

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: a intenção do agressor e o caráter indenizatório

Mylena de Almeida Silveira¹

Marize de Fatima Alvarez Saraiva²

RESUMO

O objetivo principal deste estudo é debater qual deverá ser a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral na empresa e a responsabilidade civil nas relações trabalhistas e o caráter indenizatório. Para tal, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, a partir de doutrinas brasileiras e uma pesquisa documental e jurisprudencial sobre o tema. Conclui-se, assim, ter existido uma evolução acerca do tema abordado, todavia há necessidade de se avançar ainda mais, a fim de que este estudo seja visado não só pelas pessoas que passaram por isso junto de seus familiares, mas também pela sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE TRABALHO. CARÁTER INDENIZATÓRIO. EMPREGADORES. EMPREGADOS.

INTRODUÇÃO

O assédio moral, para ser configurado como um tipo de violência psíquica no trabalho, exige ações negativas mediante reiterados ataques psicológicos a uma ou

mais pessoas, causa de uma competitividade desumana nas relações de trabalho, o que propicia um ambiente em que o assédio moral pode ocorrer mais facilmente, pois o sofrimento no trabalho é utilizado para perpetuar as relações de poder (THOME, 2007).

O assédio moral nas relações de trabalho é algo que precisa ser combatido, porque em diversas vezes as mulheres e, até mesmo os homens, em situação de hipossuficiência nos cargos acabam se sujeitando a isto e não se veem sendo amparados pela empresa e muito menos com a sensação de ter alguma saída de imediato.

A ideia do presente estudo é concentrar seus esforços nas garantias fundamentais do empregado diante do seu contrato de trabalho, bem como mostrar a 'ferramenta' de defesa para com o empregado mediante a observação, atenção, cuidado dos Recursos Humanos (RH), Ministério Público, dentre outras entidades que possam servir de escudo contra os abusos psicológicos.

Com isso, o objetivo principal deste estudo é debater qual deverá ser, de fato, a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral na empresa, de forma geral, a responsabilidade civil nas relações trabalhistas. E para tal, foi realizada tanto uma pesquisa bibliográfica, a partir de doutrinas brasileiras, quanto uma pesquisa documental e jurisprudencial sobre o tema.

Sendo assim, com o aumento de processos no sistema jurídico brasileiro acerca de danos causados por assédio moral nas relações de trabalho, destaco a importância deste estudo e o debate que ele traz fazendo com que não apenas aqueles que foram lesados pelos aspectos negativos desenvolvidos no decorrer do trabalho possam se inteirar a respeito da gravidade do conteúdo, mas também a sociedade de maneira geral.

Em razão disso, o trabalho foi desenvolvido em 3 (três) tópicos. O primeiro relatou sobre o dano moral, mencionando acerca da sua definição com amplo desenvolvimento a respeito dos tipos de assédio moral, da sua fundamentação legal,

bem como a responsabilidade civil diante dessa agressão psicológica e a posição dos Tribunais.

O segundo mencionou sobre os impactos na vida do empregado, a saúde do mesmo e não obstante dissertou sobre a regulamentação organizacional. Por conseguinte, foi mencionado como as medidas são efetuadas, vindo por parte da fiscalização do Ministério Público.

Por último, o terceiro item foi desenvolvido tendo como base as formas de garantir a indenização, deixando claro as consequências do assédio moral para o empregado, para a empresa e para o Estado. Adiante, foram relatadas as medidas de proteção, finalizando com a indenização ofertada ao empregado pelo agressor.

1 ASSÉDIO/ DANO MORAL

Para desencadearmos o estudo do presente trabalho vamos definir e fundamentar o que é o assédio/ dano moral, além de caracterizarmos a responsabilidade civil e o posicionamento vindo dos Tribunais, principalmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de que possamos ter a base sólida para os próximos desenvolvimentos.

1.1 Definição

Inicialmente, a Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (SECOM, 2019, p. 6) elucida que:

assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Ainda, conforme a referida Secretaria (2019, p. 6):

a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Partindo dessa premissa, vamos ver nesse primeiro tópico três modos distintos quanto ao tipo de assédio moral que podem ser elencados como objeto de discussão, sendo eles: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto, disposto pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (SECOM - TST, 2019, p. 8-9).

