

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DEVER DE TOLERÂNCIA

Ieda Aparecida Peixoto¹

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL; 3. ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO E DIFERENÇAS; 4. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO; 5. CONSEQUÊNCIA PARA AS VÍTIMAS, INDENIZAÇÃO DOS DANOS E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR; 6. O EXCESSO DE DEMANDAS JUDICIAIS E O DEVER DE TOLERÂNCIA; 7. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: Desde a massificação das relações do trabalho, a partir da Revolução Industrial, é possível apurar a existência de condutas no ambiente laboral causadoras de ofensas e agressões aos trabalhadores. A partir dos anos de 1990 passou-se a estudar profundamente o fenômeno do Assédio Moral em razão amplitude que o tema ganhou na organização do trabalho e no próprio contexto social. A Constituição da República trouxe como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, onde, nenhum trabalhador pode sofrer dentro de seu ambiente de trabalho agressões ou condutas que possam ofender sua honra e moral. O trabalho analisou o assédio moral de várias formas, em especial suas consequências, utilizando-se do método dedutivo para apuração das causas e efeitos, concluindo-se que a reparação civil pelos danos experimentados é medida necessária para coibir a ocorrência de novos casos. Da mesma forma, num ambiente organizacional de assédio o trabalhador tem o direito não mais ali permanecer, promovendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo, receber todas as verbas rescisórias inerentes a uma extinção injustificada do contrato de emprego por iniciativa do empregador. A relevância do tema, em muitos casos os trabalhadores se utilizam do instituto para buscar indenizações descabidas, ou, alegam que toda e qualquer conduta ocorrida no ambiente de trabalho caracteriza assédio moral, enquanto, no ambiente de trabalho sempre haverá conflitos de ideias e imposição de condutas por parte do empregador, em face do empregado, que não podem simplesmente serem caracterizadas como efetivo assédio moral.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Dano Moral; Relações trabalhistas; Direitos Fundamentais da Pessoa Humana.

ABSTRACT: *Since the massification of the relations of work, from the industrial revolution, it is possible to ascertain the existence of ducts in the labor environment causing harm and damage to workers. From the years of 1990 went to study in depth the phenomenon of moral harassment on grounds that the theme amplitude won in the organization of work and in the social context itself. The constitution of the*

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2011. Email para contato: ieda1808@hotmail.com.

republic brought as fundamental principles the dignity of the human person and the social value of work, where, no worker may suffer within your work environment aggressions or conduct that might offend their honor and moral. The work analyzed the moral harassment in several ways, in particular its consequences, using the method for calculating the deductive causes and effects, concluding that the repair the damage experienced civil is necessary measure to curb the occurrence of new cases. in the same way, a organizational environment of harassment the worker has the right not more stay there, promoting the termination of the work contract indirect and may, receive all money costs associated inherent to an unjustified extinction of the contract of employment by the initiative of the employer. The relevance of the theme, in many cases the workers if they use the institute to seek indemnifications misplaced, or, allege that any conduct that occurred in the work environment is characterized moral harassment, while, in the work environment always there will be conflicts of ideas and imposition of ducts on the part of the employer, in the face of the employee, which cannot simply be characterized as effective moral harassment.

KEY-WORDS: *Moral siege; Moral damage; Labor relations; Basic rights of the Human Person.*

1 INTRODUÇÃO

O Direito, em quaisquer das suas áreas enseja abundante pesquisa e inesgotáveis estudos, trazendo visões conciliadoras, conflitantes e semelhantes. O Assédio Moral está relacionado à própria dignidade da pessoa humana, tendo proteção constitucional, dando-lhe direito à indenização por danos morais.

O artigo 5º inciso X, da Constituição Federal trata da inviolabilidade da privacidade, garantindo a compensação tanto pelos danos materiais como morais. E mesmo tendo esse artigo como ferramenta de combate, ainda é carecedor de normas expressas sobre o assédio moral na esfera trabalhista.

Diante disto, busca-se com este estudo afirmar a relevância que o assédio moral vem tomando, tornando-se sempre alvo de novos estudos, principalmente na seara trabalhista, onde alguns trabalhadores convivem diariamente com esse mal invisível, o qual gera inúmeras vítimas que muitas vezes abandonam seu ambiente de trabalho por meio de demissão voluntária, licença-médica, justa causa, alegando os mais variados motivos sem, no entanto ter especificada a real causa pela qual o trabalhador adquiriu a doença que culminou com seu afastamento.

Esse é mais um dos aspectos nefastos que o assédio acaba por produzir no ser humano, levando o assediado a um estado de rebaixamento total,

fazendo com que a pessoa se sinta incompetente, insegura, adquira doenças e às vezes levando-a até ao suicídio.

O presente trabalho será de cunho bibliográfico, e dedutivo desenvolvidos a partir de aspectos fundamentais como verificar o assédio moral, e dano moral pautada na sua conceituação e características peculiares.

Nesse sentido, este trabalho tem por objetivo verificar de que forma se constitui o assédio moral e como preveni-lo, sendo que atualmente está existindo uma banalização quanto ao ressarcimento pelos danos morais, sobretudo quanto ao assédio moral que se instalou no campo trabalhista.

Esse trabalho esta constituído em verificar sobre o assédio moral e suas características no primeiro capítulo, incluindo a diferenciação do assédio moral e dano moral. Dando sequência no trabalho foi questionado sobre a dignidade humana por se tratar de uma ofensa pessoal, onde abarca fatores psicológicos, materiais e morais ao se praticar tal ato. E ainda, verificou-se os excesso de ações na esfera trabalhista quanto ao assédio moral que dia a dia vem aumento as pretensões ao ressarcimento.

2 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tornou-se um fenômeno avassalador no psíquico-emocional do ser humano, ainda mais no âmbito laboral, favorecendo na redução de produtividade e até na demissão do funcionário.

O assédio moral, também conhecido como *mobbing*, *bullyng*, vem a ser um problema social, no qual tem merecido preocupação de médicos e psicólogos do trabalho, onde logo depois ingressou no mundo jurídico.²

Assédio moral está relacionado a um fato amplo, a uma violência genérica, expondo-se como uma das situações mais complexas e desafiadoras. “Está relacionado aos fatores psicossociais que se manifestam durante a jornada de trabalho e nas relações laborais, em decorrência da forma de organizar o processo produtivo”.³

² MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

³ BARRETO, Margarida. IN: **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho** [manuscrito] : [anais] . São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 13.

