



Enero 2016 - ISSN: 1988-7833

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

João Ivanir da Silva Alves¹

Luiz Fernando de Nadai Wrobel²

Resumo: O presente trabalho versa sobre a problemática causada pelo assédio moral no ambiente de trabalho, onde se constata os elementos essenciais para sua caracterização, suas consequências e seus efeitos jurídicos, decorrente dessa conduta. Na pesquisa observou-se que esse fenômeno, se não prevenido traz danos para todos os envolvidos; pois, no assédio moral tanto a vítima, quanto o agressor e o empregador sofrem prejuízos. Esse estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa doutrinárias, princípios, e revisão bibliográfica sobre o assunto. A pesquisa demonstrou ser possível prevenir o assédio moral, por meio de medidas a serem tomadas para a evitar essa prática. Ao final foram apresentadas algumas formas de prevenção e, a possível, eliminação do assédio moral no ambiente de trabalho, esta brutal e triste forma de violência aplicada contra o trabalhador. Desde mudanças estruturais no ambiente laboral, bem como a disseminação de informações sobre o assédio moral com todos os sujeitos envolvidos, desta forma busca-se solucionar o problema antes que este venha a se agravar.

Palavras-Chaves: Assédio moral. Ambiente de Trabalho. Dano. Prevenção.

Abstract: This paper deals with the problem caused by moral harassment in the workplace, where it is found the essentials elements for its characterization, its consequences and its legal effects resulting from that conduct. In the research, it was observed that this phenomenon, when not prevented, causes harm to all those involved because, in case of moral harassment, the victim, the aggressor and the employer suffer losses. This study was developed through doctrinal research, principles, and literature review on the subject. The research demonstrated that it is possible to prevent moral harassment through measures to be taken to prevent this practice. At the end it was presented some forms of prevention and the possible elimination of moral harassment in workplace, this brutal and sad form of violence applied against the employee. Structural changes in workplace as well as the dissemination of information about moral harassment with all people involved are manners to seek the solution for the problem before it gets worse.

key words: Moral harassment, workplace, damage, prevention..

Introdução

Na vida em sociedade, o homem necessita realizar as mais diversas atividades relacionando-se com outros indivíduos, sejam eles pessoas físicas ou outros segmentos, tais quais como: empresas públicas ou privadas, ou, até mesmo, uma associação.

Dentre todas as suas relações sociais, o homem necessita do trabalho, tendo, na maioria das vezes, que estar inserido em organizações, mantendo relações com chefes, subordinados, pessoas que ocupam cargos de seu mesmo nível, enfim, antes de qualquer hierarquia ele relaciona-se com pessoas.

Levando em consideração a complexidade de lidar com pessoas, pode-se dizer que esse fator se torna ainda mais complexo quando em um ambiente fechado, como por exemplo, uma organização, haja vista que, por muito tempo, o lado humano do trabalhador foi desprezado, prevalecendo apenas seus aspectos operacionais.

1 - Graduando em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. E-mail: joaoivaniralves@hotmail.com.

2 - Professor Especialista do Centro De Ciências Sociais Aplicadas, Curso De Direito, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. E-mail: wrobel@hotmail.com.br

Contudo, a dignidade do trabalhador vem ganhando cada vez mais espaço nas discussões trabalhistas, visando-se combater toda e qualquer forma de violência que atente ao funcionário em seu ambiente de trabalho. Entre elas, está o assédio moral, foco deste estudo.

O que ocorre é que, apesar do assunto estar sendo cada vez mais discutido, tanto pela sociedade quanto pelos doutrinadores, o assédio moral ainda é um problema latente que repercute na coletividade. Normalmente, a vítima de assédio moral teme recorrer à justiça para solicitar os seus direitos, sujeitando-se a essa situação degradante com receio de perder o emprego e não ter suas garantias reconhecidas frente à justiça.

Desta forma, faz-se importante o estudo e a pesquisa sobre o assédio moral na esfera trabalhista. Com o intuito de esclarecer os aspectos que envolvem o assunto, levantou-se como questionamento para direcionar o estudo: Como é possível prevenir o assédio moral dentro do ambiente de trabalho?

Pode-se dizer que o assédio moral possui consequências imprevisíveis. Assim, este artigo visa mostrar à sociedade o quanto o trabalhador assediado sofre com este mal velado. É plausível citar como exemplos desses efeitos: tremores, distúrbios do sono, hipertensão, alteração da libido, dores generalizadas, depressão, podendo, até mesmo, levar ao suicídio.

É importante ressaltar que o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho, mas passou a ter maior evidência no Brasil com a publicação do livro intitulado “Uma jornada de humilhações”, da autora Dra. Margarida Barreto, em 2000. A partir da divulgação e expansão desta obra, as pessoas passaram a procurar seus direitos com maior frequência.