1.1.1 Assédio moral vertical

Concerne no comportamento entre empregador e empregado, de forma a tratar-se do nível hierárquico distinto entre eles. Subdivide-se em:

1.1.1.1 Vertical descendente

É o tipo de assédio moral mais comum nas relações trabalhistas. É praticado pelo superior hierárquico contra seus subordinados, colocando-os em situações desconfortáveis degradando as condições de trabalho, a fim de puni-los pelo cometimento de algum erro (ALVARENGA, 2018).

Segundo Ávila, 2008 (apud ALVARENGA, 2018), são duas as motivações:

estratégia ou abuso de poder. O *mobbing* estratégico é aquele planejado pela empresa para levar o empregado incômodo a pedir demissão, trazendo, com isso, a redução de funcionários, a

contenção de custos, sem muitos prejuízos para empresa. Já o *mobbing* por abuso de poder, conhecido também como *bullying*, é aquele pelo qual o superior hierárquico usa arbitrariamente do seu poder de mando.

1.1.1.2 Vertical ascendente

Neste caso, opõe-se ao assédio moral descendente, posto que aqui o assédio é praticado por subordinados ou grupo destes contra o empregador, comumente é por seguimento de inveja ou ambição visando a uma promoção (ALVARENGA, 2018).

1.1.2 Assédio moral horizontal

Reitera a prática que ocorre entre pessoas pertencentes ao mesmo nível de hierarquia, inexistindo relação de subordinação. Diversos são os motivos, tais como intolerância religiosa, discriminação sexual, dentre outros (ALVARENGA, 2018).

1.1.3 Assédio moral misto

Por fim, esse assédio consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Como menciona Marluci Marques Mendes (2015), "esse tipo de assédio exige a presença de pelo menos três sujeitos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima".

1.2 Fundamento legal

A princípio, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seu artigo 5º, inciso V diz textualmente: "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além

da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Partindo dessa premissa, conforme o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (2016), em respeito à dignidade do trabalhador “a CF, ao constituir princípios gerais, e, à vista disso, também extensíveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu artigo 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, ‘a dignidade da pessoa humana’”.

Assim, tendo como base o preceito acima, pode-se considerar que este princípio é o fundamento da norma, sendo, a partir dele, extraído o norte a ser seguido por alguns ordenamentos jurídicos, podendo, ainda, servir de base para a proteção do empregado.

Ressalta-se que, embora existam princípios fundamentais presentes na Carta Magna, o Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002), no que lhe concerne, assevera o subsequente por essa ordem em seus artigos 186 e 187, sobre dano moral e material, caracterizando o abuso de direito.

Ainda por cima, consoante expresso no Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002) em seu artigo 927, está aqui conceituado o dano moral e material causado ao agredido pelo empregador, em que, este, resultou no assédio moral assim discriminado (CAVALCANTI, 2009).

Em decorrência disso, mesmo que o empregado sofra danos morais por intervenção das agressões psicológicas advindas de seu empregador, ele poderá dispor de soluções viáveis no processo do trabalho, semelhantemente aos recentes entendimentos jurisprudenciais relativamente ao fato de contribuírem para o processo trabalhista.

1.3 Responsabilidade civil

Primitivamente, a regra geral da responsabilidade civil está descrita no Código

Civil (BRASIL, 2002), em seu artigo 927, que classifica a responsabilidade civil como sendo subjetiva, dispondo a ação do agente que causar dano a outrem, gerando a ele o dever de indenizar.

Diante disso, o conceito de responsabilidade civil, exposto por Luciano Figueiredo e Roberto Figueiredo (apud FERNANDES, 2020, p. 279), deriva:

da transgressão de uma norma jurídica pré-existente, com a conseqüente imposição ao causador do dano do dever de indenizar. Esse descumprimento vai gerar dever de recomposição do *status quo ante*. Tal recomposição haverá de ser integral, sendo norteadas no Brasil pelo princípio do imperador ou reparação integral. Quando não for possível restituir a vítima a situação jurídica anterior, a responsabilidade civil terá natureza meramente compensatória, como ocorre na indenização por danos morais.

Este regimento possui as normas abertas instituídas, como base fundamental, pelo Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002) em seus artigos 186, 187 e 927.

