

DA PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

FROM PREVENTION AND REPRESSION TO MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

SANTOS, WESLEY JOSÉ DOS¹
CALAÇA, HELDER LINCOLN²

RESUMO

A necessidade de adequação das leis brasileiras para garantia de um direito constitucional, faz com que o ordenamento jurídico brasileiro esteja apto a resguardar a dignidade do trabalhador vítima de assédio moral em âmbito trabalhista, percebe-se que a crescente violação desse direito trás graves consequências muitas vezes irreparáveis à vida profissional, econômica, emocional, psicológica e social das vítimas. Trazendo prejuízos grandiosos também para a família das vítimas, para as empresas, ao Governo, aos cofres públicos, ao sistema de saúde pública, ou seja, em toda a sociedade. O esclarecimento desses fatos demonstra que para combater o assédio moral dentro das empresas, existe muito trabalho a ser feito, pois é necessário a união de forças de todos os setores, como programas de qualificação desses profissionais que são intitulados assediadores, a criação de Leis efetivas, coercitivas e punitivas e o controle dos abusos dentro da empresa, os profissionais do ramo do direito também tem papel fundamental nesse combate, buscando que a justiça seja feita e a reparação dos danos causados a vítima, o que todo trabalhador quer é poder exercer suas atividades de forma digna e levar o sustento à sua família de forma adequada, cumprir suas obrigações com a empresa em que trabalha, e ser respeitado em sua totalidade.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Prevenção. Repressão. Dignidade.

ABSTRACT

The need to adapt Brazilian laws to guarantee a constitutional right, makes the Brazilian legal system capable of safeguarding the dignity of workers who are victims of moral harassment in the labor sphere. It is clear that the growing violation of this right has serious consequences, irreparable times to the professional, economic, emotional, psychological and social life of the victims. Bringing huge losses also to the victims' families, to companies, to the Government, to public coffers, to the public health system, that is, to the whole of society. The clarification of these facts shows that in order to combat moral harassment within companies, there is a lot of work to be done, as it is necessary to join forces from all sectors, such as qualification programs for these professionals who are called harassers, the creation of effective laws , coercive and punitive and the control of abuses within the company, legal professionals also play a fundamental role in this fight, seeking justice and repairing the damage caused to the victim, what every worker wants to be able to do. activities in a dignified manner and to bring support to your family in an appropriate way, to fulfill your obligations to the company where you work, and to be fully respected.

KEYWORDS: Moral Harassment. Prevention. Repression. Dignity.

¹Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Raízes. E-mail: wesley_jos@hotmail.com

²Especialista em Direito e Processo Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC GO, (2013). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA (2011). Advogado; Professor de tempo parcial. E-mail: helder.calaca@faculdaderaizes.edu.br

INTRODUÇÃO

É comum nos dias de hoje depararmos com uma ou mais pessoas contando que sofreu assédio moral no trabalho, mas esse não é um problema novo, desde que começaram as primeiras relações de trabalho no mundo essa é uma prática que vem sendo utilizada pelos mais diversos tipos de empregadores, podendo ser exercida pelos superiores, supervisores, gestores ou por cargos mais elevados como vice presidente e presidentes, podendo os ataques serem desferidos até mesmo por colegas hierarquicamente no mesmo nível dentro da empresa.

Sendo em sua maioria as agressões ocorridas em sigilo, em segredo, quando estão sozinhos agressor e vítima, e esta sofre por muito tempo em silêncio, com receio de retaliações, medo de mais momentos de abusos, situações vexatórias, humilhantes, de ser piadinha dos colegas, os empregadores tratam seus funcionários como escravos, muitas vezes apenas para mostrar seu poder dentro da empresa, sendo que essas atitudes geram graves desconfortos na vida do empregado como, desestabilidade tanto física, psicológica, emocional e econômica, causando tantos problemas a ponto do serviço não ter rendimento e o assediado passa a se sentir um peso para empresa.

Na esfera trabalhista a justiça vem recebendo um número crescente de ações de assédio moral no trabalho contra os estabelecimentos e seus líderes, esse assunto deve ser tratado com a maior urgência pelas empresas com políticas sérias de prevenção, qualificação e conscientização dos profissionais para não incidir novos casos de assédio moral, e automaticamente em sua reprimenda, sua diminuição e total erradicação.

O assédio moral fere os Princípios, as Garantias e Direitos Sociais Fundamentais Constitucionais, entre outros, lesando o bem maior do trabalhador que é a honra, a dignidade da pessoa humana, a integridade física, psicológica e moral, no ambiente que deveria ser seu segundo lar.

Sendo que somente com as medidas de prevenção de novos casos, haverá uma diminuição considerável nos prejuízos causados pelo assédio moral no trabalho, como a melhora da saúde física e mental do trabalhador, a estimulação do trabalho em equipe, a desoneração dos cofres públicos e previdência social.

A justiça deve ser acionada no momento em que um direito é violado, o ordenamento jurídico apresenta medidas punitivas para esse tipo de violação sendo que a prevenção é o melhor caminho a ser tomado, de maneira que não traumatize as vítimas de assédio moral, e não diminua sua capacidade de laborar com qualidade e perfeição.

1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para adentrar no assunto Assédio Moral precisamos identificar e conceituar e diferenciar o seu significado, de acordo com o entendimento de Vólia Bomfim Cassar, o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Sendo o assédio moral caracterizado em “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico”. (CASSAR, 2012)

Já na opinião de Sérgio Pinto Martins, assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação”.

Já o assédio moral, segundo o Martins, consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. (MARTINS, 2008, p.434)

O conceito de Martins, fala do trabalhador enquanto vítima do assédio moral psicológico. Fazendo necessário destacar que o assédio moral ou a violência psicológica pode partir do funcionário contra seu superior.

A grande maioria o empregador é a principal vítima de violência psicológica no local de trabalho, já que o supervisor ou empregador possui poder diretivo assegurado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele juridicamente subordinado de acordo com o art. 3º da CLT. O maior problema em relação ao assédio é quando a conduta do agressor ultrapassa o poder de empregador e passa a atingir o empregado e não o seu labor. (DALLEGRAVE NETO, 2010).