Até o momento, não há uma legislação federal que ampare o assunto; o que existe são alguns projetos de leis, bem como normas que estão em vigor apenas em alguns estados e municípios brasileiros, entre eles a Lei Rio de Janeiro – RJ, de iniciativa de Noel de Carvalho - deputado estadual; Lei de São Paulo – SP, de iniciativa de Antônio Mentor - deputado estadual; no Ceará, há um projeto de Lei, de iniciativa de Chico Lopes, também deputado estadual.

Diante disso, acredita-se que buscar meios de prevenção do assédio moral na esfera trabalhista se mostra fundamental, destacando-se que o presente trabalho também faz referência à violação da dignidade humana frente ao assédio moral, o que contraria os direitos fundamentais traçados pela Constituição Federal de 1988. Considerando o assédio moral como uma violação à Carta Magna, devido à sua dimensão, o mesmo deveria ser tratado pelos legisladores como um problema cuja solução requer urgência.

O objetivo geral deste trabalho consiste ainda em estabelecer formas de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho. Por sua vez, os objetivos específicos são vários, tais como: verificar os aspectos constitucionais referentes ao assédio moral; identificar o *quantum* indenizatório referente ao assédio moral no ambiente de trabalho; averiguar o entendimento jurisprudencial em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho; averiguar a configuração de responsabilidade civil por assédio moral no ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada nesse trabalho foi o método dedutivo que se baseia em uma pesquisa bibliográfica caracterizada pela consulta em livros, revistas e artigos que tratam do assunto, buscando nessas fontes respostas cabíveis à pergunta levantada neste artigo.

Aspectos Gerais do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Assédio moral é uma das espécies do gênero dano moral. Antes de conceituar o objeto de estudo, faz-se necessário a definição desse gênero que, por sua vez, é uma espécie de dano, o qual também traz a necessidade de ser conceituado, a fim de que se possa vislumbrar melhor o fenômeno do assédio moral.

Assim, ao que pese à palavra “dano”, a mesma vem do latim, onde lê-se *damnum*, que significa estrago, deterioração, sendo, portanto, um bem jurídico, seja este material, imaterial ou moral, que é protegido pelo Direito. De acordo com Diniz tem-se que:

É um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, pois não pode haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Consiste na lesão (diminuição ou destruição) que, devido a

certo evento, sofre uma pessoa contra a sua vontade em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral. (DINIZ, 2008, p.63)

No direito brasileiro, classifica-se o dano pela extensão de seus efeitos, sendo assim, o mesmo possui dois tipos, a saber:

a) Patrimonial: Quando o dano atinge o patrimônio;

b) Moral: Quando o dano atinge um direito da personalidade sem conteúdo econômico, sendo então, de ordem moral.

Felker, conceitua e diferencia dano moral de assédio moral, onde o primeiro pode ser classificado como:

Todo ato que atinge direitos da personalidade do trabalhador, empregador, como pessoa física, de pessoa jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente de violação à liberdade, honra, dignidade, imagem, intimidade, reputação, bom nome profissional. (FELKER, 2006, p. 18)

Por sua vez, Venosa (2013, p. 47) traz uma conceituação paralela, afirmando que “dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano”.

Assim, o dano moral pode ser visto como uma consequência do assédio moral, entendendo-se que aquele que é assediado moralmente é lesado em seus direitos de personalidade.

De acordo com Barreto, o assédio moral é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações humanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2003, p. 33)

Assim, o assédio moral significa humilhações, hostilidades, maus tratos sofridos pelos empregados em seu ambiente de trabalho, ao ponto de tornar insustentável a convivência entre o agressor e sua vítima, causando a estes, medo, tristeza, evoluindo tais sentimentos para depressão que, se não tratada devidamente, pode desencadear o suicídio, inferindo-se qualquer tipo de sofrimento mental causado pelo agressor à sua vítima, de forma habitual, no seu ambiente de trabalho, é considerado assédio moral.

Como se pôde constatar, apesar das nomenclaturas divergirem de país para país, o assédio moral é um fenômeno global, do qual se fazem necessárias mais pesquisas sobre o tema a fim de que seja encontrada a solução para esse mal, que tanto tem prejudicado a classe de trabalhadores e também ao empregador.

Assim no âmbito do trabalho a sujeitos do assédio moral sendo sujeito agressor ou ativo, e o sujeito passivo ou vítima.