Analisando a história da revolução industrial que trouxe relevantes mudanças na organização do trabalho, iniciou-se um processo onde os empregadores passaram a requerer dos trabalhadores maior eficiência e competitividade. Com a preocupação de não satisfazer às perspectivas da organização empresarial, e a luta em manter seus empregos acabou desencadeando um processo de violência, o chamado assédio moral.⁴

O assédio moral no ambiente de trabalho está relacionado com o abuso de poder e a manipulação. O abuso torna um ato mais fácil de evidenciar, enquanto a manipulação é mais complexa, vez que causa um dano maior à vítima, e ainda não consegue mostrar aos outros colegas de trabalho o que realmente está acontecendo.

O assédio moral vem sendo assunto de grande interesse jurídico, devido às proporções que tem gerado nos ambientes de trabalho. Sendo que o assédio moral não vem a ser apenas agressão moral ou psicológica, trata-se de atitudes antiéticas, com condutas, palavras, gestos, expondo o empregado a momentos constrangedores, e humilhantes, com a intenção de discriminar e até mesmo excluí-lo do ambiente de trabalho, aonde muitas vezes o agredido chega a pedir demissão.⁵

O assédio moral pode ser definido como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador, expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedora ou vexatória, com a finalidade de subtrair a alto estima diminuir seu prestígio profissional.⁶

Maria Aparecida Alkimin conceitua assédio moral como:

Um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho⁷

⁴ SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. IN: **Revista Jurídica Cesumar**, v. 7, n. 1, p. 140, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/520>. Acesso em: 01 ago 2015.

⁵ RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregado e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.18.

⁶ MELO, Nehemias Domingos de. op. cit. p. 91.

⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida apud SILVA, LEITNER, op. cit. 141.

Assédio é expressão empregada para mencionar toda conduta que acarrete constrangimento psicológico ou físico à pessoa. O assédio moral é caracterizado pelo comportamento abusivo exercido pelo empregador direta ou indiretamente, ao empregado, que compromete seu estado psicológico. Geralmente necessita de uma ação continuada ou método reiterado do empregador.⁸

O assédio moral no trabalho não está relacionado uma prática nova nas relações laborais. Contudo, ultimamente tem alcançado proporções globais, abrangendo vários assuntos de trabalho e categorias profissionais.⁹

Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência.¹⁰

O assédio moral é uma afronta à dignidade humana. A dignidade tem amparo constitucional que tutela os direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

A concepção do valor inerente à pessoa humana advém do pensamento clássico e da doutrina cristã. Consta tanto do Antigo quanto do Novo Testamento alusões de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, exprimindo a idéia de que ele é dotado de um valor essencial, o que impede de ser tratado como um simples objeto.¹¹

O homem tem dignidade pelo simples fato de existir. Amauri Mascaro Nascimento, citado por Aluísio Henrique Ferreira, leciona que a dignidade da pessoa humana consiste na “prerrogativa de todo ser humano de ser respeitado

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 960.

⁹ BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. IN: **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 35-45, 201. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822011000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 02 ago 2015.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. op.cit. p. 960.

¹¹ FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. São Palo: TLr, 2011, p. 62.

como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio”.¹²

O termo “assédio moral” está direcionado a idéia de uma insistência ao estado de espírito da vítima, com um resultado desmoralizador, agindo de forma adversa aos valores pautados no comportamento das relações humanas.¹³

O poder dos chefes não tem limites, assim como o que pedem aos subordinados. Quanto mais uma organização é hierarquizada, mais forte é a dependência e mais aumenta o risco de assédio moral. Em consequência, o que aparece claramente é que, se um dirigente ou alguém da direção tem atitudes perversas, isto provocará comportamentos perversos ao longo de toda a escala hierárquica. Os relacionamentos perdem as regras, e todas as atitudes passam a ser permitidas. O sistema torna-se então perverso por ele mesmo, uma vez que não existe um padrão ético de conduta.¹⁴

A agressão inicia-se sutilmente, de forma inofensiva, e no transcorrer das repetições o agredido procura não se revelar ofendido e leva na brincadeira. Conforme as repetições, a vítima começa a ficar mortificada, humilhada, e fragilizada. A agressão repetitiva não se restringe a aniquilar a vítima, mas intimida aqueles que testemunham tais situações, espalhando o medo como forma de superioridade e arruína todo o ambiente de trabalho.¹⁵

O assédio para aquele que assedia outrem encara como uma maneira intencional sendo possível que as ações gerem efeitos no assediado independente de objetivo, ainda que o assediador assegure não ter a intenção fazê-lo. Nessa situação haverá somente a ignorância do agente em relação à expansão dos efeitos gerados pelo seu comportamento.¹⁶

O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente. Alguns exemplos de práticas de assédio organizacional: gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas.¹⁷

¹² FERREIRA, Aluísio Henrique. op. cit. p. 66.

¹³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013, p. 13-14.

¹⁴ CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. **Violência no trabalho**: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa do Distrito Federal, Núcleos de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF, 2008, p. 11.

¹⁵ SINEDUC. Sindicato dos Trabalhadores da Educação Municipal. **Cartilha Saber e combater**: assedio moral e burnout. Ribeirão Pires, [s.d.], 2008, p. 11.

¹⁶ BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio**: violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Brasília: Ministério da Saúde, 2009, p. 6.

¹⁷ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do Trabalho. São Paulo : Casa do Psicólogo, 2008, p. 22.

No entanto, no ordenamento jurídico não existe uma lei específica a respeito do assédio moral, tendo que buscar na área da psicologia do trabalho, uma vez que o assédio é considerado uma agressão psicológica.¹⁸

Para bem ilustrar o assunto, expõe-se o caso de Denise Gomes, 50 anos, professora em Belo Horizonte, cujo depoimento foi dado à Revista Veja, e publicado na Edição 1913, de 13 de julho de 2005. Através de ação judicial, a professora obteve a rescisão do contrato de trabalho, além de indenização no valor de 25 mil reais. Veja-se as declarações de Denise:

Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha de trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aulas. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente de colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada numa salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda.¹⁹

De acordo com Zanetti o assédio moral tem sua caracterização devido a ação ou omissão de ações abusivas ou hostis (art. 186 a 188 do Código Civil) desempenhadas de maneira sistemática e repetitiva dentro de um determinado espaço de tempo e frequência de maneira consciente. A análise do assédio incide sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis.²⁰

O conceito tem sido bastante utilizado, tanto em publicações da Psicologia como do Direito:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Trata-se de condutas abusivas, que atentam contra a dignidade humana e podem levar os que não as suportam a adoecerem ou a tomarem decisões

¹⁸ SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. *op. cit.* p. 141.