Sem embargo, com base em seu fundamento, sobrevivendo a utilidade ou não da comprovação de culpa para configuração da responsabilidade na reparação do dano, é possível classificar a responsabilidade civil de duas formas:

1.3.1 Responsabilidade civil objetiva

Para Moira (2017), "a responsabilidade objetiva consiste naquela em que o elemento culpa é dispensável". Portanto, a culpa é presumida pela lei conforme previsto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Da mesma maneira, Silvio de Salvo Venosa, 2003, p.18 (apud DASSAN, 2017), testifica que "na responsabilidade civil objetiva, como regra geral, leva-se em conta o dano em detrimento do dolo ou da culpa. Desse modo, para o dever de indenizar, bastam o dano e o nexos causal, prescindindo-se da prova de culpa".

Assim, dos elementos essenciais da responsabilidade civil, é necessário, na objetiva, a existência da conduta, do dano e do nexo de causalidade.

1.3.2 Responsabilidade civil subjetiva

Moira (2017) afirma que "a Responsabilidade Civil Subjetiva é aquela que gera ao agente o dever de indenizar, por haver em seus atos elementos como ilicitude, nexo causal, dano e principalmente a culpa".

Acerca da temática, Maria Helena Diniz (apud DASSAN, 2017) razoa que

no nosso ordenamento jurídico vigora a regra geral de que o dever ressarcitório pela prática de atos ilícitos decorre da culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente.

Nesse caso a culpa é provada, regra geral, devendo que o ato do empregador, causador de dano ao empregado, seja oriundo de negligência, imprudência ou imperícia.

1.3.3 Função

A função da referida responsabilidade civil respalda-se em fazer com que as partes envolvidas pudessem revir à circunstância vivenciada previamente a ocorrência da lesão. Quando não for possível restituir a vítima à situação jurídica anterior, a responsabilidade civil terá natureza tão somente compensatória, como ocorre na indenização por danos morais (FIGUEIREDO, 2020, p. 279).

Diante disso, Humberto Theodoro Junior (apud DASSAN, 2017) diz que:

para, no entanto, chegar-se à configuração do dever de indenizar, não será suficiente ao ofendido demonstrar sua dor. Somente ocorrerá a responsabilidade civil se reunirem todos os elementos essenciais: dano, ilicitude e nexo causal.

Concluimos assim, que o dever de indenizar atinge o empregador no tocante aos danos morais indenizáveis, uma vez que o caráter pecuniário por intermédio da indenização não repara o dano sofrido pelo empregado, sendo este sofrimento um dano irretratável.

Por fim, muito há para se discutir acerca dessa proteção ao empregado contra as ações negativas por parte do empregador. Isso pode ser exemplificado por decisões recentes dos Tribunais, que também serão tratadas em um tópico específico deste trabalho.

1. 4 Posição nos Tribunais

Primeiramente, como exemplo, foi exposto pelo Ministro Gelson de Azevedo (2002), na Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no recurso de revista interposto pela Fundação para o Desenvolvimento da Educação – FDE, entidade ligada ao governo do Estado de São Paulo, os requisitos para a configuração da existência do dano moral, quais sejam:

a responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador.

Segundo Yussef Said Cahali, (apud MACHADO, 2011), os tribunais admitem que os atos praticados pelo empregador, como exemplo, colocar o empregado em situações vexatórias, degradantes de humilhação e, principalmente, que ofendem a dignidade e a honra, são atos que geram o direito ao empregado de ter seu dano reparado.

Dessa maneira, notórias são as decisões (MACHADO, 2011), como exemplo,

a do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

4º Julgado

EMENTA: RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E RECLAMADA. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. LIMITAÇÃO DE ACESSO AO SANITÁRIO. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Dano moral tem por essência o abalo da imagem, a dor pessoal e o sofrimento íntimo do ofendido. Presentes os elementos caracterizadores à aplicação do disposto do inciso X do artigo 5º da Constituição Federal cabível a indenização por dano moral em razão da limitação de acesso ao sanitário, bem como em razão da revista íntima realizada pela empresa, por força do procedimento vexatório utilizado. Sentença mantida, ante a correção do valor arbitrado.

Neste cenário, o pedido de indenização foi acolhido, pois o julgado entendeu devido, mesmo que a testemunha da Reclamante não tenha presenciado o fato da mesma poder ir ao banheiro quando necessitava por ter menstruado, e conseqüentemente ter sua calça suja de sangue por não ter ninguém para substituí-la (MACHADO, 2011).

Ao se ter a situação acima mencionada, inúmeras podem ser as suas conseqüências. Uma delas pode ser representada pelas conseqüências psíquicas, como exemplo, alteração do sono, estresse, depressão, síndrome do pânico, suicídio, crises de choro, dentre outras.