De acordo com Alkimin (2010, p. 43), “o sujeito ativo pode ser definido como o assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico”. É uma pessoa fria, que necessita se sentir poderoso em relação aos demais e, para tanto, subjuga alguém mais fraco ou que esteja em posição menos elevada e favorável que a dele. Vias de regra, é alguém não dotado de escrúpulos e que não pensa duas vezes em agir de forma que venha a prejudicar quem quer que atravesse seu caminho e possa ser-lhe uma ameaça.

Nesse mesmo sentido, Ballestero (2011, p.4) afirma que “o assediador opta por uma conduta agressiva, gostando de ver o conflito se intensificar e atribuindo à vítima toda a culpa pela situação”.

Pessoas com esse perfil muitas vezes atuam como amigos da vítima, ao ponto de que esta, a princípio, passa a ter simpatia por elas, depositando confiança no assediador, tamanha a “capa” de solidariedade e amizade que passa a vestir, tudo com a finalidade de utilizar isso em benefício próprio em detrimento do sujeito passivo, prejudicando-o sobremaneira. Bradaschia (2007, p. 3-7) elucida a

questão, afirmando que o agressor usa, geralmente, de pequenas atitudes desestabilizadoras da vítima, se caracterizando como um indivíduo frio e perverso.

Logo, ao assumir posturas de agressividade para com suas vítimas, o sujeito ativo assume um ar de “dono da verdade”, aquele que tudo sabe e que ninguém detém maior conhecimento que ele.

De acordo com Schiavi, o assédio moral praticado pelo sujeito ativo, para se caracterizar na esfera trabalhista, exige:

- a) Prática por parte do empregador ou de seus prepostos de atos, com habitualidade, que somados, minam a auto-estima (*sic*) do empregado, tornando insuportável a manutenção do vínculo contratual.
- b) Que essa sequência (*sic*) de atos seja idônea a minar a auto-estima (*sic*) do empregado. (SCHIAVI, 2007, p. 52)

Verifica-se, portanto, que para que haja assédio moral praticado pelo sujeito ativo, é necessário que os atos cometidos sejam constantes e com o intuito de fazer com que o empregado se torne inseguro ao ponto de se tornar insustentável a continuidade laboral naquela empresa.

Em relação ao sujeito passivo, trata-se da vítima da violência moral que de alguma forma se destaca, fazendo-se, assim, percebida pelo agressor, que passa a ver tal pessoa como uma ameaça para si, seja por sua competência ou até mesmo por sua incompetência, passando a sofrer a violência psicológica porque pode causar algum tipo de dano à empresa.

Nestas condições, o agressor age de forma, que passa a influenciar negativamente a autoestima da vítima, refletindo-se isto em seu aspecto psíquico e profissional.

À medida que recebe agressões, o sujeito passivo, em consequência, vai tendo sua resistência minada, passando a ter sérios problemas de saúde físicos e mentais a ponto de querer pedir demissão, tornando-se deprimido. Em alguns casos, se não tratados, a vítima pode sofrer complicações que eventualmente ocasionariam o suicídio.

Considerando que um ambiente de trabalho é formado por diferentes pessoas e que no âmbito do assédio moral vários fatores estão presentes, é possível destacar que existem consequências para todos os lados envolvidos. Como bem destaca Silva (2002), no assédio moral tanto a vítima, quanto o agressor e a empresa sofrem prejuízos.

Ballestero (2011, p.11) elucida que para a vítima as consequências do assédio moral podem ser avassaladoras, envolvendo prejuízos à saúde física e psíquica e à dignidade do indivíduo.

No que concerne às consequências do assédio moral para a vítima, Hirigoyen (2003, p. 159-173) menciona que estas estão voltadas para a saúde física e psicológica do indivíduo, apresentando-se com sintomas semelhantes ao do estresse, da ansiedade e da depressão, podendo ocorrer, inclusive, perturbações psicossomáticas.

Juridicamente, o assediador poderá sofrer penalidades previstas no Código Civil 2002, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Sobre o assunto, Zanetti disserta:

Quem praticou o ato será despedido por justa causa, segundo estabelece o artigo 482 da CLT, alíneas “j e k” que rezam Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (ZANETTI, 2008, p. 16)

Tendo em vista que uma das consequências jurídicas para o assediador é a demissão por justa causa, logo é possível depreender a problemática que pode ser gerada para sua carreira profissional.

Quanto ao enquadramento no Código Civil de 2002, tem-se a responsabilidade civil, tendo como base o seu artigo 186, que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Para Zanetti (2008, p. 155), além de responder civilmente, o assediador deve responder penalmente, pois “quando abordamos os efeitos do assédio moral e suas consequências sobre a saúde da vítima não temos dúvida nenhuma que o assediador deve ser responsabilizado criminalmente”.