¹⁹ MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. Identificando o assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>>. Acessado em: 13 ago 2015.

²⁰ ZANETTI, Robson. **Assedio moral no trabalho**. [s.d.] E-book, 2009, p. 28.

não esperadas quanto à vida profissional, como pedir demissão ou mudar de cargo/setor.²¹

O assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva que atinge o psicológico, expondo o trabalhador ao ridículo, capaz de ofender não só a dignidade, mas a personalidade, levando o empregado a se sentir excluído no exercício de suas funções.

São atitudes humilhantes no trabalho, decorrem desde isolamento até chegar à destruição psicológica da vítima. O assédio moral está relacionado ao desrespeito ao ser humano, atinge a sua honra, moral e principalmente, a dignidade do funcionário.

3 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO E DIFERENÇAS.

O assédio moral tornou-se o centro de muitas discussões doutrinárias e jurisprudenciais. Porém, o assédio moral é confundido muitas vezes com dano moral por não ter uma categoria específica deste mal que tende aumentar cada dia nas empresas.

Há de mencionar que o assédio moral além de violar as obrigações contratuais do empregador, também vem a violar direitos de personalidade do indivíduo, vindo a ocasionar com essas condutas a incapacidade, inutilidade e depressão, levando-o ao desemprego.²²

No entendimento de Oliveira, o assédio moral trabalhista constitui na deterioração das qualidades de trabalho mediante comportamentos negativos “das partes integrantes do contrato de trabalho, constituindo expediente que acarreta prejuízos para as partes, para a empresa, para o Estado e para a sociedade em geral”.²³

Não se trata de meros desentendimentos ou conflitos que ocorrem cotidianamente, mas de uma conduta deliberada e intencional, em que o agressor visa a destruir a autoestima da vítima, por meio de ataques muitas vezes indiretos, de forma sutil, os quais nem sempre são percebidos de pronto por quem está sendo agredido, tampouco por aqueles que presenciam os ataques. Vale salientar que, para se configurar o assédio

²¹ HIRIGOYEN 2002, p, 17 apud, BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. op. cit. p. 36

²² Ibidem, p. 19.

²³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013, p. 10.

moral, faz-se necessário haver repetição das condutas, por um período de tempo razoável, distinguindo-se de condutas isoladas pela característica da reiteração.²⁴

Existem alguns elementos importantes para caracterizar o assédio moral, sendo: o abuso do poder diretivo do empregador e o terrorismo psicológico contra o empregado.

Há ainda três tipos de assédio moral: a) o assédio vertical e estratégico, b) o assédio horizontal e c) o assédio ascendente.²⁵

O assédio vertical, o mais utilizado, a violência é exercida por um superior hierárquico. O assédio horizontal acontece quando o ato é exercido pelos próprios colegas, quando não ocorre diferenciação de grau hierárquico. O assédio ascendente acontece por meio dos subordinados hierárquicos que cultivam comportamentos ofensivos contra seu superior.²⁶

No entanto existem os sujeitos do assédio moral, tem-se o agressor sendo aquele de comportamento cruel organiza artifícios para pegar sua presa, preparando estratégias para aniquilar a vítima, sem nenhum resíduo de moral ou culpa. Além do ofensor tem-se os espectadores, geralmente, são os colegas de trabalho que presenciam, silenciosos, o desenvolvimento da ação ofensora, nem sempre tomando parte direta.²⁷

O assédio moral por ter característica psicológica, e criar sentimento de humilhação não gera apenas prejuízos à saúde do trabalhador, pode-se muitas vezes chegar ao extremo da vítima desejar o suicídio. “Por ser o assédio moral considerado uma conduta abusiva e que prolonga no tempo, não é qualquer dano que irá caracterizar tal ofensa”.²⁸

Segundo Zanetti a expressão assédio moral vem sendo empregada de maneira errônea e muitas vezes abusiva. Deste modo, importante diferenciar o

²⁴ FELKER, 2006 apud, SOARES, Fernanda de Carvalho; NETO, Bento Herculano Duarte. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** p. 24 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a30bc83d95b62997>. Acesso em: 21 ago 2015.

²⁵ SOARES, Fernanda de Carvalho; NETO, Bento Herculano Duarte. op. cit. 30.

²⁶ Ibidem. p. 30.

²⁷ MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milleo. **Assédio moral: características e prevenção.** 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791. Acesso em: 27 ago 2015.

²⁸ SILVA, Lílian Cristina da. **Assédio moral: os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral.** 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713. Acesso em: 10 ago 2015.

assédio moral do conflito de trabalho, do dano moral, para que esta situação não acabe gerando numa indenização indevida, pois muitas vezes o indivíduo se diz assediado e não está ocorrendo este fato.²⁹

Para Antônio Chaves dano moral “é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial”. A reparação do dano ocasionado por assédio moral adota os mesmos critérios da reparação do dano moral.³⁰

O dano moral é a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. O dano moral é objeto de enormes discussões entre os doutrinadores, pois nada obsta a coexistência de dano moral e patrimonial, visto que o critério de distinção não é meramente o subjetivo, como exemplo pode ser citado uma pessoa influente no meio social que foi injuriada num jornal de grande circulação, por consequência ela poderá ter seus negócios arruinados com uma diminuição de renda, daí a concretização que poderá existir tanto dano moral quanto dano patrimonial.³¹

Nos artigos 186, 927 e 944 do Código civil trata-se do reconhecimento da reparação do dano moral, juntamente com a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º inciso V e X.

Muitas vezes esse ato humilhante é considerado dano moral e não assédio por versar em uma ação e não atos recorrentes, não há constância e muito menos duração. Porém, se essa ação resultar numa frequência e duração, aí ficará caracterizado o assédio moral como, por exemplo, “provando estar tendo problemas psicológicos em face de estes atos. Mais, se não houver a prova de problemas a saúde do assediado? Será um dano moral agravado!”³²

Acontece que ao dano moral quando ocorrem insultos aos direitos da personalidade da pessoa, ofensa à honra, à intimidade, à imagem e à vida privada, é preciso provar somente o fato em si, evidenciando o evento de ofensas àqueles direitos. Já o assédio moral, é um comportamento abusivo, repetitivo e estendido que infringe os direitos personalíssimos da pessoa, com a finalidade de

²⁹ ZANETTI, Robson. **Assedio moral no trabalho**. [s.d.] E-book, 2009, p. 39.