De acordo com os artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis Trabalhista:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Quando o empregador, usa seu poder patronal para constranger um funcionário, está cometendo assédio vertical ou descendente.

No entendimento de Sônia Mascaro do Nascimento:

O que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas. (NASCIMENTO, 2009, p.4810)

Ainda de acordo com o pensamento da autora assédio moral também é configurado quando o empregador induz o empregado a pedir demissão para não ter que se responsabilizar pelas verbas rescisórias, e usa vários critérios maldosos como “retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintá-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.” (NASCIMENTO, 2009)

Existe ainda o assédio horizontal, praticado pelos empregados do mesmo nível. Essa agressão pode ocorrer por ato patronal, com estímulo à rivalidade entre seus funcionários. O empregador instiga os conflitos internos com a intenção de “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão”. (RAMOS, 2012)

Já o assédio ascendente, é praticado pelos funcionários em face do chefe, pretendendo tornar insuportável o cenário de trabalho, exigindo que seu superior hierárquico tome a iniciativa, de deixar o cargo ou, até mesmo, a interrupção do seu contrato de trabalho. (RAMOS, 2012)

Em todas as modalidades os atos são abusivos, sendo praticadas direta ou indiretamente com a intenção de afetar o estado psicológico da vítima, causando-lhe prejuízos, à dignidade, à integridade psíquica e física, e à personalidade, restando um ambiente degradante de trabalho. (RAMOS, 2012)

Enfim, o assediador tem um perfil psicológico amedrontador, muitas vezes o faz pelo prazer da prática do rebaixamento dos empregados, para sua própria satisfação.

1.1. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL:

Para que haja uma distinção mais clara sobre o assédio moral nas empresas, foi dividida em 4 (quatro) para maior compreensão de um caso concreto:

1.1.1. DESCENDENTE

O assédio vertical descendente é o mais comum entre todos dentro de uma empresa. Trata-se do assédio que é praticado por um supervisor, gerente, presidente ou qualquer funcionário hierarquicamente superior a vítima assediada. (FACURE, 2016)

Alkimin, descreve esta modalidade como:

[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...]. (ALKIMIN, 2008. p. 44-45)

Entende-se que para caracterizar esse tipo de assédio, a pessoa hierarquicamente superior ao funcionário, o faça passar por algum tipo de constrangimento, envergonhando seu subordinado, maltratando, gritando, fazendo xingamentos e colocando apelidos maldosos. (FACURE, 2016)

1.1.2. ORGANIZACIONAL

Esse tipo de assédio é quando o superior emprega violência psicológica em seus funcionários dentro da própria empresa, gerando um ambiente exaustivo pela competição no trabalho em que está inserido. Comumente acontece em grandes empresas, que tenha plano de carreira fazendo com que os seus funcionários disputem entre si, gerando rivalidade e medo, sendo vítimas de ameaças e pressão psicológica. (FACURE, 2016)

1.1.3. HORIZONTAL

Quando ocorre o assédio entre funcionários na mesma ocupação hierárquica dentro de uma empresa é chamado de assédio moral horizontal. (FACURE, 2016)

Com ilibado conhecimento no diz Marie-France Hirigoyen:

Essa espécie de assédio lembra muito a figura do Bullying (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral). À princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de comportamento. Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade. Este instituto, segundo Marie-France

Hirigoyen, se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar - em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.116)

Quando o ambiente de trabalho se torna muito competitivo, geralmente entre funcionários na mesma posição, um fica zombando do outro por não ter conseguido cumprir, sendo isso bastante rotineiro nas empresas que instigam a competição entre funcionários. (FACURE, 2016)

1.1.4. ASCENDENTE

É extremamente raro mais o assédio vertical ascendente, acontece a vítima de assédio é o superior e o assediante seu subordinado. (FACURE, 2016)

Marie-France Hirigoyen descreve bem esta situação:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso. (HIRIGOYEN, 2002, p.116)

Mesmo sendo mais difícil em um caso prático, como o subordinado conhece alguma informação da empresa que não possa ser de conhecimento público ou até mesmo alguma situação pessoal do seu superior hierárquico e por meio de a de chantagem ameaça para seu próprio benefício, como adquirir algumas regalias dentro da empresa.

2 – DA CONSTATAÇÃO E MEIOS DE PROVA

A prova é o meio pelo qual a vítima demonstra a violação de seu direito constitucional, e serve para formar o livre convencimento motivado do magistrado que valendo-se dessas provas defira o pedido no processo de assédio moral, a origem da palavra prova vem do latim *proba*, que significa demonstrar, portanto, mostrar a realidade e comprovar as evidências dos fatos narrados.

A simples alegação não tem força suficiente para validar uma ação judicial, como bem explica Oliveira, (2015) “é o meio pelo qual se convence alguém da existência de determinado fato. No processo, traduz meio hábil e objetivo de convencer o julgador da veracidade ou não dos fatos alegados”. Sendo o objeto da prova os fatos controvertidos, devendo ao autor provar os atos e demonstrar a veracidade dos atos ilícitos praticados contra

ele.

Para Almeida Junior (1960): “quem não pode provar é como quem nada tem; aquilo que não é provado é como se não existisse; não poder ser provado, ou não ser é a mesma coisa”.

2.1 – PROCESSO JUDICIAL

É crescente as ações na justiça do trabalho em assuntos referentes ao assédio moral, o que gera grande preocupação, pois as empresas estão cada vez menos preocupadas com esse tipo de problema, sendo ao judiciário procurado cada vez mais para resolver esse tipo de lide. (MIRANDA, 2017)

A maior preocupação é que nem sempre o empregado assediado busca a justiça para relatar as agressões por parte de seus superiores, por medo do desemprego ou até mesmo de represálias dentro ou fora da empresa. E em grande parte dos casos os próprios assediadores são responsáveis pela demissão ou punição daquela vítima. (MIRANDA, 2017).