Ademais, mesmo que o empregado não receba sua devida indenização, pois é um dano irretratável, há certa movimentação que blinda um pouco mais o afetado, e este é consideravelmente protegido com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho.

2 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO CONTRATO DE TRABALHO

"O assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos

de personalidade, afastando a vítima do emprego, gerando, muitas vezes, o desemprego forçado", a citação é de Mônica Chiapetti Falkembach (2007) e representa a preocupação diante o empregado sobre a questão de ser observado todos os impactos gerados, já que muitas são as consequências.

Assim, é necessário fazer uma manifestação geral dos impactos na vida do empregado, bem como sobre a saúde deste. É demonstrado o regulamento organizacional e as regras do empregador. Por fim, como é feita a fiscalização pelo Ministério Público diante do ambiente laboral e das condutas dos empregadores.

2.1 Impactos na vida do empregado

Padilha (apud MACIEL, 2019), diz que:

o empregado deve estar, portanto, em um ambiente saudável, que lhe permita ser produtivo e explorar o seu potencial. O ambiente saudável é tudo o que envolve o organismo; seja físico, como bens tangíveis; social, como costumes e cultura; e psíquico, sentimentos do homem, expectativas, segurança, etc.

Todavia, ao mencionar acerca dos impactos na vida do empregado, leva-se em consideração o que foi relatado por Chiavenato (apud PONCIANO, 2017), "o assédio moral está cada vez mais presente no meio organizacional, levando a satisfação e motivação do indivíduo a um declínio estarrecedor", no qual relata a possibilidade do empregado não sentir mais prazer em desempenhar as suas funções, onde confiança e respeito mútuo já não se faz mais presentes.

Segundo os autores Oliveira; Tolfo (apud PONCIANO, 2017):

essas mudanças irão lhe causar alteração de personalidade, diminuição como pessoa, e uma alteração de comportamento social, com amigos e família e a propensão de desencadeamento de traumas de diferenciadas espécies.

Dessa forma, em decorrência do exposto e diante do assédio moral na vida do trabalhador, expõe Alkimin (apud PONCIANO, 2017) que o assédio gera sentimentos como o de indignidade, inutilidade e o de desqualificação, refletindo na baixa autoestima do assediado, bem como não sendo por ele encarado o trabalho como meio de satisfação e dignidade que busca na relação de trabalho.

Diante disso, o assédio moral provoca eminentemente o dano moral, e vai além, podendo provocar também dano material, como exemplo, as despesas com tratamento psicológico e médico, ou até mesmo a extinção do contrato de trabalho (DUARTE, 2017).

2.2 Saúde do empregado

O assédio moral no ambiente de trabalho causa sérios danos à saúde da vítima, tanto física como psíquica, tendo como exemplo, de início, os efeitos como estresse e a ansiedade, a depressão, com a manifestação de distúrbios psicossomáticos (CARDOZO FILHO, 2011).

A seguir, Margarida Maria Silveira Barreto (apud CARDOZO FILHO, 2011) demonstra um quadro de como os empregados, seja homem ou mulher, respondem ao assédio moral causado pelo empregador:

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70

Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativo de suicídio	-	18,3

A partir disso, constatasse os mais diversos sintomas, sendo comum entre homens e mulheres, em maior ou menor escala, dispendo o sofrimento imposto à vítima de assédio moral (CARDOZO FILHO, 2011).

Para tanto, Raimundo Simão de Melo (2019) diz que:

o assédio provoca consequências na saúde dos trabalhadores, uma vez que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima, interfere na sua vida familiar, interfere no relacionamento da vítima com colegas de trabalho, interfere no crescimento profissional da vítima, causando-lhe danos diversos.

De todo o exposto até aqui, é de conhecimento nosso que o empregado assediado pelo seu empregador no ambiente de trabalho passa a conviver com depressão, angústia, distúrbios de sono, conflitos internos, sentimentos de fracasso, inutilidade, palpitações, tremores, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, transtornos bipolares, fobias e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano denso e sofrido (MELO, 2019).

2.3 Regulamento organizacional e regras do empregador

A princípio, a empresa deve ser vista como o local de trabalho em que o empregado tenha auxílio e conforto ao desempenhar toda e qualquer atividade.

Quando há assédio moral surge um desequilíbrio que leva a um significativo descompasso dentro da instituição empregadora contribuindo com a degradação da qualidade de produção pouco a pouco, diz Chiavenato (apud PONCIANO, 2017).