Ensina Diniz que:

A responsabilidade penal pressupõe uma turbacão social, ou seja, uma lesão aos deveres de cidadãos para com a ordem da sociedade, acarretando um dano social determinado pela violacão da norma penal, exigindo para restabelecer o equilíbrio social investigacão da culpabilidade do agente ou o estabelecimento da anti-sociabilidade do seu procedimento, acarretando a submissão pessoal do agente à pena que lhe for imposta pelo órgão juridicamente, tendendo, portanto à punição, isto é, ao cumprimento da pena estabelecida na lei penal. (DINIZ, 2008, p. 23)

Dessa forma, a responsabilidade penal do assediador moral recai sobre o fato que traz tumulto para a ordem social, trazendo consequências físicas e psíquicas para a vítima e, conseqüentemente, para a sua família e para a sociedade.

Importante mencionar que não há na legislaçao brasileira instrumento jurídico voltado especificamente para o assédio moral, todavia, existem projetos de lei em trâmite. De acordo com Martins:

Não existe previsão no Código Penal de crime de assédio moral. A pessoa que pratica o ato também pode estar sujeita a certo crime. Existem vários projetos no Congresso Nacional estabelecendo o crime de assédio moral e acrescentado ao Código Penal o artigo 146-A. A lesão corporal importa não só ofender a integridade corporal de uma pessoa, mas também a saúde (art. 129 do Código Penal). A pena é de detença a três meses a um ano. Em razão do ato praticado pelo assediador, o assediado pode tentar o suicídio. Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou a prestar-lhe auxílio para que o faça é crime previsto no artigo 122 do Código Penal. Instigar tem o sentido de estimular. A pena é de reclusão de dois a seis anos, se o suicídio se consuma, ou reclusão de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal de natureza grave. Há aumento da pena se o crime é praticado por motivos egoístas (art. 122, parágrafo único, I, do Código Penal). Constrangimento ilegal é a utilizacão de violênci ou grave ameacça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistênci, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela manda (art. 146 do Código Penal). A pena é de detença de três meses a um ano ou multa. As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execuçao do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas. (MARTINS, 2013, p. 95)

Nesse contexto, ficam claras as consequências jurídicas para o assediador, não restando dúvidas em relação às consequências para a carreira profissional e social, uma vez que poderá sofrer o estigma pelos atos praticados.

Assim, destacam-se as consequências para o empregador também se tem questões jurídicas, bem como lesão à própria imagem da empresa, que pode ficar marcada pelo assédio moral. Acerca disso, Guimarães afirma:

Danos provenientes do assédio moral comprometem a imagem da organizacão, significando perda de prestígio em relação ao seu nome e gerando impactos negativos à sua marca. Os danos impactam tanto ao patrimônio quanto sua imagem. (GUIMARÃES, 2013, p. 61).

Como consequências jurídicas, cita-se o não cumprimento com os direitos do trabalhador previstos na Constituiçao Federal de 1988, bem como na CLT, deixando de cumprir com suas obrigaçoes, cabendo indenizacão por dano moral, já que é responsabilizada civilmente pelo ato cometido dentro do seu ambiente, acarretando, portanto, prejuízos econômicos e financeiros.

Diante do exposto, é possível se ter uma noçao acerca dos prejuízos que podem ser trazidos para todos os envolvidos em casos de assédio moral, não restando dúvidas sobre o quão negativo é

e, portanto, o melhor caminho a ser seguido é buscar sua prevenção, fator estudado no tópico a seguir.

O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro e sua Prevenção

É possível dizer que a prática do assédio moral contraria a Constituição Federal de 1988, considerando que tal prática vem a ferir seus fundamentos, merecendo destaque o princípio da dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os quais estão estabelecidos em seu art. 1º, que diz:

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; [...]. (BRASIL, 1988, p.11)

Outro artigo constitucional que merece destaque no que concerne à prática de assédio moral é o art. 170 da CF/88, que diz: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Assim, nos dispositivos constitucionais citados, é possível perceber uma preocupação do legislador com a manutenção da dignidade humana dentro do ambiente de trabalho.

Pode-se entender que qualquer atividade que venha a ferir a dignidade humana vai contra a Constituição Federal, portanto, nenhum empregador, no âmbito de suas funções pode, em nome do lucro ou das regras presente no mercado, submeter seus empregados a práticas degradantes como o assédio moral.

O dano moral vinculado à relação de emprego pode dar ensejo à caracterização de falta grave do empregado ou do empregador. Quando cometidas pelo empregado, essas faltas estão enumeradas taxativamente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme expõe Carrion:

Art. 482. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (CARRION, 2010 p. 428).