A repulsa pelo assédio moral está diretamente ligada em âmbito federal, estadual e municipal, sendo que, o Rio de Janeiro foi o primeiro a adotar a legislação específica sobre o assunto, a Lei Estadual Nº 3.921/2002, prevendo o repúdio a qualquer órgão ou cargo estadual. (MIRANDA, 2017)

Para que haja livre convencimento do juiz se faz necessária para o julgamento os seguintes critérios, os ataques contínuos, a prolongação no tempo, a intenção de desestabilizar física e emocionalmente a vítima, com o propósito de demiti-la futuramente. (MIRANDA, 2017)

As decisões procedentes de ações trabalhistas de assédio moral, julgam procedentes as seguintes reparações, a rescisão indireta do funcionário, danos morais com objetivo de reparação pelo dano sofrido e punir o agressor, e está prática vem sendo adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, e por danos materiais, pelos traumas e possíveis tratamentos que serão necessários futuramente. (MIRANDA, 2017)

Enfim, para que haja a diminuição desses casos absurdos dentro das empresas, o judiciário vem punindo os agressores como forma de estímulo para que não mais aconteça esses fatos que comprometem a vida do trabalhador, o ambiente de trabalho e a própria empresa. (MIRANDA, 2017)

2.1.1 – ÔNUS DA PROVA NA APURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No sistema jurídico brasileiro entre as doutrinas e jurisprudências existem várias

interpretações a respeito do ônus da prova entre as partes do processo, podendo ser admitida a inversão do ônus da prova pelas partes, devendo ser protegido a parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Neste sentido bem explica Saraiva:

O ônus da prova está relacionado com a partição das provas entre os litigantes. O art. 818 da CLT estabelece que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer. No entanto, considerando a insuficiência do conceito relativo ao ônus da prova constante no texto consolidado, a doutrina majoritária aplica de forma subsidiária, o art. 333 do CPC, segundo o qual cabe ao autor a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu a dos fatos impeditivos, extintivos e modificativos.

De outro lado apresenta Nascimento o seguinte:

[...] ônus da prova é a responsabilidade atribuída à parte para produzir uma prova e que, uma vez não desempenhada satisfatoriamente, traz, como consequência, o não reconhecimento, pelo órgão jurisdicional, da existência do fato que a prova se destina a demonstrar.

O ônus da prova é atribuído a quem alega a existência de um fato: a prova das alegações incumbe à parte que as faz (CLT, art. 818).

Compete ao empregador que despede por justa causa a prova desta. Os pagamentos efetuados ao empregado têm de ser provados pelo empregador, o que abrange salários, remuneração de férias, do repouso semanal, verbas rescisórias etc.

O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho contém a redação: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Sendo insuficiente, por isso exige também o que determina a o artigo 333, do CPC, que descreve:

O ônus da prova incumbe:

- I. ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
- II. ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”, o que é autorizado pelo art. 769, da CLT.

Para o autor da ação cabe provar o fato constitutivo de seu direito, aquele que é o objeto da relação jurídica e espera ser deferido pelo magistrado, ao réu, destina-se a eventual prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do demandante, através da defesa.

Em se tratando de assédio moral, em geral, não é cometida as claras e nem na presença de terceiros, ficando assim mais difícil a sua comprovação, como bem explica Hirigoyen (2003): “Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica”.

De acordo com o artigo 6º inciso VIII do Código de Defesa do consumidor:

A facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, foi verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiência.

Sendo impossível a inversão do ônus da prova de livre arbítrio do magistrado, necessita de ser analisada e contendo os pressupostos exigidos pelo Código de Defesa do Consumidor, depois de conferidos e a resposta for positiva, será concedida a inversão do ônus da prova.

2.1.1.1 – COMPROVAÇÃO PELA VÍTIMA – REGRA GERAL

Quando se é vítima de assédio moral no trabalho o assediado precisa ter sangue frio e suportar os ataques, até que junte provas suficientes para levar a um advogado e ajuizar uma ação judicial, ou fazer uma denúncia ao ministério do trabalho, ou entregar ao sindicato da categoria.

É importante informar o superior do agressor e ao Recursos Humanos da empresa sobre os ataques que está sendo proferido, para que se tome alguma medida interna, e se depois disso nada for feito o certo é procurar seus direitos na justiça.

Podendo ser essas provas as mais diversas, como: documentos, filmagens e gravações internas, mensagens via e-mail ou WhatsApp, e pessoas que presenciaram e assistiram os ataques, caso a vítima tenha laudo médico de que adquiriu algum transtorno nesse período é fundamental que seja juntado ao processo.

2.1.1.2 – DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA

A distribuição dinâmica do ônus da prova é uma regra excepcional, devendo ser aplicada somente em casos isolados com permissão legal, sendo dividida às partes o poder de provar os fatos alegados na relação jurídica e preestabelecidos por lei, devendo ser analisadas pelo poder judiciário com a função de contribuir para a comprovação do fato concreto. (SILVA, 2015)

No entendimento de Pires a distribuição dinâmica do ônus da prova:

A teoria da carga probatória dinâmica rompe com as regras rígidas e estáticas da distribuição do *onus probandi*, tornando-as mais flexíveis e dinâmicas, adaptáveis a cada caso, não importando a posição das partes e tampouco a qualificação do fato como constitutivo, impeditivo, modificativo ou extintivo. Vale dizer, é dinâmica porque o encargo de provar é independente de enfoques apriorísticos, limitando-se a indicar que o peso da carga recai sobre aquele em melhores condições técnicas ou profissionais de produzi-la. O toque fundamental da teoria da carga dinâmica probatória é a valoração pelo juiz a respeito de qual das partes dispõe das melhores condições de suportar o ônus da prova naquele específico caso concreto a fim de lhe impor tal ônus, ainda que os fatos objeto de prova tenham sido alegados pela parte

contrária. (PIRES, 2011)

No Brasil a CLT disciplina a distribuição do ônus da prova em seu artigo 818.

Art. 818. O ônus da prova incumbe

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Sendo assim, o autor da ação deverá comprovar o fato constitutivo do seu direito, devendo o réu provar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Se para o juiz a distribuição não estiver em conformidade com o caso concreto, por descumprir algum direito, deverá afastá-la, devendo proferir sentença devidamente fundamentada, assegurando o contraditório e ampla defesa. (SILVA, 2015)

2.2 – MEIOS DE PROVA

Diante da dificuldade de provar o assédio moral no ambiente trabalhista, por muitas vezes ser às escuras ou de forma privada, a prova judicial é repassada ao trabalhador para que consiga convencer o magistrado que foi vítima de assédio moral, por parte de algum colaborador, ou superior hierárquico.

