

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM ESTUDO NOS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Imaculada Conceição Freire Barbosa¹
Abraham Lincoln Barros Ferreira²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo contribuir para identificar o assédio moral no local de trabalho em quaisquer ataques à vítima. Demonstrar a necessidade de se compreender, as características do assédio moral no ambiente de trabalho. Apresentar as principais causas, sintomas e consequências do assédio moral, como esse fenômeno se manifesta e os impactos causados na saúde dos trabalhadores. Apontando os principais elementos que configuram o assédio moral, identificando os responsáveis e como são punidos por essa violência. Esclarecendo que estes violam de forma cruel a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho imputando a pessoa, da humilhação, da cobrança exagerada por resultados e da exposição a situações vexatórias, que denigrem a sua imagem no meio em que está inserido, podendo levá-lo a doenças ocupacionais, além de prejudicar o bom progresso da empresa.

Palavras-chave: Assédio Moral; Impactos Causados; Saúde.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico pretende mostrar como o assédio moral é manifestado dentro do ambiente de trabalho e suas consequências à saúde do trabalhador, averiguando a sua definição e o seu conceito, os elementos que o constituem e os impactos que são causados à saúde do trabalhador. Este tema está sempre presente, porém através de estudos se torna mais fácil de ser compreendido, demonstrando como o assédio moral se manifesta e até onde pode ir as consequências dessa atitude, o que para muitos é uma atitude tão simples, não imaginando a imensidão dos danos. O ser humano está cada vez mais exposto a violência e quando ela é vista, a sociedade reage, gerando ações para sua punição.

UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II, Turma: DIR 131/CN. E-mail – malubmelo@hotmail.com.
UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista – E-mail – lincolnferreira10@hotmail.com

Mas, no caso do assédio dentro do local de trabalho é uma violência invisível e no início as vítimas não querem acusar as ofensas e levam na brincadeira os ataques sofridos. Contudo, essa violência vem aumentando cada vez mais, em virtude das pressões por aumento de produtividade, lucratividade e competitividade à custa da redução de custos e mão-de-obra. Tudo isso acaba distanciando os gestores e seus subordinados, resultando na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, dificultando que o espírito de cooperação e de solidariedade surja entre os trabalhadores. Geralmente o problema acontece quando alguém em posição de poder, sendo chefe ou não, usa de palavras sutis, destrutivas e até agressivas, ou age com indiferença, faltando com respeito, atingindo a autoestima e a segurança da vítima. Internalizando em seu psicológico esse negativismo, pessimismo, causando efeitos depressivos.

Assim sendo, tal assédio vem se tornando cada vez mais comum no atual contexto das relações de trabalho. Esse ato submete o trabalhador a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, abalando gravemente sua saúde física e psicológica. Para isso, defende-se a ideia de valorização da pessoa do trabalhador, e de um ambiente de trabalho sadio, de forma a prevenir e coibir eventuais manifestações de terror psicológico, sendo este encargo do empregador, como sujeito responsável pela direção do ambiente de trabalho.

2. UM BREVE RELATO HISTÓRICO ACERCA DO ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral não é um problema novo, é tão antigo quanto à existência do trabalho. Desde a era da escravidão, a mão-de-obra humana já era explorada com a finalidade de se obter lucro, sendo que o escravo não era nem reconhecido como pessoa humana, não tinha vontade própria e era tratado como mercadoria. Caracterizado desde então o assédio moral na relação de trabalho entre o escravo, ora empregado e o seu dono ora empregador. Em 1888 a Lei Áurea liberou todos os escravos, vindo a surgir o regime de servidão e no final do século XVIII ocorreu a Revolução Industrial, marcado pelas conquistas dos direitos dos trabalhadores. Nesta

época os trabalhadores lutaram e alcançaram a liberdade de trabalho, bem como a tutela estatal, por proteção ao trabalho e por condições melhores e dignas de trabalho. Contudo, com o surgimento da globalização e o aumento do capitalismo, a sociedade atualmente ainda luta pelo direito ao emprego e por melhorias, dentro do ambiente de trabalho.