Contudo, de acordo com Carrion, quando as faltas cometidas pelo próprio empregador, que age de forma desonesta com o empregado, as mesmas se encontram taxativamente designadas pelo artigo 483 do mesmo diploma legal:

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 reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Parágrafo 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. Parágrafo 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. Parágrafo 3º [...]. (CARRION, 2010 p. 437).

Cumprido salientar que, se em alguma esfera do Direito a apreciação do dano moral pode ter alguma aplicação, é exatamente no Direito do Trabalho. O motivo disto se encontra na subordinação a que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito.

Neste sentido, Süsskind (1995) prossegue afirmando que o dano moral na esfera do Direito do Trabalho se configura quando a reputação, a dignidade e a decência da pessoa são infringidas por atos abusivos ou acusações sem fundamento dos contratantes.

Com isso o assédio moral merece tutela jurídica, considerando-se que o mesmo se consubstancia na violação ao princípio da dignidade humana presente na Constituição Federal de 1988. Assim, as empresas que permitirem sua prática em seu ambiente interno, ou mesmo seja o próprio agente violador do princípio devem responder pelos prejuízos causados à vítima.

Responsabilidade civil pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho

A base geral da responsabilidade civil é o artigo 159 do código civil que constitui o dever de compensar aquele que sofre algum dano em sua esfera jurídica.

Para Lopes (1999, p. 6) "responsabilidade civil significa a obrigação de resolver o prejuízo". Nesse contexto, pode-se dizer que a responsabilidade civil é uma obrigação que compete a uma pessoa consertar o dano causado por outra, no ato ou não de atividades.

O art. 927 do Código Civil estabelece que haja a obrigação de reparar um dano causado, enfatizando a independência de culpa em determinados casos. Entende-se, portanto, ser irrelevante a caracterização do dolo ou culpa para que se caracterize o dever de indenizar, ocorrendo, desta forma, a responsabilidade objetiva.

Ressalta-se que o nexo causal deve sempre ser estabelecido. No que concerne ao assédio moral, o dever de indenizar surgirá a partir do momento em que for estabelecido um liame entre o ato praticado pelo agente e o prejuízo sofrido pela vítima.

O responsável pela indenização é o empregador, haja vista que possui o dever legal de suportar os prejuízos causados por seus empregados.

Nesse sentido, fica a empresa responsável pela má escolha do empregado agente praticante do assédio moral, sendo previsto seu dever de fiscalizar e coibir terrorismo psicológico dentro da mesma.

De acordo com Venosa:

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante ou do preposto, como, por exemplo, contratar empregado imperito ou inabilitado. Culpa *in vigilando* é a que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando. (VENOSA, 2013, p. 31)

Já Stoco enfatiza que:

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante, ou do preposto. Caracteriza-a, exemplificativamente, o fato de admitir ou de manter o proponente a seu serviço empregado não legalmente habilitado, ou sem as aptidões requeridas. Culpa *in vigilando* é a que promana de ausência de fiscalização por parte do patrão, que relativamente aos seus empregados, quer no tocante à própria coisa. É o caso da empresa de

transportes, que tolera a saída de veículos desprovidos de freios, dando causa a acidentes (STOCO, 2013, p. 97).

Legalmente, a responsabilidade objetiva do empregador está elencada no Código Civil em seu art. 932, inciso III, que diz:

[...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...] responsável civilmente pelos atos de seus empregados, prepostos e serviçais, em razão ou no exercício de seu trabalho. (BRASIL, 2002, p. 247)

Outro artigo do Código Civil que cabe ser citado é o 933 o qual versa sobre a responsabilidade, independente de culpa por atos de terceiros.

Desta forma, fica claro que o empregador deve responder de forma objetiva pela indenização em decorrência de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, tendo como motivo a má escolha de seus empregados ou mesmo a falta de fiscalização dos mesmos, vindo a coibir práticas relativas ao assédio moral.

Nesse sentido, é possível afirmar que um trabalhador que se sentir vítima de um assédio moral pode mover processo contra a empresa empregadora na Justiça do Trabalho, pleiteando indenização por assédio moral, devendo provar os fatos alegados, conforme os artigos 818 da Consolidação das Leis de Trabalho e o 333, inciso I, do Código de Processo Civil.

Sendo comprovado o assédio moral e os danos morais causados à vítima, a empresa deverá responder civil e objetivamente pelos atos praticados por seus empregados.

Em relação ao *quantum* indenizatório referente ao dano moral sofrido por um assédio moral, deve ter o conhecimento de que qualquer quantificação referente ao dano moral ocorre com dupla finalidade, as quais são: reparar os danos sofridos pela vítima e punir o agente praticante do dano moral, visando inibir uma possível reincidência de tal ato.