Nas palavras de Saraiva sobre os meios de prova:

No processo de cognição, para que o magistrado possa formar o seu convencimento sobre os fatos controvertidos e proferir a sentença, é fundamental que seja realizada a colheita das provas necessárias ao livre convencimento do julgador acerca dos fatos ocorridos na causa. Prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos (SARAIVA, 2010)

Segundo Nascimento (2009) a prova tem como única finalidade, o poder de “transportar, para o processo judicial, a realidade externa dos fatos que geraram a demanda, traduzindo-os, para que possam ser conhecidos pelo juiz e para que sirvam de base para os debates entre as partes”. É de suma importância a prova em um processo judicial, para que não

haja falhas em cumprir o direito.

No ilibado conhecimento de Fonseca:

A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. As formas como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”. (FONSECA, 2007, p. 41)

Continua o autor fazendo uma grande advertência a respeito das provas:

O juiz do trabalho deve ficar atento a exacerbadas suscetibilidades de pretensas vítimas de assédio, que, na verdade, participaram de simples discussão ou divergências de opinião em serviço, as quais até podem ter resultado num estado de tensão momentâneo, mas que não caracterizam o assunto em comento. O juiz deve ter certeza de que, no caso concreto, houve a continuidade e sistematização da conduta abusiva, os instrumentos utilizados pelo ofensor e a extensão dos efeitos provocados no ofendido, a fim de não se misturarem situações inconfundíveis. (FONSECA, 2007, p. 41)

Não sendo de fácil comprovação o assédio moral por sua natureza, muitas vítimas desse abuso deixam de ajuizar uma ação na justiça, por medo de represárias e até mesmo de não conseguir emprego em outra empresa, e sem perceber deixa o assediador continuar os ataques a outras vítimas.

2.2.1 – PERÍCIA DE CONSTATAÇÃO DO NEXO CAUSAL

Quanto a presença denexo causal se faz necessária para identificar a consequência do assédio moral. Gerando assim os transtornos psíquicos, emocionais e físicos nos trabalhadores expostos a essa agressão, para comprovar esses abusos é realizado um exame clínico complementar.

Considerando o artigo 2º da Resolução CFM Nº 2183/2018:

Art. 2º Para o estabelecimento donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar:

- I – A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;
- II – O estudo do local de trabalho;
- III – O estudo da organização do trabalho;
- IV – Os dados epidemiológicos;
- V – A literatura científica;
- VI – A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;
- VII – A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII – O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
IX – Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexos causais entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

Assim que constatada a violência causada pelo assédio moral para a saúde do funcionário, encontra-se o nexo causal dos sintomas desenvolvidos.

Gerando perdas não somente para o trabalhador, mas também para empresa. (SILVA, 2005)

Ainda conforme o pensamento do autor, “A saúde da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes”. (SILVA, 2005, p.57)

Silva continua falando sobre as consequências da empresa:

Na verdade, em razão de todas as repercussões do processo de assédio moral sobre a saúde física e mental da vítima e sobre seus relacionamentos interpessoais (quer seja na empresa ou na sociedade em geral), esta já não consegue manter o mesmo ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicada. (SILVA, 2005, p.59)

Fica evidente que não só o empregado, mas a empresa também tem prejuízo em seu desenvolvimento e produtividade quando se há no ambiente interno a ocorrência de assédio moral.

2.2.2 – PROVA TESTEMUNHAL

Um dos mais importantes princípios que regem as ações judiciais, é a obrigatoriedade da prova, que também está elencado na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 818 já demonstrado anteriormente.

Sendo a prova testemunhal uma peça importante no desenrolar da lide, sendo também considerada uma prova fundamental ao processo, tanto para o autor quanto para o réu, pois, em muitos casos a testemunha ajuda a elucidar o caso, mais também pode atrapalhar a acusação ou a defesa.

De acordo com os artigos 819 a 825 da Consolidação das Leis do trabalho a testemunha é de fundamental importância no processo:

A prova testemunhal é pouco segura, em se tratando de ser humano não se pode confiar no que a testemunha poderá falar em seu depoimento, sendo a audiência um momento crucial para concentrar as provas, portanto é mais confiável as provas documentais, vídeos, mensagens e outros meios de prova lícitos.

3 – CONSEQUÊNCIAS E FORMA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

As principais consequências do assédio moral no trabalho podem ser graves, e levar a sérios distúrbios emocionais, psicológicos e físicos. O assédio moral no trabalho é tão devastador que afeta não somente o assediado, mas todo o ambiente de trabalho e a sociedade.

Como explica muito bem Silva:

Os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas de assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem tem conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. O dano moral decorrente é evidente; a humilhação sofrida pela vítima causa danos não somente de ordem psicológica, como também física. (SILVA, 2005, p.55)

O indivíduo assediado sempre terá implicações em sua saúde, resultantes dessa perseguição no trabalho, pois além de atingir sua saúde mental, emocional, psíquica e física, também atinge sua relação pessoal com a família, amigos, colegas de trabalho, ou seja, seu convívio social, sua própria dignidade e seu patrimônio. (Wudarski, 2015)

3.1 - CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral é considerado um mal invisível para quem é vítima dessa agressão, pois adocece não só o corpo mais também o emocional e o psicológico.

E quando há queda na produção da empresa, geralmente os culpados são os funcionários que estão sendo perseguidos pelos seus superiores hierárquicos, e essas atitudes potencializa o medo e a submissão, gerando na vítima a necessidade de trabalhar além do necessário para evitar humilhação, constrangimento e demissão. (BARRETO, 2004)

O medo do desemprego, do constrangimento causa traumas irreparáveis na vítima de assédio moral, sendo que ela se sente impotente, desvalorizada, ridicularizada, menosprezada um peso para a empresa. (Wudarski, 2015)

Sabidamente Barreto explica:

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, torna-se “alvo preferencial” de controle das chefias se “alguém” do grupo, transgredir a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do “transgressor” diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem. Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O/A trabalhador/a

humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade. (BARRETO, 2004, p.18)

Enquanto o trabalhador se esforça para manter e garantir seu emprego, mesmo com a reiteração de humilhação, sua saúde fica cada vez mais debilitada podendo agravar ainda mais os sintomas e progredir para uma doença mais grave.