Acerca das características acima, é capaz de ponderar, primeiramente, como certeza, o surgimento do assédio moral organizacional consistente de práticas gestacionais da empresa e que alcança um elevado número de empregados. Tem como escopo a extração de maior produtividade, incitando ao isolamento, ao egoísmo e à desunião (SANTOS, 2015).

Siqueira (apud TROIANI, 2017) dispõe que, de primeira, a maneira eficiente contra o assédio moral organizacional é a prevenção, não estando a culpa ou o problema presentes no empregado, mas sim nas condições de trabalho, permitindo os empregadores (assediadores) agirem. O anseio é que todos da empresa possam se adequar a um processo de conscientização por parte das organizações.

Ao se ter a situação acima mencionada, inúmeras podem ser as suas formas para evitar esses casos. Algumas delas podem ser representadas pelas alterações na infraestrutura da empresa, aplicação de paredes de vidro, possibilitando uma maior visibilidade de todos os campos da empresa, evitar salas isoladas ou portas fechadas com os seus empregadores, tendo assim uma livre circulação dos empregados (LOPES; OLIVEIRA, apud TROIANI, 2017).

Partindo dessa premissa, a empresa deve contribuir com orientações a seus empregados, especialmente seus superiores hierárquicos, oferecendo-lhes conhecimento da norma legislativa, realizando reuniões e seminários sobre os limites que caracterizam o assédio; deve, ainda, instituir artifícios claros de penalidades aos assediadores, criando, além disso, eficaz meio de denúncia para o

empregado assediado averbar suas queixas e assegurar investigação rigorosa e transparente das denúncias recebidas (MELO, 2019).

2.4 Fiscalização do Ministério Público

Como o tópico anterior relatou sobre os limites em torno do assédio moral contra os empregados, a ideia por trás do presente trabalho será demonstrar um pouco mais acerca de como as medidas são efetuadas. Assim, será melhor demonstrado acerca do que é feito pelo Ministério Público (MP), com a intenção que o recurso de proteção ao empregado seja garantido, e ainda, de que maneira mencionadas medidas estão sendo aplicadas como forma de fiscalização.

Conforme dispõe a nossa Carta Magna (BRASIL, 1988) em seu artigo 127, caput, "O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis".

Diante disso, interessado em dispor de uma forma mais concreta, o Ministério Público é o principal defensor dos interesses da sociedade, devendo atuar como guardião como bem diz Dezen, 2010, p. 1105 (apud SILVEIRA, 2015, p. 16):

o Ministério Público (Parquet) tem sua razão de ser na necessidade de ativar o judiciário em pontos onde permaneceria inerte, porque o interesse agredido não diz respeito a pessoas determinadas, mas a um grupo ou toda a coletividade (interesses difusos e interesses coletivos). Sua função, de natureza administrativa, ou judicialiforme, é a de provocar o judiciário nesses casos, e também a de custos legis, ou seja, de fiscal da lei, trazendo ao processo, para informar a decisão judicial, informações songadas ou ignoradas pelas partes.

Como forma de garantir os direitos dos empregados, o Ministério Público do Trabalho (MPT) atua de forma veraz perante a sociedade, sendo que a mesma poderá manusear dados de processos, investigações, além de dados diversificados

a respeito do MPT. E para isso, o mesmo disponibiliza acesso ao seu Portal de Transparência (TRABALHISTA, 2014).

Ademais, é imprescindível que o MP fiscalize e denuncie visando à extinção do problema, agindo de forma a expor e conscientizar todo e qualquer cidadão no tocante ao valor e a seriedade do empregado assim como um todo. (DUARTE, 2017).

Por essa razão, que realça o combate a todo o semblante de discriminação contra o empregado e a defesa na relação de trabalho. Por fim, por meio do princípio da segurança jurídica, o Poder Judiciário, juntamente, deverá deliberar para que corresponda a cobiça do bem dizer do princípio mencionado, com Direito de justiça e de isonomia (OLIVEIRA, 2014, p. 23).

Com isso, vê-se essencial a utilização das medidas como forma de fiscalização do Ministério Público, pois, sem estas, é possível mencionar que, na maioria das vezes, as denúncias tornam-se frustradas.

3 FORMAS DE GARANTIR A INDENIZAÇÃO

Frente ao visto até aqui, percebe-se a necessidade de garantir que a indenização ocorra, de modo que o empregado tenha uma resposta satisfatória aos seus anseios.