Como já foi relatado, o assédio moral no trabalho é uma situação tão antiga quanto o próprio trabalho, mas somente em 1984, através dos estudos divulgados pelo médico alemão Heinz Leymann, que esse tipo de assédio foi reconhecido realmente como um fenômeno com impactos capazes de destruir um ambiente harmônico de trabalho, sendo considerado o principal fator associado à diminuição da produtividade, devido aos desgastes psicológicos provocados por essa violência. E somente no ano 2000, veio aos poucos, sendo reconhecido no Brasil.

3. DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Em alguns países o assédio moral é conhecido como terrorismo psicológico, forma reservada de um tipo de violência psicológica praticada dentro do local de trabalho, gerada por atitudes, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma prolongada. Geralmente ocorre com um conflito direcionado, demonstrado por abuso nas relações interpessoais, e com a continuidade desses conflitos, sobrevém o assédio moral, que no início apresenta impactos psicossomáticos, visto como cansaço, fadiga, desânimo, resultando em queda na produtividade, apontando o desgaste emocional, que evolui gradativamente causando prejuízo à saúde mental e física do trabalhador, do sistema produtivo e excluindo-o do ambiente de trabalho.

O assédio moral é tratado como abuso de poder, pelo qual o assediador pratica compulsivamente o que é conhecida como "conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa" (HIRIGOYEN, 2000, p.65).

Segundo Zanetti (2014. p. 27):

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Desta forma, de acordo com Hirigoyen (2002 p.17):

O assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. É importante ressaltar que apesar dos fatos isolados não parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão.

O assédio vem surgindo e se propagando em relações sem ética e que desumanizam a vítima do abuso.

4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

A realização ou não de ato abusivo ou hostil; da repetição; frequência e duração; a intenção do assediador na realização das práticas hostis.

4.1. A REALIZAÇÃO OU NÃO DE ATO ABUSIVO OU HOSTIL

O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis realizados de forma sistemática e repetitiva, durante certa duração e frequência de forma consciente. Eis o que estabelecem os artigos 186 a 188 do 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. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Neste sentido, Grebot considera que “o diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis”. (GREBOT, 2007, p. 21 apud ZANETTI, p.29).

4.2. DA REPETIÇÃO

A repetição é um dos mais importantes elementos que caracteriza o assédio moral. Pois se trata de uma situação em que a vítima sofre lesões psicológicas. Tendo que lidar com reiteradas ofensas, humilhações, xingamentos, que a desestabilizará os poucos afetando-a psicologicamente, levando-a mais facilmente a degradação de sua saúde e autoestima.

É importante ressaltar que cada ato deve ser analisado, pois por trás dele pode haver a intenção de prejudicar o outro. Mesmo assim, “ainda é preciso saber que um ato só não é assédio, podendo ser outra violência psíquica, como por exemplo, uma calúnia”, (ZANETTI, 2005, p.30).

Segundo Silva (2005, p.15)

Devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral.

Não há, portanto, muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio moral, pois, efetivamente, se não há a reiteração do ato, não se pode falar em assédio, já que, conforme Carrasco (apud THOME, 2008, p.37) o assédio moral no trabalho é, sobretudo, um processo.

Márcia Novaes Guedes (2003, p.3) ensina que:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Ressaltando que a repetição dessa cobrança excessiva por cumprimento de metas e lucratividade, já configura o assédio moral no local de trabalho.

4.3. FREQUÊNCIA E DURAÇÃO

Sobre a frequência e duração não há o que se falar em um período de tempo determinante para que se caracterize o assédio moral. Conforme Leymann (apud SILVA, 2005, p.15), estabeleceu que o assédio moral somente estaria configurado após seis meses de submissão da vítima às agressões de seus empregadores ou superiores hierárquicos. Mas pela própria natureza humana, cada pessoa reage de uma forma ao assédio, não podendo se determinar quanto tempo levará para que a vítima tenha seu psicológico alterado. Assim, deverá se analisar o caso concreto.