3.1.1. ISOLAMENTO SOCIAL

Em primeiro lugar o agressor escolhe a vítima mais frágil, e começa a isolá-la da equipe, não permitindo que a mesma se explique, e não podendo expressar suas insatisfações e perseguições. Podendo ser vítima de assédio moral qualquer pessoa, mas sua grande maioria são as mulheres, que também estão expostas a assédio sexual e profissionais adoentados com a saúde mais debilitada.

Depois que o agressor escolhe intencionalmente sua vítima, ele começa um processo de isolamento e desestabilização emocional do empregado, podendo chegar até mesmo em situações vexatórias repetitivas e prolongadas como, gritos desrespeitosos, insultos, xingamentos, boatos, reclamações excessivas e impondo cumprimento de trabalhos exorbitantes, gerando síndrome do pânico e traumas irreparáveis até que o agredido peça demissão. (LUCENA, 2017).

Nesse caso o Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu artigo 483, explica que:

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

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

§ 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.

Determinando assim que, o empregado pode considerar extinto o contrato de trabalho e ajuizar ação de indenização, quando quaisquer serviços exigidos por seus superiores vão além das suas forças, contrarie os bons costumes ou quando está diferentemente do contrato de trabalho, e quando for tratado de forma ríspida e desrespeitosa por parte de seus superiores hierárquicos.

Para o assédio moral no âmbito trabalhista infelizmente não existe lei específica para proteger a vítima e punir o agressor, logo, a justiça do trabalho considerando as provas e comprovado o assédio moral, a empresa deverá indenizar o empregado por danos morais e físicos, caracterizando a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Enquanto na esfera criminal, o abuso cometido contra o empregado se encaixa perfeitamente nos crimes contra a honra, sendo a difamação e a injúria, contra a liberdade de cada indivíduo, ameaça e constrangimento ilegal. (LUCENA, 2017).

3.1.2 – SAÚDE PSICOFÍSICO DO TRABALHADOR ASSEDIADO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 25, e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) - Decreto Legislativo nº 226, de 12.12.91, e Decreto nº 591, de 06.07.92 -, garante, em seu artigo 12.1, que "os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental".

A Convenção nº 155 da OIT estabelece em seu artigo 3º, alínea "e", que:

Artigo 3 - À saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 protege o direito à saúde como um direito social, no artigo 6º, e no artigo 196, como:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Artigo 196º - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Conforme o pensamento de Neto (1993), "o direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde".

Hirigoyen, esclarece os tipos de doenças que podem ser desencadeadas em vítimas de assédio moral no trabalho:

O assédio moral pode atuar como um fator psicossocial no trabalho do tipo negativo, gerando um risco psicossocial e causando graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, Síndrome de *Burnout*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência. As consequências do assédio moral na saúde diferem de vítima para vítima, segundo sua capacidade de resistir à pressão e ao estresse, variando desde uma banal dor de barriga até o suicídio (HIRIGOYEN, 2014).

O assédio moral está diretamente ligado à saúde emocional do trabalhador, e pode causar sérias doenças físicas e mentais, e pode ocorrer de forma mais branda, como dores no corpo e falta de apetite, até em casos mais severos, como síndromes do pânico que levam a vítima a cometer suicídio.

Veamos a seguir as principais doenças causadas pelo assédio moral:

3.1.3.1 – ESTRESSE

O estresse sempre esteve ligado diretamente a consequência do assédio moral, por ser, em geral, uma situação recorrente, o assediado desencadeia sintomas de constrangimento, vergonha, culpa e fragilidade emocional já que está em seu ambiente de trabalho, onde passa a maior parte do seu dia.

Conforme o pensamento de Hirigoyen (2000),

A dificuldade das transcrições clínicas é devido ao fato de que cada palavra, cada entonação, cada alusão tem importância, dependendo da forma com que é colocada. Cada ato, separadamente, pode parecer inocente, apenas quando analisado em conjunto demonstra um processo destrutivo existente. O assédio moral causa sintomas muito próximos ao estresse, mormente quando se encontra nas fases iniciais de seu processo destrutivo. (HIRIGOYEN, 2000).

De acordo com Pereira (2002), “o agente estressante é um elemento que interfere no equilíbrio homeostático do organismo. Pode ter caráter físico, cognitivo ou emocional”. A autora continua “diante do mesmo agente estressor observam-se reações distintas em distintas pessoas, ou ainda, a mesma pessoa pode apresentar formas heterogêneas de respostas de estresse em momentos diferentes, ou em ambientes, ou contextos diversos”.

Hirigoyen (2014) demonstram que o “estresse laboral é causado não tanto pela quantidade de serviço em si, mas pela impossibilidade ou dificuldade que essa quantidade de serviço cobrada gera para conciliar a vida laboral e a vida familiar e pessoal”.

3.1.3.2 – SÍNDROME DE BURNOUT

O assédio moral também pode desencadear a Síndrome *Burnout*. Nas palavras de Pereira:

Estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de se queimar pelo trabalho, neurose profissional, neurose de excelência, síndrome de esgotamento profissional, síndrome do assistente desassistido ou, ainda, síndrome do cuidador descuidado. (PEREIRA, 2002)

Para Pereira, a síndrome de Burnout tem mais agravantes que o estresse:

Em uma concepção clínica, a síndrome é considerada como um conjunto de sintomas, tais como fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa autoestima, que pode levar o profissional à depressão e ao suicídio. Em uma concepção sociopsicológica, aspectos individuais, juntamente a condições e relações do trabalho, propiciam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome, a saber, exaustão emocional, despersonalização, diminuição da satisfação pessoal no trabalho e da realização profissional. Para uma concepção organizacional, a Síndrome de *Burnout* é a consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição. Segundo uma concepção sócio-histórica, mais do que os fatores pessoais ou institucionais, a sociedade é que ocasiona o *Burnout*, por estar cada vez mais individualista (PEREIRA, 2002).

Ainda segundo a autora a Síndrome de *Burnout* está ligado diretamente aos que atuam na área da saúde, essa síndrome ocorre pela reiteração do estresse. Podendo se transformar em uma pessoa fria e impessoal com os demais, gerando exaustão emocional e física, situações geradas pelo assédio moral no trabalho. (Pereira, 2002).

