trabalho seja um local de segurança para seus funcionários para que seus direitos sejam totalmente respeitados.

Ante o apresentado, é de conhecimento de todos que no Brasil não temos uma lei específica sobre o tema, portanto devemos utilizar tratados, leis de códigos diversos, para que se encaixe no caso em questão, fazendo com que em determinados casos fiquemos expostos a diversas interpretações, podendo estar sujeito a falha na busca por justiça.

Porém, o mais importante quando se fala em assédio moral, devemos nos lembrar do assediado, pois como já demonstrado os efeitos sobre ele podem ser devastadores, e em determinados casos irreparáveis portanto é essencial que o trabalhador entenda o que é o assédio moral, para que este não passe despercebido.

Diante disso, podemos dizer que existe uma duplicidade no assédio, pois se de um lado precisamos de políticas de prevenção, do outro lado necessitamos totalmente de ações dos assediados para que levem tais situações ao poder judiciário para que possa se chegar à justiça.

Vale ressaltar, que o principal intuito do artigo, é para a informação e conscientização do que seria o assédio moral e que ele está tão presente no dia a dia de muitos trabalhadores que muitos podem achar isto normal, mas que na verdade este assunto é muito sério, e não deve jamais acontecer com ninguém.

A ocorrência do assédio viola um dos maiores princípios do nosso ordenamento jurídico, “a dignidade da pessoa humana”, advindo de tal prática coexiste o dano moral, dano material, e a violação de outros direitos fundamentais trazidos por nossa Constituição Federal.

Cumprido salientar, que caso aconteça o assédio devemos sempre nos valer da reparação do dano, e das suas duas principais características, a primeira seria inibir a prática de assédio dentro das empresas para que tal ato não se repita, e a segunda é para que a reparação do dano contra o assédio seja o suficiente para compensar e diminuir a dor sofrida por este.

Portanto, podemos concluir que o assédio moral pode ser definido como um acontecimento terrível, e que afeta diretamente os direitos fundamentais e o princípio máximo a dignidade da pessoa humana, mas que este também reflete na sociedade e nas empresas como um todo, tal atitude deve ser repelida, e a busca por justiça constante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ANDRADE, Ronaldo Alves. **Dano Moral à Pessoa e sua Valoração**. Editora Juarez de Oliveira. São Paulo, SP. 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a violência sutil** – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. Editora Revista dos Tribunais. 3ª. edição. São Paulo, SP. 2005.

EBERLE, André Davi et. al. **Aspectos definidores do assédio moral**. IN: GOSDALL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). Assédio Moral Interpessoal e Organizacional. São Paulo: LTr, 2009.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho** – Doutrina, Jurisprudência e Legislação. LTR Editora Ltda. São Paulo, SP. Junho 2006.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos Sociais e Educação**. Coleção Questões da Nossa Época. Vol.5. Cortez Editora. 6ª. edição. São Paulo, SP. 2005.

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

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano moral nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

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.

Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acessado em: 15 de junho de 2020.

Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm>>. Acessado em: 20 de junho de 2020.

Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10679/Assedio-moral>>. Acessado em: 17 de junho de 2020.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acessado em: 23 de junho de 2020.

Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acessado em: 19 de junho de 2020.

Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>. Acessado em: 03 de julho 2020.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/77011/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-do-empregador>>. Acessado em: 7 de julho de 2020.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/74733/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-seus-impactos-na-vida-do-empregado>>. Acessado em: 13 de julho de 2020.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/72071/assedio-moral-no-trabalho>>.
Acessado em: 25 de julho 2020.