³⁰ CHAVES, Antônio apud, CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 948-961.

³¹ SILVA, Lílian Cristina da. op. cit.

³² ZANETTI, Robson. Op. cit. p. 35.

baní-la do lugar que ocupa no emprego ou comprometer o ambiente de trabalho e ainda, desestabilizar o lado psicológico.³³

No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada, etc. O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração.³⁴

Consiste ainda em uma lesão pessoal, vem do íntimo do indivíduo, lesiona seus direitos de personalidade, como honra, imagem e bens, estes, juridicamente amparados na lei; e aqui pode ser enquadrado o assédio moral no trabalho, posto que advém de uma lesão pessoal a qual fica arraigada em sua alma.

Muitos operadores do direito solicitam reparação de danos morais em face de assédio moral em decorrências dos julgados são pronunciados sem qualquer diferenciação. O dano psíquico está introduzido no aparecimento de doenças psicopatológicas e o dano moral relacionado à lesão de direitos da personalidade.³⁵

O objetivo em se fazer estas diferenciações é de suma relevância para avaliação do dano moral, pois, verifica-se que o assédio moral gera uma angústia e sofrimentos confirmados a vítima sendo que o dano moral não precisa destas provas. Assim, verifica-se que as indenizações por assédio moral carecem um valor maior do que muitas indenizações por danos morais.³⁶

A partir do momento em que forem ignoradas estas diferenças, precisaremos saber do que se trata? É assédio? É dano moral? Dano extra patrimonial? Como identificar um ou outros? Sabemos que hoje o assédio moral é visto como uma espécie da qual o gênero é o dano moral, assim como outra espécie é o dano estético. Ocorre que precisam ser analisadas as diferenças, sob pena de não sabermos mais o porquê numa condenação, já que dano moral e assédio moral não se confundem!³⁷

³³ ANDRADE, Lucinéia Aparecida Vieira de. **Existe diferença entre assédio moral e dano moral?**. 2009. Disponível em: <http://www.artigonal.com/direito-artigos/existe-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral-882443.html>. Acesso em: 21 ago 2015.

³⁴ ZANETTI, Robson. op. cit. p. 49.

³⁵ SILVA, Lílian Cristina da. op. cit..

³⁶ ZANETTI, Robson. **Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma coisa?**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/dano-moral-e-assedio-moral-na-justica-do-trabalho-sao-a-mesma-coisa/18413/> Acesso em: 21 ago 2015.

³⁷ ZANETTI, Robson. op. cit. 50.

O Dano moral é analisado pela doutrina como uma compensação, e não um ressarcimento. Em se tratando de prova o dano moral é preciso ser ter conhecimento de terceiros, no entanto no assédio não existe essa necessidade. No assédio moral é preciso fazer prova do sofrimento e do prejuízo, enquanto o dano moral resulta numa conduta ilícita. “Deve considerar-se que o quantum indenizatório do assédio moral deve ser fixado num valor maior do que o de dano moral”.³⁸

No entendimento de Silva o dano moral é genérico, sendo o assédio moral a espécie. Para ser caracterizado assédio moral, a coação é ocasionada por quem sobressai da situação de cargo ou função, ou até colega de trabalho, sendo limitado ao local de trabalho, tornando deste modo um ambiente nocivo de trabalho, porém o dano moral acontece em qualquer ambiente. “Os sujeitos que praticam o assédio moral são específicos sendo o empregador ou colega de trabalho e no caso de assédio ascendente o empregado, já o sujeito do dano poderá ser qualquer pessoa”.³⁹

Pelo exposto através de todos os argumentos dos autores, de fato existem alguns casos de difícil verificação da ocorrência do dano, cabendo ao magistrado ao analisar o dever de cuidado sobre o pleito para a justa reparação do dano moral e assédio moral.

4 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

O ambiente de trabalho, onde empregado e empregador ficam grande parte do dia, simbolizando uma inegável fonte de conflitos entre as pessoas que compõem o quadro laboral e que explodem, na maioria das vezes, através de pequenos conflitos.

O capitalismo atualmente tem como peculiaridade a barganha da fidelidade entre o trabalhador e a empresa pela produtividade, com isso, em vez de existir o incentivo para o trabalhador manter-se na organização e ser leal a ela, o

³⁸ SILVA, Lílian Cristina da. op. cit.

³⁹ Ibidem.

que se ambiciona é que ocorra a produtividade, esse é o novo paradigma organizacional.⁴⁰

De acordo com Martins, o trabalho é considerado como “o esforço decorrente da atividade humana visando à produção de uma utilidade”. Assim tem o objetivo atividade econômica, e em regra tem por objetivo a geração de riquezas.⁴¹

A relação de trabalho é toda aquela que envolva uma prestação de atividade humana com finalidade econômica, para obtenção de riquezas. A relação de trabalho engloba a relação de emprego, visto que, para que esta possa se configurar, faz-se necessário haver ainda a subordinação e a não eventualidade na prestação dos serviços, configurando-se numa relação empregatícia, da qual decorrem outros direitos não existentes quando ocorre somente a relação de trabalho, como férias, décimo terceiro salário etc.⁴²

Deste modo, a Constituição Federal, traz a segurança dos direitos fundamentais, principalmente no Direito do Trabalho, por não haver dispositivos específicos trazendo os limites do poder diretivo do empregador. Em seu artigo 1º traz os princípios fundamentais, incluindo a dignidade da pessoa humana, abarcando seus valores sociais do trabalho.⁴³

Os direitos da personalidade constituem-se em direitos mínimos que asseguram e resguardam a dignidade da pessoa humana e, como tais, estão previstos e protegidos pelo ordenamento jurídico. O Código Civil Brasileiro destinou um capítulo aos Direitos da Personalidade e, em seu art.11. Estabeleceu aqui as principais características dos Direitos da Personalidade. As características essenciais dos direitos da personalidade visam a proteger e assegurar a dignidade da pessoa humana como valor fundamental.⁴⁴

Comportamentos que anteriormente eram aceitas em nome da produtividade, como humilhações, pressões psicológicas, cobranças de tarefas, hoje em dia estão sendo estritamente refreadas pelo Direito e sociedade, por serem

⁴⁰ HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito] : [anais] . São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 27.