3.1.3.3 – DEPRESSÃO

A depressão é conhecida como o mal do século e seus principais sintomas são: isolamento social, baixa autoestima, inquietação, desinteresse, insônia ou sonolência exagerada, cansaço, retardo ou agitação, ou seja, não existe uma regra, cada pessoa depressiva reage de uma maneira diferente, ou várias ao mesmo tempo.

Na concepção de Abreu, a depressão causada pelo assédio moral:

Se o assédio moral se prolonga por muito tempo, a vítima pode extrapolar os sintomas do estresse e da Síndrome de *Burnout* e desenvolver depressão, doença psíquica recorrente neste século, já que, hoje, atinge cerca de 10 milhões de pessoas no Brasil e em torno de 350 milhões no mundo (ABREU, 2005).

Continuando no mesmo pensamento, há vários fatores que se juntam para o surgimento da depressão, como o assédio moral no trabalho, fatores genéticos, uso excessivo de álcool e drogas, podendo desenvolver problemas cardíacos e diabetes, outra polemica que o

depressivo enfrenta é o preconceito, se não diagnóstica é tido como frescura ou preguiça, se diagnosticado corretamente por um profissional da saúde é considerada, uma pessoa fraca. (ABREU, 2005).

3.1.3.4 – SUICÍDIO

O assédio moral no trabalho é tão grave que o empregado pode atentar contra sua própria vida, para Esser e Wolmerath (1999), “o suicídio ou sua tentativa, normalmente, ocorre quando o processo destrutivo de assédio moral já se encontra em sua última fase”.

Na concepção de Marx:

As relações entre os interesses e os ânimos, as verdadeiras relações entre os indivíduos ainda estão para ser criadas entre nós inteiramente, e o suicídio não é mais do que um entre os mil sintomas da luta social geral, sempre percebida em fatos recentes, da qual tantos combatentes se retiram porque estão cansados de serem contados entre as vítimas ou porque se insurgem contra a ideia de assumir um lugar honroso entre os carrascos”, afirmando, também, que “a classificação das diferentes causas do suicídio deveria ser a classificação dos próprios defeitos de nossa sociedade” e que, na falta de outra ferramenta, “o suicídio é o último recurso contra os males da vida privada. (MARX, 2006, p. 44-48)

Para muitos doutrinadores, o suicídio não é considerado um fato ligado ao assédio moral no trabalho e nem um acidente de trabalho, em muitas situações o assediado está tão emocionalmente abalado que pode atentar contra sua própria vida, como bem descreve Silva (2005) “nesses casos, pode-se considerar o suicídio ou sua tentativa como uma hipótese de acidente de trabalho”.

3.2 – FORMAS DE PREVENÇÃO

Os problemas causados pelo assédio moral muitas vezes são irreversíveis, trazendo consequências irreparáveis como adoecimento físico, psicológico, emocional e social para a vida da vítima. Então a melhor saída é a prevenção, para evitar resultados nocivos para o empregado e o empregador.

Para que ocorra essa prevenção de forma satisfatória, existem várias maneiras de identificar as situações de assédio moral de acordo com o convívio entre empregado e seus supervisores, podendo promover campanhas de esclarecimentos aos trabalhadores e superiores, fazendo dinâmicas em grupo, responder questionários interativos, pesquisas de satisfação e coleta de dados, dentre outros. Sendo apropriado a criação de canais de denúncia, de preferência com a possibilidade de fazê-la anônima, para não gerar ainda mais perseguições, e fazer com que essas informações cheguem até o setor responsável ou até mesmo aos serviços

especializados externos, obrigando assim, a empresa tomar a frente da situação e punir os responsáveis por seus atos. Juntamente com a prática de treinamento pessoal de boa conduta e até mesmo um código de ética personalizado para o bom convívio dentro da empresa. (GHERINI, 2019).

3.2.1 – FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizar as empresas com o intuito de exterminar o assédio moral e aos sindicatos pedir explicações ao empregador formulando reclamação a Justiça do trabalho e agir como mediador interno. O papel do auditor fiscal é exigir que uma vez denunciado o assédio moral, o empregador tome providências que elimine essa prática e garanta a saúde do empregado. Aos advogados cabe agir no combate ao assédio moral, aconselhando os funcionários a denunciar essa prática, colher provas e entrar com ação. Porém a figura desse profissional na maioria das vezes só entra em ação depois de rescindido o contrato de trabalho e precisa de amparo jurídico para reparação do mal já causado. (WUDARSKI, 2015)

De acordo com Hirigoyen:

Na maior parte das situações, os advogados intervêm tarde demais, só depois da rescisão do contrato de trabalho, no momento em que a vítima assediada tenta obter uma reparação pelo prejuízo sofrido. Entretanto, poderiam exercer um papel preventivo simplesmente orientando os empregados desde suas primeiras reações, para tentar fazer cessar o assédio moral. (HIRIGOYEN, 2002, P. 308)

A fiscalização trabalhista também pode ser de cunho conciliatório, ocorrendo dentro da própria empresa, visando a eliminação total do ato de assédio moral, podendo o Ministério Público do trabalho atuar onde não existe acordo ou são descumpridas as cláusulas da ata conciliatória. (AGUIAR, 2005)

3.2.2 – PROGRAMAS DE TREINAMENTO E SENSIBILIZAÇÃO

A fiscalização não se satisfaz sozinha, é necessário o treinamento e programas de inclusão e sensibilização de tempos em tempos, para disseminar a intolerância racial e preconceito. O bom exemplo também faz parte da prevenção do assédio moral, muitas empresas não admitem nenhum tipo de assédio moral por parte de seus colaboradores, e exigem que sejam respeitadas as diferenças e traz em seu legado a boa prática de tolerância. (GHERINI, 2019).