3.1 Assédio moral e suas consequências

Pode-se considerar que, na maioria das vezes, os abusos por parte do empregador são baseados nos fatores econômicos, culturais e emocionais, já que quando é envolvida a questão do dinheiro mais difícil se consolida a relação empregado-empregador. Isso se dá porque inúmeras são as causas encontradas

para o empregador cometer tal assédio.

3.1.1 Consequências para o indivíduo

São muitas as consequências causadas diretamente ao assediado. A Secretaria de Comunicação Social do TST - Tribunal Superior do Trabalho (SECOM, 2019, p. 13), em sua cartilha, menciona quais são: "Dores generalizadas; Palpitações; Distúrbios digestivos; Dores de cabeça; Hipertensão arterial (pressão alta); Alteração do sono; Irritabilidade; Crises de choro; Abandono de relações pessoais; Problemas familiares; Isolamento; Depressão; Síndrome do pânico", dentre outras.

Com isso, percebemos o quão difícil fica para o empregado ao ter que lidar com o meio de trabalho, visto que não é mais um ambiente saudável, de trocas positivas, de proteção, mas sim um ambiente frio, sendo enfrentado, sistematicamente, para a própria sobrevivência carregando consigo a sua responsabilidade e a de terceiros se do empregado dependerem financeiramente.

3.1.2 Consequências para a empresa

O impacto do assédio moral atinge, de forma indireta, as organizações/empresas tendo por consequências, caracterizadas pela Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM, 2019, p. 13), as seguintes: "Redução da produtividade; Rotatividade de pessoal; Aumento de erros e acidentes; Absenteísmo (faltas); Licenças médicas; Exposição negativa da marca; Indenizações trabalhistas; e Multas administrativas."

Além das consequências dispostas acima, o empregado, vítima de assédio moral, está mais propenso a ausentar-se do trabalho, usando como justificativa atestados, que aduzem os danos psicológicos e psíquicos sofridos mediante

agressão do empregador (CARDOZO FILHO, 2011).

Outrora, Aloizio Apoliano Cardozo Filho (2011) expõe que não pode esquecer dos prejuízos para a empresa devido à responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais causados aos empregados, vítimas da agressão.

3.1.2.1 Afastamento

Consoante é cediço, atesta Maria Aparecida Alkimin, 2005, p. 86 (apud ROCHA, 2017), que:

se no ambiente de trabalho houver pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para o trabalhador exercer sua potencialidade e produzir em quantidade e qualidade, sem contar com a queda da produtividade em razão dos constantes afastamentos por motivo de saúde ou até mesmo por motivo de acidente de trabalho.

Podemos perceber então que, além do afastamento do empregado por depressão afetar a sua identidade e a sua dignidade, é também desafiador para a empresa e o Estado, pois estes devem lidar com todo o apoio aos empregados, vítima de assédio moral, para que possam erguer novamente tanto a vida pessoal quanto a vida profissional (ROCHA, 2017).

3.1.2.2 Posicionamento dos Recursos Humanos (RH)

Inicialmente, segundo Redação (2017), do Blog RH:

entre as diversas demandas que envolvem os processos de RH, cabe também a este departamento o papel de administrar os conflitos que podem surgir na relação de trabalho dos colaboradores. É preciso saber intermediar e lidar com essa situação de forma que

todos possam ter um ambiente corporativo sadio.

Com isso, diversas são as formas de proceder diante o assédio moral nas relações trabalhistas, tais como: "Garantir sigilo, Incentivar que o assediado fale com o agressor, Orientar sobre o recolhimento de provas, Reforçar sobre a cultura organizacional, Fazer pesquisas de clima organizacional, Promover discursos acerca do assédio" (REDAÇÃO, 2017).

Para tanto, o posicionamento dos Recursos Humanos, diante da agressão que a vítima do assédio moral sofre, representando uma área estratégica dentro da empresa, deve seguir no desempenho de políticas institucionais, como Gestão de Pessoas, políticas interativas entre o ambiente interno e externo da organização, dentre outras (RAMOS, 2020).

Por essa razão, o RH deve se manter com normas de boa convivência e relações de ética no trabalho.

3.1.3 Consequências para o Estado

É no mesmo sentido que a Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM, 2019, p. 13), em sua cartilha, dispõe as consequências para o Estado mediante assédio moral sofrido pelo empregado a partir das agressões de seu empregador: "Custos com tratamentos médicos; Despesas com benefícios sociais; e Custos com processos administrativos e judiciais".