⁴¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 103.

⁴² SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. In: **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014, p. 25.

⁴³ RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregador**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 16.

⁴⁴ SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. In: **Revista Jurídica Cesumar**, v. 7, n. 1, p. 140, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/520>. Acesso em: 01 ago 2015. p. 130.

apreciadas como violações ao direito do trabalhador. “Os direitos fundamentais não devem limitar o seu raio de ação às relações políticas, entre governantes e governados, incidindo também em outros campos, como o mercado, as relações de trabalho e a família.”⁴⁵

É dever de todos, no ambiente de trabalho, respeitar a dignidade do empregado, inserida pela Constituição Federal como um dos princípios fundamentais da pessoa humana; para tanto, o empregado assediador será punido quando comete tal conduta, quer seja pela caracterização da justa causa nos termos do art.482 da CLT, ou ainda, tais condutas assediantes poderão igualmente ser tipificadas como crime de constrangimento ilegal, de acordo com artigo 146 do Código Penal Brasileiro, ou ainda poderão ser enquadradas no tipo penal dos crimes “contra a honra” (difamação, CP art.139 e injúria CP art.140), ou no crime de “periclitación da vida e da saúde” (maus-tratos, CP art.136).⁴⁶

O assédio moral vem a ser uma patologia social, ferindo o art. 170 da Constituição, que apresenta que a essência do trabalho é a dignidade humana e, assim, o assédio moral precisa ser encarado como um problema social, que apenas será resolvido com uma ação constante, frequente e sistemática. Mesmo havendo a preocupação do legislador com a conservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano, são diariamente desobedecidos nas relações de trabalho, havendo um enfoque maior pelo processo destruidor do assédio moral.⁴⁷

Embora não exista uma legislação específica sobre o assunto, o amparo contra o assédio não está abandonada, pois os princípios da proteção a dignidade da pessoa humana, tanto doutrina e jurisprudência são empregadas nesta proteção, ou seja, não deixando o trabalhador sem proteção.⁴⁸

Como verificado o princípio da dignidade humana é utilizado não somente para o bem-estar econômico do trabalhador, mas, sobretudo, em manter um ambiente de trabalho saudável, por fim, na proteção da própria vida.

5 CONSEQUÊNCIA PARA AS VÍTIMAS - INDENIZAÇÃO DOS DANOS E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho e direito empresarial** : sob o enfoque dos direitos Fundamentais. São Paulo : LTr, 2015, p. 23.

⁴⁶ SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser.op. cit. p. 146.

⁴⁷ HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho.In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** [manuscrito] : [anais]. São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 34.

⁴⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho e direito empresarial** : sob o enfoque dos direitos Fundamentais. São Paulo : LTr, 2015, p. 22.

A repetição e a sobreposição de várias violências destrói o bem-estar e a saúde daqueles que as suportam. O assédio moral é conduta como verificado antigo nas relações de trabalho, porém vieram a ter mais enfoque através da Saúde do Trabalhador devido os impactos que provoca na saúde das vítimas.

As consequências do assédio moral para os trabalhadores possuem uma variedade, comprometendo, sobretudo, a saúde psicológica: estresse, depressão, insônia, perda de libido, em casos mais extremos tentativa de suicídio.⁴⁹

Guedes comenta que no organismo os efeitos são assustadores, ocasionando bulimia, úlcera, falta de ar e sensação de sufocamento, dores musculares, problemas de coluna, depressão, ataques de pânico, dificuldade de concentração, insônia, infarto do miocárdio, taquicardias e ainda o enfraquecimento do sistema imunológico reduzindo as defesas para diversos tipos de infecções ou viroses.⁵⁰ Já no aspecto emocional, não é só a vítima que sofre, mas também, a família, a vida social que deixa de existir, levando a uma crise existencial.

A prática de assédio é uma espécie de pedofilia, pois a parte mais fraca sempre é a vítima, e, além disso, é igualmente um assunto tabu. Muitas vítimas de assédio moral, especialmente homens, têm vergonha de falar no assunto, o que já lhes prejudica ter como se defender. Outras se calam porque sofrem intimidações por parte do assediador, assim como muitas crianças se calam diante de abusos feitos por adultos, que as amedrontam

⁵¹

Conforme Barros, o assédio moral acaba acarretando em diminuição da produtividade, falta de motivação para exercer a função laboral, ou ainda, falta de concentração levando ao erro no serviço. Esses fatores afetam os custos operacionais da empresa.⁵²

O problema em retornar ao trabalho muitas vezes pode relacionar-se ao “transtorno de estresse pós-traumático, cujos sintomas de evitação,

⁴⁹ BATTISTELLI, B. M., AMAZARRAY, M. R., & KOLLER, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, 23 (1), 35-45. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822011000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 22 set. 2015. p. 41.

⁵⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 93-94.

⁵¹ PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas: Russell Editores, 2007. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2009, p. 925.

⁵² Ibidem.

reexperimentação e ativação fisiológica foram identificados em vítimas de assédio moral”.⁵³

As mulheres em geral, são sujeitas a crise de choro; são também mais sujeitas as palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100%) têm sede de vingança, idéia de tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.⁵⁴

Como já descrito ao longo do trabalho, as relações entre empregadores e empregados, muitas vezes acabam gerando conflitos no ambiente de trabalho, e algumas condutas dos empregadores acabam agredindo e causando danos à personalidade, à dignidade e à honra do empregado, surgindo o Assédio Moral.

Todo ser humano necessita de proteção, e dessa necessidade, o empregado passou a ter amparo à proteção à dignidade na esfera do Direito do Trabalho, legalizando a pena para atos abusivos.

Cumprir examinar nesse passo a rescisão indireta do contrato de trabalho, nas palavras de Martins a qual é caracterizada pela culpa exclusiva do empregador, ou seja, a “[...] rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art.483 da CLT).”⁵⁵

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 - (DT – Julho 2007 – vol. 156, p. 91).⁵⁶

⁵³ BATTISTELLI, B. M., AMAZARRAY, M. R., & KOLLER, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, 23 (1), 35-45. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822011000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 22 set. 2015. p. 42.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. op. cit. p. 935.

⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 334.

⁵⁶ BRASIL. AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6224. Acesso em: 27 out. 2015.