O assédio moral caracteriza-se especialmente pela frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica no ambiente de trabalho. Por isso, o assédio só é configurado quando acontece de forma repetitiva. Em alguns casos ele dura muito tempo, pois o trabalhador, na maioria das vezes, submete-se à agressão e à tortura psicológica, porque precisa muito do emprego e já com a sua autoestima tão abalada ele acredita que não será capaz de conseguir outro trabalho. Isso porque o assédio sofrido já está de certa forma

degradando a sua autoconfiança, os seus conceitos morais e o abalando psicologicamente.

Para a corrente abordada, entre os quais se encontra Leymann, “somente há o assédio quando a vítima desenvolve algum sintoma de estresse ou doença, de natureza psicossomática ou mental, como reação à situação hostil a que foi submetida”.

4.4. A INTENÇÃO DO ASSEDIADOR NA REALIZAÇÃO DAS PRÁTICAS HOSTIS

Da intenção do assediador, discute-se muitas vezes de o mesmo não ter a ciência de estar praticando o assédio moral. Desta forma entende-se que há a necessidade de se ter a intenção e que seja comprovada a vontade do próprio assediador de agir como dolo. Ocorre também que uma pessoa agindo intencionalmente não esteja percebendo que está atingindo a vítima psicologicamente, por isso, é necessária a comunicação para que seja interrompido os atos hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e este limite está na comunicação que é imprescindível porque uma pessoa pode estar sendo atingida sem que o assediador saiba que a está prejudicando psicologicamente. Isto ocorre porque todas as pessoas não são iguais e o que para uma pode estar fazendo mal para outra não, em virtude da sensibilidade de cada uma. Sendo uns mais fortes e, outros menos para certo tipo de situação, o que é normal.

Conforme Hirigoyen (apud ZANETTI, 2014, p. 32-34) descreve:

Existe esta necessidade de intenção porque pode acontecer que haja somente um mal entendido por falta de comunicação ou até mesmo de educação. Nestes casos, os “assediadores” podem reconhecer seus erros, mudar de comportamento e pedir desculpas. Se eles fazem isso não se pode falar em assédio.

Logo, se o assediador após ser comunicado que está realizando práticas hostis, mesmo sem intenção e não as interrompe, será responsabilizado porque tomou conhecimento que estava praticando ato

hostil e nada fez, ou seja, continuou e se deu continuidade não podendo negar que não tinha mais a intenção de tal assédio.

5. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A violência psicológica pode ser individual ou coletiva, sendo causada por um ou vários agressores podendo atingir um grupo ou todo o quadro de funcionários de uma empresa. Para Alkimin (2008, p.53), “essas vítimas de hostilização ou degradação do assédio moral podem ser tanto os funcionários como também os superiores hierárquicos”. O assédio pode ser cometido por qualquer tipo de pessoa independente, da posição que ocupa, que esteja em lugar de superioridade já que em muitos casos o agressor aproveita para expor a vítima com o objetivo de humilhá-la, fazendo-o sentir-se melhor.

Conforme elenca Thomé (2008, p.10):

O assédio moral pode atingir uma pessoa, um grupo de pessoas ou, até, todos os empregados de uma empresa. Conforme definição de Heinz Leymann, a vítima do assédio pode ser tanto um único indivíduo, como vários, mas o assédio moral efetuado contra uma única vítima é o fenômeno mais encontrado.

Às vezes o assédio é cometido dentro da empresa, de funcionários para funcionários não chegando ao conhecimento de seus superiores, o que reduz a possibilidade do empresário responder juridicamente ao ato do assediador, porém há de se ressaltar de que em alguns casos há sim responsabilidades jurídicas do empregador ter que arcar com os prejuízos, pois não manteve o ambiente de trabalho salubre e organizado dentro de sua empresa.

Segundo assevera Delgado (2012, p.1231) que:

O assédio moral praticado por trabalhador(es) pode ser ato e fato desconhecidos pelo empregador e suas chefias, o que reduz a possibilidade jurídica de responsabilização do empresário pela ofensa e lesão perpetrada em face do comportamento assediador.

Porém é preciso que se mencione que, mesmo quando o assédio moral é cometido por colegas de trabalho, há certa possibilidade jurídica de

ser o empregador responsabilizado pela vítima, em vista de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa em conformidade com o artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 157, CLT. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Para que fique mais claro, pode-se dizer que o sujeito ativo podendo ser caracterizado o agressor, aquele que agrediu a vítima com seu assédio e se dá o nome de sujeito passivo, a vítima do assédio moral que teve um abalo psicológico em decorrência de tal ato. Na opinião de Guedes, 2003, p.69, “de um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de modernização da empresa”.