De acordo com o ilibado conhecimento de Hunt:

Neste sentido, estudos vêm demonstrando um vínculo cada vez maior entre desempenho financeiro e diversidade das equipes dentro de uma empresa. Um destes estudos foi promovido pela McKinsey & Company em 2014 e em 2017 e estes estudos mostram que empresas com composição variada de gênero, étnica e cultural nas equipes e nos cargos de liderança possuem performance financeira superior às demais. (HUNT, 2018)

A melhor atitude a ser tomada em qualquer situação é a prevenção com o intuito de coibir e de disseminar radicalmente essa prática dentro das empresas, podendo partir da empresa, dos colaboradores internos e externos, e até mesmo do próprio funcionário.

3.2.3 – IMEDIATO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Além de ferir os princípios constitucionais, principalmente a dignidade humana, o assédio moral também causa graves consequências a saúde do trabalhador.

Salienta-se que o empregado assediado pode pedir a rescisão do contrato de trabalho por justa causa por parte do empregador, de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Mas sabe-se que o medo de ficar desempregado e não ter garantida a solução do assédio moral, o empregado se cala diante ao problema. (GLÖCKNER, 2004)

Podendo ajuizar ação de rescisão indireta, com garantia de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias, indenização sobre o valor de 40% de FGTS (fundo de Garantia do Tempo de Serviço), entre outros direitos, podendo pedir danos morais.

Infelizmente no Brasil é comum ações de assédio moral de cunho racista e preconceituoso, deixando claro a dificuldade de aceitar o próximo como ele é. E para ser disseminado essa prática abusiva o melhor é garantir políticas internas que previnam esse tipo de ação monstruosa em relação a outro ser humano.

3.2.4 – RESPONSABILIZAÇÃO DO CAUSADOR NA ESFERA CRIMINAL

Para melhor entendimento faz-se necessário a diferenciação das palavras, crime, contravenção penal e delito, pois as mesmas não possuem o mesmo sentido, e essas diferenças encontram-se no artigo 1º do Decreto Lei 3914/1941, do Código Penal, sendo o crime uma infração penal, a qual a lei pune com a pena de reclusão ou detenção, no Brasil, em vários outros países é bipartida a classificação, ou seja, as contravenções, crimes e delitos, estes últimos sendo expressões sinônimas. (NIETO, 2019).

De acordo com o artigo 1º do Decreto lei 3914/1941:

Art 1º Considera-se crime a infração penal que a lei comina pena de reclusão ou de detenção, quer isoladamente, quer alternativa ou cumulativamente com a pena de

multa; contravenção, a infração penal a que a lei comina, isoladamente, pena de prisão simples ou de multa, ou ambas, alternativa ou cumulativamente.

A principal questão é a gravidade do ato cometido, sendo a contravenção mais branda, de menor grau ofensivo e os outros para condutas mais graves, quando lesa bens jurídicos mais importantes. Tanto no ordenamento jurídico, alemão, brasileiro, italiano e português os crimes ou delitos são punidos com sanção as penas privativas de liberdade, restritivas de direitos e de multa, sendo a contravenção punida com prisão simples e multa, pois a diferença está na gravidade do ato praticado. (PRADO, 2005)

3.2.5 – RESPONSABILIZAÇÃO DO CAUSADOR NA ESFERA CÍVEL

Quando se viola o direito de um indivíduo nasce a obrigação de repará-lo, depois de provado e comprovado o assédio moral, busca-se a reparação através da responsabilidade civil, embasado na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, III e IV, vejamos:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III. a dignidade da pessoa humana;

IV. os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O assédio moral não fere somente a dignidade da pessoa humana, mais também a intimidade, a honra, a privacidade e a imagem do trabalhador, sendo direitos fundamentais garantidos pela pelo artigo 5º inciso X, da Constituição da República Federativa: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, completando ainda no artigo 5º inciso III, o tratamento degradante ou desumano “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” Sendo responsabilidade do empregador que esses direitos sejam garantidos ao trabalhador, para que possa trabalhar com dignidade e respeito (FRANÇA, 2017)

Amaral conceitua a responsabilidade civil:

Em sentido amplo, tanto significa a situação jurídica em que alguém se encontra de ter de indenizar outrem quanto a própria obrigação decorrente dessa situação, ou, ainda, o instituto jurídico formado pelo conjunto de normas e princípios que disciplinam o nascimento, conteúdo e cumprimento de tal obrigação. Em sentido estrito, designa o específico dever de indenizar nascido de fato lesivo imputável a determinada pessoa. (AMARAL, 2015)

A Responsabilidade civil deverá ser examinada e a conduta do assediador será questionada, provada o assédio moral cria-se uma obrigação de reparar o dano causado ao

assediado, podendo ser por um fato isolado ou por atos reiterados. Com isso na esfera civil, o dever é constatar se houve prejuízo à saúde física ou mental da vítima e como deve ser reparado esse mal. Devendo buscar a reparação ou compensação do dano para que haja justiça para a vítima e punição para o agente causador do dano. (FRANÇA, 2017)

Na esfera da responsabilidade civil para que haja o dever de indenizar e reparar o dano causado a vítima para que restabeleça o equilíbrio causado pelo assédio é necessário observar os seguintes requisitos: a) ação ou omissão do agente, b) culpa do agente, c) relação de causalidade, d) dano experimentado pela vítima.

Não havendo nenhuma dessas hipóteses, não há responsabilidade civil se o ato ilícito não degradar, não causar dano e nem prejuízo a vítima, pois só configura assédio moral aquele fato que gera mal estar psicofísico e patrimonial do indivíduo, observa-se que no artigo 5º da Constituição Federal o direito é garantido tanto para o empregado quanto para o empregador:

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

Como no Brasil ainda não há legislação específica para o assédio moral, busca-se justiça através da indenização por danos morais em âmbito civil, para punir o assediador com os rigores da lei e reparar a injustiça e mal causado a vítima, e demonstrar que não se pode burlar um direito sem ser punido por isso.

CONCLUSÃO

O assédio moral é uma prática que vem sendo exercida erroneamente desde o início nas relações de trabalho e vem aumentando a cada década. As leis vieram a dar atenção especial ao assunto apenas nos últimos anos, para prevenir as agressões ao invés de apenas punir os agressores.

A Constituição Federal Brasileira trata o assunto de maneira que todos os cidadãos são iguais perante a lei e tem os mesmos direitos, qual seja, a dignidade da pessoa humana e, devem ser tratados com respeito e igualdade, quando violados esses direitos a vítima deve procurar a justiça para que seus direitos sejam resguardados.