Diante desse raciocínio, percebemos que o impacto do assédio moral na vida do empregado atinge dimensões que sobrepõe, na maioria das vezes, a sua alçada, ficando determinado que o Estado deve agir diante dessas agressões.

3.2 Medidas de proteção

Ao mencionar acerca das medidas de proteção ao combate do assédio moral nas relações trabalhistas, são diversas as medidas. Certo é que as principais delas são a comunicação e a informação.

Dessa forma, podemos credibilizar as medidas em favor dos empregados, partindo de atitudes como palestras de conscientização, demonstrando o que se caracteriza como assédio moral, a quem recorrer, como evitar, oferecer apoio psicológico e diversas outras medidas.

Pode-se considerar também como medida de proteção, usado pelas empresas, o instrumento que chamamos de *compliance*. "Consiste em um conjunto de mecanismos que visam garantir o cumprimento de normas e políticas como mecanismos internos de integridade", disse Raimundo Simão de Melo (2020).

A utilização do *compliance* nas empresas, como medida de proteção, tem como dominante essência a efetivação dos códigos de ética e de conduta, programas de treinamento e auditorias, bem como a adoção de canais de denúncia, com o intuito de promover o melhor convívio entre os empregados e o empregador, seguindo as regras relativas à empresa e suas atividades desempenhadas (MELO, 2020).

3.3 Caráter indenizatório em face do empregador

No começo, é preciso saber que o assédio moral acometido ao empregado em face do empregador causa diversos sofrimentos que atingem a esfera moral e também a esfera patrimonial.

Como explicita Rodolfo Pamplona Filho (2006) "o cerceamento dos valores da dignidade e da liberdade fere profundamente um âmbito da personalidade do ser humano que não pode ser reduzido pecuniariamente".

No mesmo sentido, a esfera patrimonial é atingida diretamente devido aos tratamentos impostos ao empregado, como um acompanhamento psicológico, acompanhamento médico com uso de medicações, a diminuição de produção no ambiente de trabalho podendo diminuir sua comissão dependendo do cargo, dentre outras ações.

Para melhor ressaltar determinada questão, o caráter indenizatório pleiteando assédio moral e material deve ser resguardado pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ademais, congruente com o artigo acima mencionado, é necessário dispor sobre o artigo 927 do Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002), *in verbis*: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

Ainda assim, segundo Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 236), em sua tese de Doutorado apresentada na PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), "tornou-se aceita a reparação pecuniária por dano moral, e, na verdade, essa reparação possui natureza jurídica voltada para a compensação ou satisfação do sofrimento moral, e não ressarcimento propriamente dito".

Aliás, em uma entrevista feita por G1 Ribeirão e Franca (2017) diante de Hilário Bocchi Júnior, ele diz que "em muitos casos, o assédio é tão grande que o empregado pode desenvolver uma doença psíquica e, dependendo do grau de incapacidade, pode receber benefícios do INSS".

Posto isto, a fim de que a reparação seja garantida, é possível pleitear o caráter indenizatório em face do empregador mediante ação civil. Porém, sabemos que a indenização moral não tem natureza de indenização propriamente dita, pois não é possível reaver a situação da dignidade, da honra do empregado à situação anterior, portanto, tem natureza meramente compensatória.

CONCLUSÃO

Por meio da análise do assédio moral nas relações trabalhistas, diversas são as questões que podem ser citadas e levadas à discussão. Diante disso, tem-se, preliminarmente, a ideia de que o empregador deve arcar com as indenizações por danos morais e patrimoniais, a fim de que o empregado tenha seus direitos satisfeitos, pondo, dessa—maneira, fim à agressão, de certa forma, e, conseqüentemente, fim à relação de emprego, em determinadas situações.

Todavia, na maioria dos casos, a mencionada situação não ocorre de uma forma tranquila e fácil, sendo necessária a aplicação de medidas trazidas tanto pelo Código Civil Brasileiro, quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência, a qual tem evoluído muito nesse tema.

Assim, há, em um primeiro momento, uma ideia por trás do conceito do assédio moral, de forma a demonstrar sua definição e o fundamento legal que o norteia, a fim de que seja possível observar a responsabilidade civil do empregador e o caráter indenizatório em face do mesmo.