Na CLT em seu artigo 2º, o legislador traz a definição do empregador.⁵⁷ Os excessos cometidos pelo empregador podem ensejar a ocorrência de ato ilícito, como se verifica no artigo 187, do Código Civil Brasileiro.

Citar o direito dos empregados à indenização por danos morais e materiais decorrentes de assédio moral ou sexual (CF, arts. 1º e 5º, X). Neste caso, se a lesão a um direito fundamental (e da personalidade) é perpetrada pelo empregador, cabe a este, e não ao Estado, o dever de reparar os danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador assediado.⁵⁸

A empresa cumpre com uma função social, porém, em um mercado altamente competitivo, muitas vezes o empregador visa apenas obter lucro em detrimento dos empregados que contribuem para o sucesso empresarial.

Todo empregador deve ter em mente que o empregado não deve ser considerado simplesmente um 'número', mas considerá-lo como ser humano, parceiro, aquele que veste a camisa para a empresa obter sucesso e, posteriormente, poder trabalhar dignamente para sua sobrevivência, sem sujeitar-se à escravidão.

6 O EXCESSO DE DEMANDAS JUDICIAIS E O DEVER DE TOLERÂNCIA

A repercussão social que o assédio moral no trabalho, tem contribuído demasiadamente no aumento de ações aos tribunais trabalhistas, na tentativa de reparação dos danos causados aos trabalhadores.

Este tema vem perdendo o estilo imprevisto, passando a fazer parte do dia a dia dos operadores do Direito. Embora não exista uma lei que traz regulamentação no assunto, vem-se empregando a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas como forma de reparação dos danos causados.

⁵⁷ Art. 2º CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. In: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 2015. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 ago 2015.

⁵⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho e direito empresarial**: sob o enfoque dos direitos Fundamentais. São Paulo : LTr, 2015, p. 23.

Com o aumento da demanda de ações na Justiça do Trabalho abarcando pedidos de reparação pelos danos suportados devido ao ato ilícito, vem favorecendo o crescimento da produção e a conseqüente evolução dos lucros.⁵⁹

Pode-se dizer que o assédio moral vem a ser repetições de atitudes humilhantes exercidas contra um indivíduo, que ao pouco vão propagando na sua auto estima.⁶⁰

Nesse sentido, destaca-se a seguinte ementa:

Assédio Moral – Contrato de inação – Indenização por Dano Moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido⁶¹.

O assédio moral abrange a *honra subjetiva* da vítima, pois perante do método desencadeado pelo assédio, vem a se tornar auto-destruidor, deteriorando seu sentimento de auto-estima, de dignidade, e ainda sua capacidade física e intelectual.⁶²

No entanto, com o aumento de pedidos sobre dano moral, a sociedade começou a entender e fazer valer seus direitos e, devido à essa consciência houve um aumento considerável de pedidos sobre dano moral ao poder judiciário. "Há, hoje, uma banalização do dano moral, as pessoas pedem dano moral por mero incômodo, e o Judiciário, principalmente os juizados especiais, estão incentivando essa banalização, concedendo pedidos sem qualquer critério".⁶³

⁵⁹ BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 35-45, 201. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822011000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 02 ago 2015.

⁶⁰ MELO, Nehemias Domingos de. op. cit. p. 3.

⁶¹ BRASIL. TRT 6ª – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA, RO 246600492009506. PE 0246600-49.2009.4.06.0241. Data da publicação: 10/12/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2519018/contrato-de-inacao>. Acesso: 12 out.2015.

⁶² ERDELYI, Maria Fernanda. **Explode o volume de ações por danos morais no país**. 2006. Disponível em: <http://conjur.estadao.com.br>. Acessado em: 09 out. 2015.

⁶³ Ibidem.

Levando em consideração que a condição da repetição da conduta ou habitualidade deve ser avaliado de acordo com o caso concreto, as peculiaridades do ofensor, da vítima, o nível de ensino da vítima, o papel desempenhado pelo empregado, bem como as características da comportamento do ofensor. Assim, se essas ações forem repetidas de maneira sistemática configura-se o assédio moral⁶⁴.

A verificação do assédio moral é realizado a partir do julgamento da vítima no ambiente de trabalho. É essencial comentar que o assédio moral torna-se um comportamento imoral, repetido e habitual que o indivíduo cruel emprega à pessoa a quem ele quer vitimar. De acordo com os direitos assegurando na Constituição Federal, há como minar o assédio moral através de seus princípios. Pois o trabalhador possui a prerrogativa de obter o princípio da saúde e dignidade.⁶⁵

Devido as graves repercussões em relação a prática do assédio moral nas relações de trabalho, vem constatando multiplicação de ações trabalhistas. com o avanço da matéria, vem se questionando se é uma realidade a pratica de assédio ou comum desvirtuamento.⁶⁶

O assédio moral é uma pratica muito combatida no âmbito das relações de trabalho, levando em consideração as graves consequências que dele decorre. No entanto existe um aumento desproporcional quanto as ações sobre o assunto nos tribunais, levando muitas vezes a distorções acerca do assédio.⁶⁷

Dessa realidade, se identifica a presença de um desenfreado número de pedidos desmedidos em juízo de condenação pecuniária dos empregadores por acometimento de assédio moral como um dos maiores exemplos da banalização dessa modalidade de falta contra os empregados, o que sobremaneira vem prejudicando a importância real que deve ser dada para a preservação da saúde física e mental desse mesmo trabalhador.⁶⁸

⁶⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

⁶⁵ MASCARO, Sonia. **Assédio moral no trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.soniamascaro.com.br.>, Acesso em: 09 out. 2015.

⁶⁶ PEGO, Rafael Foresti. Assedio moral e o dever de tolerância. In: BARBOSA Magno Luiz; BRITO, Cristiano Gomes (Org.) **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, 91-97, p. 91.

⁶⁷ PEGO, Rafael Foresti . op. cit. p. 94.

⁶⁸ CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. **Assédio moral no trabalho deve ser provado, e não presumido**. 2006. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2006-jul-22/assedio_moral_provado_nao_presumido. Acesso em: 09 ou .2015.

O assédio moral vem a caracterizar por ser um comportamento abusivo, de cunho psicológico, que agride a dignidade psíquica, de maneira habitual e estendida, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, sendo capaz de agredir à dignidade ou à integridade psíquica, que acaba excluindo posição do empregado no emprego no decorrer da jornada de trabalho. Isso vem a ser assédio moral, outro tipo de caracterização acaba levando à banalização.