O Estado tem papel fundamental no que diz respeito a prevenção ao assédio moral no ambiente do trabalho, pois está em suas mãos criar políticas públicas e leis específicas que sejam eficazes e capazes de satisfazer o que está exposto em nossa Constituição, preservando sempre a honra e dignidade do trabalhador, trazendo para este e para sociedade em geral a estabilidade laboral.

Apesar do Brasil não ter lei específica sobre o assunto, é necessário buscar respaldo na Constituição Federal, tratados internacionais com o objetivo de proteger as vítimas de assédio moral, trazendo para o nosso ordenamento jurídico a melhor solução desse conflito, que gera custos financeiros para o judiciário e graves consequências para as vítimas desse mal.

As principais consequências para o trabalhador vítima de assédio moral são as doenças físicas e psicológicas, como o isolamento social, o estresse, a síndrome de Burnout, a depressão e em casos mais sérios o suicídio, podendo ser reparado através de ação judicial com pedido de danos morais a vítima, como compensação pelo mal sofrido, e tentar amenizar a dor causada pela exposição desse fato.

A forma mais correta é a prevenção, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego, os Sindicatos e a Justiça do Trabalho uma rigorosa fiscalização, e o auditor fiscal peça providências e elimine essa prática dentro das empresas, como também, as empresas aderirem a programas de treinamento e sensibilização, não tolerando nenhum tipo de preconceito e discriminação dentro de suas empresas.

A vítima deverá ajuizar reclamação trabalhista indireta de imediato, para garantir seus direitos constitucionais, outra forma de prevenção é o assediador responder ação judicial na esfera criminal, de acordo com a gravidade de seus atos. E também na esfera cível reparando seus atos através de ação de danos morais contra suas vítimas.

Chegando ao final desse trabalho concluímos que o assédio moral é um mal que

está presente em todos os tipos de empresas das maiores as menores, e essa agressão deve ser combatida com o maior rigor da lei, com políticas públicas apropriadas e ampliadas, podendo ser através de punições mais severas aos assediadores através de programas para educar o agressor, porém a forma mais efetiva é a prevenção, para que não seja necessário a punir ou reparar um mal que deveria ser evitado.

BIBLIOGRAFIA

ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

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

_____. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. p. 44-45

ALMEIDA JR., João Mendes de. *Direito judiciário brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1960.

BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação*. Disponível em: <https://www.assediomoral.org/site/>: Acesso em 09 set.2020

_____. *Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2004, p. 18

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

CASSAR, Volia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ESSER, Axel; WOLMERATH, Martin. *Mobbing: der ratgeber für betroffene und ihre interessenvertretung*. Frankfurt amMain: Bund-Verlag, Disponível em: http://www.lexeditora.com.br/doutrina_27680272_o_assedio_moral_como_acidente_do_trabalho_o_assedio_moral_no_ambito_do_trabalho_como_atentado_ao_direito_a_saude_do_trabalhador.aspx 1999. Acesso em: 04 nov.2020.

FACURE, Estevan: *Tipos de assédio moral no trabalho*: Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>: Acesso em: 29 mai. 2020

FRANÇA, Jéssica Caroline Silva: *O assédio moral no ambiente de trabalho e a produção de prova no processo do trabalho: A possibilidade jurídica de inversão no ônus de prova*: Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/o-assedio-moral-no-ambiente-trabalho-producao-prova-no-processo-trabalho.htm#indice13>: Acesso em: 03 nov.2020

GHERINI Pamela Michelena De Marchi: Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/profissionais/pamela-michelena-de-marchi-gherini/>: Acesso em: 12 set.2020

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. Assédio Moral no Trabalho. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p 116

HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. A diversidade como alavanca de performance. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/delivering-through-diversity>> Acesso em 13 set.2020.

LUCENA, Lorena. Disponível em: <https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/522083922/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-o-que-devo-fazer>: Acesso em: 10 set.2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira: A prova testemunhal e o processo do trabalho: Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-nov-22/reflexoes-trabalhistas-prova-testemunhal-processo-trabalho>. Acesso 03 nov.2020

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. *Sobre o suicídio*. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 44-48.

MIRANDA, Sérgio Peixoto: Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Disponível em: <http://conhecimento.tjrj.jus.br/documents/5736540/6655478/TCC+SERGIO+PEIXOTO+MIRANDA.pdf>: Acesso em: 02 nov.2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado, Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

NIETO, Flávia Carolina Cantuária: O tratamento penal do assédio moral no trabalho: Disponível em <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53007/o-tratamento-penal-do-assedio-moral-no-trabalho>: Acesso em 15 set.2020

PEREIRA, Ana Maria Benevides (Org.). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

PIRES, Líbia da Graça. Teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) -Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/.../Libia_da_Graca_Pires_DO.pdf> Acesso em: 11 out. 2020.

PRADO, Luiz Régis. Teoria dos Fins da Pena: breves reflexões, 2015. Disponível em:<<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12203-12203-1-PB.pdf>>. Acesso em: 15 set.2020.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARAIVA, Renato: O assédio moral no ambiente de trabalho e a produção de prova no processo do trabalho: a possibilidade jurídica de inversão no ônus de prova: Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23517/assedio-moral-no-trabalho-e-a-dificuldade-da-prova/2>. Acesso em: 03 nov.2020

SCHAWARZ, Rodrigo Garcia; THOME, Candy Florêncio: O assédio moral como acidente do trabalho: O assédio moral no âmbito do trabalho como atentado à saúde do trabalhador: Disponível em: http://www.lexeditora.com.br/doutrina_27680272: Acesso em: 04 nov.2020

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 55

SILVA, Evandro Henrique Poli: Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova Aplicada ao Processo Trabalhista: Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1348/TCC%20-%20Teoria%20da%20Distribui%c3%a7%c3%a3o%20Din%c3%a2mica%20do%20%20c3%94nus%20da%20Prova%20Aplicada%20ao%20Processo%20Trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>: Acesso em 02 nov.2020

_____. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 57

_____. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 59

WUDARSKI, Saraiana Morandi: Assédio Moral: consequências na relação de trabalho: Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-132/assedio-moral-consequencias-na-relacao-de-trabalho/>: Acesso em 16 set.2020