Sobre o *quantum* indenizatório no âmbito do assédio moral no ambiente de trabalho, Alkimin (2010, p. 117) afirma que “nossos pretórios trabalhistas adotaram o sistema aberto para fixar a indenização por critério subjetivo, com base no livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado”.

Já Gonçalves (2003, p. 569) afirma que:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado para o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimativa [...] a reparação do dano moral objetiva apenas a compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a existência ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequando. (GONÇALVES, 2003, p. 569)

Assim, sabe-se que a indenização por dano moral não visa dirimir o sofrimento causado, haja vista que o sofrimento que a vítima passou, dinheiro nenhum vai extinguir, contudo visa-se apenas reduzir a dor sentida.

Quanto à jurisprudência relacionada ao assunto, Silvestrin salienta que:

A jurisprudência do STJ tem se assentado no seguinte entendimento, unânime: "A indenização deve ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos e exageros, devendo o arbitramento operar com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa e ao porte econômico das partes, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso". (SILVESTRIN, 2005, p. s/n)

Vale ressaltar, com base na citação anterior que o *quantum* indenizatório referente ao assédio moral não possui critério absoluto para sua aplicação.

Finaliza-se com a afirmação de Cavalieri Filho (2014, p. 123), não havendo para este autor outro meio mais eficiente para fixar o *quantum* indenizatório por dano moral a não ser pelo arbitramento judicial.

A jurisprudência brasileira já consolidou o entendimento referente ao dano moral por assédio moral, mesmo sem haver legislação específica para esses casos. Como pioneira decisão, tem-se a do TRT da 17ª Região:

Dano moral. 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 de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e 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 obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. (*sic*)

Outras decisões do TRT que merecem ser mencionadas são as da 12ª Região e a da 4ª Região, as quais:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A conduta abusiva do empregador, violadora dos direitos da personalidade, que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil, quando comprovado que o empregado é submetido a tratamento vexatório e constrangedor e tem sua honra e moral abaladas.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrada pela prova produzida que o autor era exposto a situações humilhantes e de assédio moral pela empregadora, faz jus ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso parcialmente provido no item. Devolução de descontos. Descontos efetuados que não encontram amparo no artigo 462, caput, da CLT. Apelo parcialmente provido. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Demonstrado que o autor, durante a vigência da relação de emprego, foi submetido a situações humilhantes e de assédio moral, tem-se por caracterizada falta grave por parte da reclamada suficiente a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Apelo provido.

Assim, de acordo com as decisões percebidas nos acórdãos citados, é possível se constatar a possibilidade de ação indenizatória por danos morais decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho. Percebe-se, ainda, a abertura da fixação de indenização por critérios subjetivos, tendo como base o livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado, conforme se pode ver nos acórdãos a seguir:

ASSÉDIO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. Considerando os atos ensejadores do dano, a ofensa, o porte da empresa e o objetivo de coibir a reiteração da prática danosa, impõe-se a majoração do montante indenizatório. Valor fixado tendo como parâmetro condenações em hipóteses similares. Recurso da reclamada improvido. Recurso da reclamante provido.

Com o mesmo teor, as jurisprudências do TRT 6ª regional e do TRT 23ª regional:

RECURSO ORDINÁRIO E REMESSA NECESSÁRIA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM. REDUÇÃO. Na fixação do quantum indenizatório o critério da razoabilidade mais do que nunca deve se fazer presente, resguardada, porém, a noção segundo a qual a indenização não deve ser tão vultosa que represente um enriquecimento exacerbado daquele que a percebe, nem tão ínfima que

deixe de inculcar no ofensor a reflexão das conseqüências de sua conduta omissiva. In “casu”, considerando que o tratamento discriminatório fora cessado tão logo feita a comunicação ao superior hierárquico agressor, reforma-se a sentença para reduzir o quantum arbitrado à indenização pelos danos morais. (sic)

ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. As empresas não podem se valer, para melhorar seus resultados comerciais, de técnicas motivacionais que exponham seus empregados à humilhação, impondo aos menos produtivos o pagamento de 'prendas' vexatórias, como ter seu rosto pintado de palhaço pelo colega de melhor performance, tratando-se de prática que viola gravemente a dignidade humana e que, por isso, desafia a imposição de indenização compatível com os danos morais causados e hábil a inibir a respectiva reiteração, a qual ora se estipula, à luz do fatos e circunstâncias dos autos, em R\$ 15.000 (quinze mil reais).

Pode-se destacar dos acórdãos já mencionados, o arbitramento em que o julgador opera se atentando às vertentes do processo, observando, conforme já mencionado anteriormente, o grau de culpa do agente, a capacidade econômica, a justa compensação, bem como, a significância do valor no que concerne evitar a reincidência.