Ultimamente, essa banalização está tão evidente que muitos empregados têm ingressado com ações no Judiciário contra os seus empregadores requerendo indenizações por assédio moral bastando para isso ser este simplesmente advertido mais energicamente pelo o seu chefe diante dos seus colegas. Convenhamos que isso é simplesmente inadmissível.⁶⁹

Devido a essas situações ocorridas no Judiciário Trabalhista, em São Paulo, houve um caso, obrigando a pronunciar a seguinte decisão:

EMENTA: Dano moral. Caracterização. Não se caracteriza o dano moral se o gerente da empresa é veemente, mas não humilha ou ofende outros funcionários, ainda que eleve seu tom de voz. A testemunha do reclamante declarou que foi chamado de "cabeção", mas isso não ocorreu com o autor. Dano moral indevido.⁷⁰

Com isso, importante limitar as interpretações do assunto e aplicação das indenizações, devendo ser delineados de maneira severa para que a banalização não se torne constante, eliminando deste modo com a efetiva interpretação que necessita ser produzida quanto às atitudes nocivas de certos empregadores.

Sobre a banalização do dano moral, Euler Paulo de Moura Jansen, posiciona-se da seguinte forma:

Muito se questiona hoje sobre o que se denomina "Indústria dos Danos Morais", quando pequenas desventuras do cotidiano ensejam nos melindrosos detentores daquela objetividade psíquica "quase-lesada" a esperança de se locupletar, sendo indenizado por danos morais que na realidade não ocorreram. Ainda, integram esse pérfido instituto os que maliciosamente, em legítimo abuso de direito, se colocam em situação de risco e de criação ou majoração daquele dano moral.⁷¹

⁶⁹ MASCARO, Sonia. Op. cit.

⁷⁰ Acórdão nº 20050318092, nº de pauta: 020, Processo TRT/SP nº 00868200204702002, Recurso Ordinário - 47ª VT de São Paulo, Recorrente: 1. Siciliano S/A e 2. José Carlos de Souza Vieira. In: MASCARO, Sonia apud Heinz Leymann. Sonia Mascaro. Op. cit.

⁷¹ JANSEN, Euler. Paulo de Moura. **A fixação do quantum indenizatório do dano moral**. 2009. Disponível em: http://jusvi.com/doutrinas_e_pecas/ver/1841. Acessado em: 09 out.2015.

No entanto, o julgador precisa limitar-se no caso em concreto e verificar se nos autos existe realmente o dano psíquico-emocional evidenciado por perícia técnica médica. Uma vez realizando esse questionamento, certamente extinguirá dos tribunais a possibilidade de pessoas ousadas continuarem pedindo indenizações por assédio moral que não existem.⁷²

BANALIZAÇÃO DO DANO MORAL - PEDIDO GENÉRICO DE INDENIZAÇÃO POR OFENSAS OU ASSÉDIO MORAL. Verifica-se ultimamente que a Justiça do Trabalho tem se tornado um verdadeiro mercado de ressarcimento moral, de forma banalizada, no qual os empregados tentam a sorte através de um número expressivo de ações de reparação, na forma vulgarmente difundida do "se colar, colou". O pedido de indenização por danos morais, calcado em argumentos genéricos de deflagração de ofensas morais ou hipotético assédio moral praticado pelos prepostos do empregador, não comporta acolhimento. Esse tipo de pretensão, assim como as demais de cunho similar, devem ser alijadas do cotidiano do Judiciário, face à boa-fé processual que serve de diretriz basilar ao processo do trabalho.⁷³

Judiciário ao adotar essa postura não está fulminando a dignidade da pessoa humana, conforme disposto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, sendo um dos alicerces do Estado Democrático de Direito. Atualmente, onde o capital geralmente prevalece sobre esse "bem da vida", é importante a necessidade de prevenção da saúde do colaborador. Contudo, a manutenção de tal base não deve se converter numa possibilidade indiscriminada de se lesar a boa postura de certos empregadores, e que as indenizações precisam ser veemente provado e nunca presumido.⁷⁴

Por meio dos tempos, o indivíduo começou a ter consciência de pleitear seus direitos junto ao Judiciário, embora alguns não caibam, e ainda não tenhamos o esclarecimento ou alcance legal sobre até aonde vai o pleito por tais direitos.

7 CONCLUSÃO

Hoje, vive-se um mundo pós-industrial, onde se tem observado o avanço do indivíduo durante toda sua jornada histórica, em todos os setores da vida, sejam eles sociais, jurídicos ou políticos.

⁷² CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. Op. cit.

⁷³ TRT/SP - 00002033720125020332 - RO - Ac. 8ªT 20130067304 - Rel. ROVIRSO APARECIDO BOLDO - DOE 15/02/2013. In: MASCARO, Sonia. Op. cit.

⁷⁴ MASCARO, Sonia apud Heinz Leymann. Sonia Mascaro. Op. cit.

Pelo desenvolvimento deste trabalho, foi possível verificar e constatar que o direito foi criado para proteger a sociedade, considerando-se que esta é uma interação entre individualidade e ela vice-versa. O Direito protege os bens patrimoniais e os extrapatrimoniais, buscando o equilíbrio e a harmonia da ordem social, que, como já foi dito na introdução, abarca a moral a partir de uma ramificação orgânica e espontânea da sociedade.

A conduta do homem em relação aos seus atos praticados na sociedade deve ser pautada de modo a não causar nenhum dano/lesão a outrem seja material ou moral.

Verificou-se que o assédio moral no trabalho trata de práticas que acabam se tornando nefastas, afetando o lado psíquico da pessoa, pela sua repetição ao longo do tempo, causando um estrago na sua própria capacidade laboral, levando-a por vezes até a sentir-se culpada pelos acontecimentos. Assim, acaba por perder sua dignidade, auto-estima e honra.

Sabe-se que a vida, a integridade corporal, a honra e a liberdade são bens supremos da pessoa humana, tendo sido incluídos como fundamentos constitucionais os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Entende-se que o dano moral é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda material, são os danos causados na alma do ser como entidade individualizada, são os aspectos íntimos da personalidade humana, não tendo nenhuma repercussão na esfera do ofendido.