Afirma Guedes (2003 p.69):

As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

O empregador visando o lucro, impõe regras que submetem os empregados a práticas degradantes, configurando o assédio moral, que é uma afronta a dignidade da pessoa humana.

6. OS DANOS CAUSADOS A SAÚDE DO TRABALHADOR PELO ASSÉDIO MORAL

Informa a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), que nas décadas anteriores, os maiores danos causados à saúde do trabalhador em relação ao assédio foram as lesões por esforços repetitivos, a LER, essa será a década do estresse, da depressão, do pânico, a tortura psicológica e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais (OIT, 2001).

Lideranças autoritárias, exposição pública de deficiência no desempenho profissional, trabalho incompatível com a competência do funcionário, ameaças e humilhações constantes, avaliação errônea do trabalho realizado, desvalorização dos resultados, ameaças de transferência ou demissão são comportamentos que chefes e gestores, advindos da sua cultura, promovem no ambiente organizacional e que caracterizam assédio moral, ou seja, agressões psicológicas bastante comuns que causam constrangimento, humilhações, agressões verbais. Essas são atitudes que abalam o psicológico das pessoas e as adoecem.

Destaca Alkimin, 2008, p. 13, “sob a ótica jurídica não paira dúvida de que o assédio moral implica violação dos deveres contratuais, violando notadamente os princípios da boa-fé, respeito, não-discriminação etc.” Considera ainda que essa “violação gera graves consequências para o empregado, posto que fere a sua personalidade e dignidade”. (ALKIMIN, 2008, p. 13). Segundo Hirigoyen (2002), “a punição ao assédio moral ajuda a combater o problema, pois impõe um limite ao indivíduo perverso”.

Margarida Barreto, em uma pesquisa acerca do tema, demonstrou consequências severas em torno à saúde psicológica do trabalhador, pela degeneração das relações de trabalho. Podendo citar alguns sintomas mais relatados pelos assediados (BARRETO, 2003, p. 256):

A irritação, dores generalizadas e esporádicas, raiva, vontade de vingar-se, alteração do sono, medo exagerado, manifestações depressivas, palpitações e tremores, tristeza, vontade de chorar por tudo, dores de cabeça, sentimento de revolta, pensamentos confusos e alterações na pressão arterial.

Neste sentido, o trabalhador humilhado, pressionado, não aguentando à pressão psicológica no ambiente em trabalha, tendo assim, diminuído a

sua produtividade, potencialidade e dignidade, podendo nos piores casos, acontecer o suicídio.

Segundo Vieira (2005, p.34):

Quando ocorre degradação do ambiente de trabalho, como no caso do assédio moral, o trabalhador absenteísmo, aumenta o número de acidentes e diminuiu a quantidade e a qualidade do produto de serviço. Esta realidade determina aumento no *turnover*³ da empresa. Muitas vezes a empresa tem conhecimento do assédio praticado e nada faz para combatê-lo.

Para Vieira, 2005, p.35, “em particular saliente-se os trabalhadores da saúde, onde o Mobbing é bastante comum que, tendo diminuído as defesas imunológicas, predispõem-se mais aos agentes biológicos”.

Ao atribuir atividades insalubres ao trabalhador, facilita também que ele adquira doenças profissionais, ou ocupacionais, potencializando o risco de acidentes do trabalho além da adoção de condutas inseguras pelo assediado, depressão e outras patologias como distúrbios digestivos, dores generalizadas, falta de apetite, aumento da pressão arterial, etc. Podendo chegar também ao esgotamento profissional conhecido como Síndrome de Burnout, caracterizado pelo esgotamento físico e psíquico, decorrente do estresse prolongado no trabalho, tendo como principais elementos: a exaustão emocional, acompanhado de insônia, fadiga e ansiedade.

7. RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR E DO SEU EMPREGADOR NA REPARAÇÃO CIVIL DOS DANOS

Um ponto fundamental é a responsabilidade pela reparação do dano causado, ainda não existe uma Lei específica sobre o tema no Brasil. Portanto, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser enquadrado na legislação trabalhista, civil, penal e constitucional vigente, com o objetivo de resguardar e assegurar a proteção jurídica aos direitos violados nas relações de trabalho, causados pelo assédio moral.

O empregado assediado pode contar com o amparo do art. 203 do CPB, bem como o art. 483 da CLT.

³ Significa renovação, e que no ramo dos Recursos Humanos (RH) é empregada para determinar a taxa média entre admissões e desligamentos em relação ao efetivo médio em uma empresa.

Art. 203, CPB - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Art. 483, CLT - 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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Neste contexto, o empregado tem como a proteção jurídica indireta do contrato de trabalho, podendo recorrer a quase todas as alíneas do art. 483 da CLT, dependendo da proporção do assédio moral utilizadas pelo assediador, além disso a alínea "b" expõe a hipótese de tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou superiores hierárquicos, diante dessa análise cabe ao empregador escolher com cautela seus substitutos funcionais, sob pena de responder solidariamente, por danos morais em relação ao empregado assediado por qualquer de seus prepostos.

Artigo 927 do Código Civil:

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, independente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Sendo a responsabilidade civil independente da criminal, ainda que haja a superposição das duas áreas, a responsabilidade subjetiva sobrepõe a objetiva, sendo aquela em que se constitui na ideia de culpa, enquanto essa está fundamentada na teoria do risco, demonstra-se nas teorias subjetivas, apresentando o aspecto culpa. Segundo Vieira (2005), “entendida a palavra no seu sentido lato, abrangente o do dolo e culpa propriamente dita, e as teorias objetivas acentuam o elemento dano ou prejuízo”. Dessa forma, além das consequências trabalhistas para o assediante, impõe a responsabilidade civil e patrimonial do agente causador pela conduta ilícita e contrária ao nosso ordenamento jurídico.

É no momento em que o empregador se utiliza dos poderes que a ele lhe compete, para práticas hostis, já comete o assédio moral, assim desrespeitando e violando a dignidade do trabalhador, afasta portanto, a função social da empresa, enfraquece e degenera o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador. Fatores que acabam impossibilitando que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração profissional, impedindo que o ambiente de trabalho seja saudável e harmonioso.

8. DA TUTELA JURISDICIONAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, dispõe em seu artigo 23 que: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego”. A Carta Magna de 1988 prevê em seu artigo 1º, III, IV, “a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, atribuindo como direitos e garantias fundamentais, garantindo assim a tutela jurídica contra o dano moral, contra a violação e o abuso de poder por parte do empregador. Regido também pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido há julgados relacionados ao tema, conforme citados abaixo:

TRT-1 - RO: 00111837620135010060 RJ, Data de Julgamento: 02/02/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 24/02/2016.

DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica que expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se por condutas abusivas e negativas dos chefes em relação a seus subordinados, por meio de gestos, palavras, comportamentos e atitudes, que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana. [...]

TST - RR: 7727720125040301, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015.

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. O e. TRT entendeu, com base nas provas documental e testemunhal, que restou caracterizado o assédio moral por parte da empregadora ao constranger a autora mediante danças e cantos, inclusive com rebolados, ao fazer uma forçada exaltação da empresa, ou seja, restaram comprovados a culpa da empregadora, o dano sofrido pela autora e o nexo de causalidade. Incólumes os artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT, 333, I, do CPC e 186 do Código Civil. Arestos inespecíficos, óbice da Súmula nº 296, I, do TST. [...]

TRT-17 - Andamento do Processo n. 0000872-87.2017.5.17.0012 – RT Sum - 11/10/2017.

Processo Nº RTSum-0000872-87.2017.5.17.0012 AUTOR WESLEN PEREIRA SANTOS ADVOGADO SEDNO ALEXANDRE PELISSARI (OAB: 8573/ES) RÉU KANTAR IBOPE PESQUISA DE MIDIA LTDA ADVOGADO LUIZ EDUARDO AMARAL DE. [...]