Desta forma, é possível dizer que embora o Ordenamento Jurídico brasileiro não possua lei específica voltada para o assédio moral no ambiente de trabalho, percebe-se que as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho são unânimes no que diz respeito ao favor do trabalhador que sofreu o dano, assegurando, além de um trabalho condizente com a realidade brasileira, a saúde do trabalhador.

Formas de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho

Conforme verificado durante este estudo, as conseqüências do assédio moral podem ser vistas em todas as partes envolvidas. Com isso, faz-se fundamental que sejam adotadas medidas de prevenção e um programa de relacionamento interno onde a pessoa assediada se sinta segura para explicar os problemas aos quais vem passando na empresa.

Melhor e mais eficiente do que a reparação, por danos morais com indenização, é que esses casos sejam prevenidos, exigindo-se uma postura ativa da empresa em relação a isso, atuando-se, principalmente, com a conscientização de todos que a envolve. De acordo com Santos (2007, p. 35), a postura a ser adotada deve ser voltada para a responsabilidade social e para a ética, tomando como orientação os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade, da boa-fé e da função social do contrato.

Mendonça (2001, p. 154-155) destaca a convenção coletiva como uma medida que pode ser utilizada para a prevenção do assédio moral, estabelecendo para o empregador a obrigação de sua prevenção, podendo impor, inclusive, sanções ao agressor. Assim, coloca-se em destaque o momento de atuação dos sindicatos na proteção ao trabalhador, podendo estabelecer regras que venham a evitar a exposição do empregado ao assédio moral.

Outra medida que pode ser citada são mudanças na infraestrutura da empresa, Lopes e Oliveira (2011, p. 66) citam a utilização de paredes de vidro, possibilitando o acesso visual de todos os campos da empresa, evitando-se salas isoladas ou portas fechadas. Visibilidade e livre circulação das pessoas são fundamentais para evitar esses casos.

Destaca-se ser indiscutível a necessidade de criação de um Código de Ética, sendo mencionado por Silva (2005, p. 8) como um poderoso instrumento de prevenção do assédio moral, a conscientização e sensibilização coletiva, constituindo-se, assim, o melhor caminho.

Todavia, é importante salientar que o Código de Ética não é suficiente, faz-se necessária a adoção de outras estratégias. Sobre o assunto Heloani elucida:

Embora muitas das grandes empresas possuam código de ética – a maioria das 100 melhores empresas que estão no ranking da revista Exame o possuem – só essa conquista não é suficiente. O simples fato de termos um código penal que condene furtos, roubos, homicídios, latrocínios,

sequestros etc. não impedem a sua ampla ocorrência. O que pode ser atestado e confirmado empiricamente pela simples leitura diária das manchetes de jornal. Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da empresa, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam. A nosso ver, as condições e a filosofia que determinam a hipercompetição é que devem mudar. Somente um efetivo processo de humanização do trabalho poderá fazer com que os “sintomas” dessa verdadeira doença retrocedam. (HELOANI, 2005, p. 106)

Dentre essas medidas podemos destacar: educar e capacitar os gerentes e líderes, criar um código de conduta, promover práticas que estimulem o respeito, conscientizar e disseminar informações sobre o assédio moral, educar e capacitar funcionários, desenvolver a comunicação interna, reduzir o estresse e criar um ambiente de trabalho saudável.

No que diz respeito à intervenção ao assédio moral, a autora sugere que ações sejam tomadas, como criar um espaço de confiança para que os funcionários possam expressar suas queixas, estabelecer um mediador na empresa, aplicar medidas disciplinares, identificar e avaliar uma situação de assédio, proteger judicialmente a vítima, minimizar os danos sofridos pela vítima, fornecendo apoio psicológico, coibir comportamentos inadequados que conduzam ao assédio e tornar visíveis as situações de assédio, (FABRO , 2011).

Conforme delineado acima ficam claras as inúmeras formas existentes para a prevenção do assédio moral, desde medidas de transformação na estrutura física, até o treinamento e desenvolvimento dos funcionários, código e ética e, principalmente, a conscientização dos colaboradores em relação ao assunto, manter um ambiente de trabalho harmônico e humanizado pode ser o melhor caminho para combater esse problema tão antigo, mas que ainda permanece no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

O assédio moral consiste em um fenômeno que acompanha a sociedade desde os primórdios, todavia, os estudos sobre o mesmo são recentes. Trata-se de um assunto que merece bastante cautela no que concerne à sua caracterização jurídica, pois suas consequências para a vítima podem tomar grandes proporções, desde distúrbios de saúde físicos e mentais até mesmo à prática do suicídio.