Mas, como exposto no presente trabalho, através do pensamento dos doutrinadores, deve-se analisar sob um contexto de normas e princípios legais, e uma vez comprovada uma lesão à moral do indivíduo, há o ensejo em responsabilizar o ofensor pela conduta.

Afinal, é preciso que os empresários tenham a visão do que acontece em seus domínios, e da consequente responsabilidade que acarreta, além de depor contra a empresa, quando tais fatos se tornam de domínio público, e da queda na rentabilidade econômica da empresa e principalmente orientar na busca de soluções quando o conflito se instala, e como prevenção na busca de sua completa erradicação.

Em que pese toda doutrina existente calcada nos constantes estudos dos grandes mestres e doutores com referência ao assunto, aos quais se deve o maior respeito e também por toda produção legislativa, concedo-me o direito

de humildemente contribuir com uma ínfima parcela de pensamento a respeito do tema.

Há de entender que se deve buscar não só paliativos para amenizar os problemas advindos do assédio, posto que aqueles que dele padecem dificilmente não se lhes restará sequelas pela vida afora.

É como usar analgésico para dores, não buscando a raiz da doença, isto é, a causa que lhes proporcionou as dores. Sendo certo que esta se encontra na pessoa do assediador, e é a ele que se deve dirigir todo um trabalho de saneamento psíquico e mental, buscando na medicina e psicologia seus fundamentos, pois que resolvida a questão de um assédio, se não houver esse cuidado cuja responsabilidade se divide entre toda sociedade composta da família, empresários, ambiente social e Estado.

Na ausência de tais atitudes, com certeza ele irá continuar usando de sua insuficiente capacidade mental para continuar com suas estratégias causadoras de problemas no ambiente de trabalho, acarretando todas as consequências maléficas as quais pudemos acompanhar ao longo desse trabalho, ou seja, a violação à liberdade, segurança e bem-estar dos indivíduos, cujo objetivo quando alcançado lhes traz grande prazer, acabando por se transformar em um círculo vicioso cada vez mais difícil de erradicar.

É preciso banir de vez da esfera trabalhista o assédio moral, dar um basta à humilhação, mas é preciso também que haja uma conscientização geral de todos os envolvidos, para podermos finalmente usufruir de um ambiente de trabalho saudável, baseado no respeito mútuo, liberdade, fraternidade, segurança e bem-estar, que trazem automaticamente em seu bojo harmonia social e desenvolvimento, tal qual consta do preâmbulo de nossa Constituição.

Em relação ao excesso de demandas, o que não se deve permitir em hipótese nenhuma, é que o assédio moral seja banalizado, usado indevidamente somente para auferir ganhos indevidos.

Entende-se que, quando há ações milionárias, cabe ao Judiciário podar essas situações para que não se torne enriquecimento indevido da vítima, o que leva esse pleito contra a justiça.

O judiciário compõe-se de pessoas equilibradas o suficiente para poder analisar todos os pormenores quando lhes apresentados e tirar daí, aliado às

leis e normas de conduta, o que de fato é de ser valorado e o quantum deve ser arbitrado para não ocorrer pendências na balança da justiça.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lucinéia Aparecida Vieira de. **Existe diferença entre assédio moral e dano moral?**. 2009. Disponível em: <http://www.artigonal.com/direito-artigos/existe-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral-882443.html>. Acesso em: 21 ago 2015.

BARRETO, Margarida. IN: **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho** [manuscrito] : [anais]. São Paulo: Fundacentro, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 35-45, 201. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822011000100005&script=sci_arttext. Acesso em: 02 ago 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

_____. TRT 6ª – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA, RO 246600492009506. PE 0246600-49.2009.4.06.0241. Data da publicação: 10/12/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2519018/contrato-de-inacao>. Acesso: 12 out.2015.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2015. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 ago 2015.

_____. AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6224. Acesso em: 27 out. 2015.

CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. **Violência no trabalho: reflexões, conceitos e orientações.** Câmara Legislativa do Distrito Federal, Núcleos de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. **Assédio moral no trabalho deve ser provado, e não presumido.** 2006. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2006-jul-22/assedio_moral_provado_nao_presumido. Acesso em: 09 out. 2015.

CHAVES, Antônio apud, CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.

ERDELYI, Maria Fernanda. **Explode o volume de ações por danos morais no país.** 2006. Disponível em: <http://conjur.estadao.com.br>. Acessado em: 09 out. 2015.

FELKER, 2006 apud, SOARES, Fernanda de Carvalho; NETO, Bento Herculano Duarte. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** p. 24 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a30bc83d95b62997>. Acesso em: 21 ago 2015.

FERREIRA, Alúcio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado.** São Palo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho e direito empresarial : sob o enfoque dos direitos Fundamentais.** São Paulo : LTr, 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho.In: **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho** [manuscrito] : [anais]. São Paulo: Fundacentro, 2013.

JANSEN, Euler. Paulo de Moura. **A fixação do quantum indenizatório do dano moral.** 2009. Disponível em: http://jusvi.com/doutrinas_e_pecas/ver/1841. Acessado em: 09 out.2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MASCARO, Sonia. **Assédio moral no trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.soniamaasco.com.br>., Acesso em: 09 out. 2015.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. Identificando o assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>>. Acessado em: 13 ago 2015.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milleo. **Assédio moral**: características e prevenção. 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791. Acesso em: 27 ago 2015.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

PEGO, Rafael Foresti. Assedio moral e o dever de tolerância. In: BARBOSA Magno Luiz; BRITO, Cristiano Gomes (Org.) **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, 91-97.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregado e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. IN: **Revista Jurídica Cesumar**, v. 7, n. 1, p. 140, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/520>. Acesso em: 01 ago 2015.

SILVA, Lílian Cristina da. **Assédio moral**: os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713. Acesso em: 10 ago 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SINEDUC – Sindicato dos Trabalhadores da Educação Municipal. **Cartilha Saber e combater: assédio moral e burnout.**Ribeirão Pires, [s.d.], 2008.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. IN: **Revista Fórum Trabalhista – RFT.** Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do Trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THOMÉ, Candy Florência. O assédio moral nas relações de trabalho. In: **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho** [manuscrito] : [anais]. São Paulo: Fundacentro, 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho.** [s.d.] E-book, 2009.

_____. **Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma coisa?**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/dano-moral-e-assedio-moral-na-justica-do-trabalho-sao-a-mesma-coisa/18413/> Acesso em: 21 ago 2015.