Assegurando dessa forma, ao empregado, o direito a tutela jurisdicional do Estado, ingressando com ação judicial por danos morais contra o empregador. Tendo em vista, que o bem jurídico de valor imaterial foi atingido através dos prejuízos causados à saúde do empregado. Bem jurídico esse, considerado patrimônio moral da pessoa, sendo intangível e insuscetível de valor econômico. Consideravelmente os danos morais são passíveis de avaliação financeira.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A metodologia utilizada no presente estudo foi a pesquisa documental, por meio da qual pretendeu demonstrar, por meio de leituras e análises de documentos, o que é e como acontece o assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Utilizou-se o método dedutivo, pois parte-se do direito da vítima

do assédio no ambiente do trabalho, buscando doutrinas sobre o assunto, para esclarecer quaisquer dúvidas que possam existir. Sendo que, ao atribuir atividades insalubres ao trabalhador, facilita que ele adquira doenças profissionais, ou seja, doenças ocupacionais, potencializando o risco de acidentes do trabalho além da adoção de condutas inseguras pelo assediado. Notou-se que o cenário econômico mundial, de extrema competitividade e intensa produtividade a baixo custo, influência no âmbito interno das empresas e organizações, para que prepondere um ambiente hostil de liderança, marcado pela insensibilidade de dirigentes e pelo intuito de atingir as metas e os resultados previstos, sem observância do bem estar e da dignidade humana do trabalhador.

Portanto, conclui-se que, é necessário que os empregados que sofrem ou até mesmo os que já sofreram assédio moral, busquem ajuda na Justiça do Trabalho, no Ministério Público, recorrendo a um advogado, a uma Comissão de Direitos Humanos, Sindicato ou até mesmo ao Conselho Regional de Medicina. Considerando que os grandes danos causados à saúde da vítima podem ser desastrosos e não devem ser esquecidos. Além de Leis que regem as relações de trabalho, é necessário a conscientização da vítima, do agressor e da sociedade, pois os direitos dos trabalhadores existem e precisam ser respeitados para o melhor desempenho dentro do local de trabalho, para que o ambiente seja saudável, harmonioso, sem riscos ocultos, sem agressão e repressão.

E que através de estudos e análises acerca dos impactos causados à saúde do trabalhador, o assédio moral deva ser tratado não tão somente por meio de leis mais rigorosas, mas também pelo acordo ou convênio da educação continuada entre empregados e empregadores, com leis eficientes e facilmente aplicáveis, e com medidas preventivas para diminuir a incidência dos casos de assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. Maria Aparecida Alkimin. / 2ª Ed. 2008, 3ª reimpr. / Curitiba: Juruá, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL, **Código Penal Brasileiro** – CPB, Decreto – Lei Nº 3.914, de 9 de dezembro de 1941.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT, Decreto – Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

GREBOT. Elisabeth. **Harcèlement au travail: identifier, prevenir, désarmorer**. Paris: Eyrolles Editions d' Organisation, 2007.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência no cotidiano**. Rio de Janeiro: Brasil, 2000.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil: 2002.

JURISPRUDÊNCIAS. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral&p>> Acesso em 26/11/2017.

_____. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/71870052/conceitua-heinz-leymann-o-mobbing>> Acesso em 27/11/2017.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing La Persécution au Travail**, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

LIMA. Raymundo de. **O assédio moral, a micro violência do cotidiano**. Disponível em <<http://www.urutagua.uem.br//02ray.htm>> Acesso 20/06/2017.

MACHADO. Deusa Helena Gonçalves. / Elizabeth do Nascimento Mateus. **Breve reflexão sobre a saúde como direito fundamental**. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8747#_ftnref58> Acesso em 24/11/2017.

MOURA. Elisângela Santos de. **O direito à saúde na Constituição Federal de 1988**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/25309/o-direito-a-saude-na-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em 24/11/2017.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, 2005.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo. LTR, 2008.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Caracterização à legislação indenizatória**/Ivo Antônio Vieira. – Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho.** E-Book. – São Paulo. – 2014. Disponível em <http://www.pdf livros.com/2014/12/assedio-moral-no-trabalho.html> Acesso em 12/06/2017.