O assédio moral traz consequências muito sérias, não só ao agredido, mas à sociedade como um todo. A vítima desenvolve problemas físicos e emocionais, os quais acabam por se refletir nas suas relações dentro e fora da empresa

A violência emocional pela qual a vítima foi submetida, quase sempre com a saída do sujeito passivo do quadro funcional da empresa, cuja saúde debilitada reflete não somente na vida do assediado, como acaba por trazer sérios danos à sua vida familiar, ao estado, à própria empresa e aos amigos. Nesse aspecto, pode-se perceber como significativa parte do círculo social da vítima também é atingida.

Ressalta-se que, apesar de ainda não haver legislação específica para o assédio moral, o mesmo não tem ficado impune no Ordenamento Jurídico brasileiro, sendo unânimes as decisões do Tribunal Regional do Trabalho a favor do trabalhador que sofreu o dano relacionado a tal ato.

Nos casos em que forem demonstradas a conduta de assédio moral por parte do empregador ou de seus prepostos e empregados, será caracterizada culpa, portanto, a empresa responde por Responsabilidade Civil objetiva.

Quanto à fixação do valor a ser pago como indenização, não há um critério absoluto, sendo, geralmente, fixado sob a arbitrariedade do juiz, que deve observar todos os fatores do caso, desde o grau de culpa do ofensor, passando pela capacidade econômica, até a justa compensação e à significação do valor com vistas a evitar reincidência.

Nesse contexto, é possível afirmar que todo trabalhador que sofrer assédio moral dentro do seu ambiente de trabalho poderá mover ação contra a empresa empregadora, sendo esta, caso confirmado a culpa, responsabilizada civil e objetivamente pelos danos morais causados.

Ao final do estudo, verificou-se que a prevenção do assédio moral é possível, desde que seja realizada uma ação conjunta, partindo, principalmente, da conscientização das pessoas que formam a empresa, além da adoção de programas sociais de prevenção, criação de um Código de Ética e a disseminação de informações sobre o assédio moral com todos os sujeitos envolvidos no Ambiente laboral.

Além disso, ações de treinamento e desenvolvimento para todos os sujeitos envolvidos, bem como mudanças na infraestrutura do ambiente de trabalho. Enfim todas essas medidas em conjunto, visam a manter um ambiente de trabalho harmônico e humanizado, para que possamos prevenir esse mal que ainda permanece no ambiente de trabalho, e assim solucionando o problema antes que este venha a se agravar.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

BALLESTERO, Eliane. O assédio moral individual: estudo sob a ótica do direito brasileiro e português. **Revista Eletrônica Direito: Família e Sociedade**. V. 1, n. 1 – 2011.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2000.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 1988.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Código Civil: Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, 2002.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Legislação complementar jurisprudência. 27 ed. atualizada e ampliada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**. 7. V. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FABRO, A. C. **Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações**. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011.

FELKER, Reginald. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. 2ª Ed. Editora LTR, São Paulo, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUIMARÃES, Carmelita Angélica. **Desvelando as consequências do assédio moral: a voz do assediado**. [Dissertação de Mestrado] Pedro Leopoldo: FLP, 2013.

HELOANI, R. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia. dez. 2005, nº. 22, p.101-108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LOPES, Tereza Ancona. **O dano estético: responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, Lourival José. Das formas de prevenção do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Orbis**. v. 2, n. 2, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2007

SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 2 ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: RT, 2002.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVESTRIN, Gisela Andréia. O dano moral no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 664, 1 maio 2005.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 17ª regional. *Assédio Moral - Contrato De Inação - Indenização Por Dano Moral*. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-nov-21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos>. Acesso em: 20 set 2015.

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 12ª regional. **Indenização Por Danos Morais**. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.12:tribunal.regional.trabalho;turma.1:acordao:2009-07-14;03023-2007-027-12-00-4,03023-2007-027-12-00-4,96495>>. Acesso em: 20 Set. 2015.

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 4ª regional. **Indenização Por Danos Morais**. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128931052/recurso-ordinario-ro-4710820135040201-rs-0000471-0820135040201>>. Acesso em: 20 Set. 2015.

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 18ª regional. **Assédio moral. Fixação do *quantum* indenizatório**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/44651321/trt-18-31-03-2009-pg-4>>. Acesso em: 20 Set 2015

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 6ª regional. **Recurso ordinário e remessa necessária. Assédio moral. Indenização por danos morais. Fixação do *quantum*. Redução**. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14453885/recurso-ordinario-ro-159500952008506-pe-0159500-9520085060013>>. Acesso em: 20 Set 2015.

TRIBUNAL Regional do Trabalho, 23ª regional. **Assédio Moral. *Quantum* Indenizatório**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/44909231/trt-23-20-08-2009-pg-18>>. Acesso em: 20 Set 2015.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 01 ago. 2015.