Com isso, faz-se um questionamento acerca dos métodos de prevenção para com o empregado, a fim de se compreender até que ponto os mencionados métodos são eficazes e, quando não, se podem afetar a vida do empregado. Isso ocorre porque algumas empresas não seguem o regulamento organizacional.

Isto posto, de modo que possamos passar o conhecimento a respeito do assédio moral nas relações trabalhistas, vimos, nesse projeto, tamanha bagagem com relação aos impactos na vida e na saúde do empregado, bem como as conseqüências para este, para a empresa e para o Estado.

Observa-se, em vista disso, a importância dos métodos de prevenção, dentre muitos citados, destacamos o *compliance* utilizado nas empresas como um método para tornar eficaz o código de ética e conduta interna da empresa, bem como projetos de treinamento para todos os integrantes da empresa, auditorias e

implementações de palestras conscientizadoras a demonstrar o ambiente de trabalho como sendo um ambiente amigável e não de competição e desgaste.

Assim, embora seja possível constatar que uma evolução já pode ser observada atualmente em torno do tema "assédio moral", muito ainda há a ser feito, uma vez que a área jurídica sempre está em constante avanço e mudança.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. **TEDE - Sistema de publicação eletrônica de teses e dissertações, 2007**. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7736/1/Maria%20Aparecida%20Alkimin.pdf> >. Acesso em: 19 jul. 2020.

ALVARENGA, L. Os tipos de assédio moral. **Jus Navigandi**, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63389/os-tipos-de-assedio-moral>>. Acesso em: 29 abr. 2020.

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

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 05 maio. 2020.

CARDOZO FILHO, A. A. Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho. **Jus Navigandi**, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

CAVALCANTI, R. J. R. O assédio moral na legislação constitucional, cível e trabalhista. **Webartigos**, 2009. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/o-assedio-moral-na-legislacao-constitucional-civel-e-trabalhista/29477>>. Acesso em: 05 maio. 2020.

DASSAN, M. C. A responsabilidade civil e o dano moral. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://moiradassan1.jusbrasil.com.br/artigos/458249297/a-responsabilidade-civil-e-o-dano-moral>>. Acesso em: 12 maio. 2020.

DIAS, W. I.; FIGUEIREDO, L. L.; FIGUEIREDO, R. L. **Como se preparar para o exame de ordem OAB - 1ª fase**. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 279-283.

DUARTE, V. Assédio moral no ambiente de trabalho e seus impactos na vida do empregador. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://vanessaduarre.jusbrasil.com.br/artigos/487930314/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-seus-impactos-na-vida-do-empregador>>. Acesso em: 09 jun. 2020.

FALKEMBACH, M. C. Assédio moral - diagnosticando as consequências. **DireitoNet**, 2007. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20ofende%20a,muitas%20vezes%2C%20o%20desemprego%20for%C3%A7ado.>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

G1 RIBEIRÃO E FRANCA, Pessoas assediadas no trabalho têm direito a indenização da empresa e do INSS. **G1 - O portal de notícias da Globo**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/pode-perguntar/noticia/pessoas-assediadas-no-trabalho-tem-direito-a-indenizacao-da-empresa-e-do-inss.ghtml>>. Acesso em 23 ago. 2020.

MACIEL, B. de C. G. Assédio moral no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde mental do empregado. **Conteúdo jurídico**, 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53732/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-seus-impactos-na-sade-mental-do-empregado>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

MACHADO, L. C. O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-87/o-dano-moral-na-relacao-de-trabalho-uma-abordagem-jurisprudencial/>. Acesso em: 28 maio. 2020.

MELO, R. S. de. Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho. **Consultor jurídico**, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-04/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-maleficios-ambientes-trabalho>. Acesso em: 12 jun. 2020.

MELO, R. S. de. Necessidade de combate ao assédio moral nos ambientes de trabalho. **Consultor jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-07/reflexoes-trabalhistas-necessidade-combate-assedio-moral-ambientes-trabalho>. Acesso em: 27 jun. 2020.

MENDES, M. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 11 maio. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A atuação do Ministério Público do trabalho na promoção dos direitos sociais dos trabalhadores. **Guia Trabalhista**, 2014. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mpt_dtos_trab.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO. Assédio moral no trabalho. **UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina**, 2016. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451. Acesso em: 13 maio. 2020.

OLIVEIRA, D. P. S. de. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Fundação educacional do município de Assis - FEMA**, 2014. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011300981.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, R. Noções sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 19 jul. 2020.

PONCIANO, Luana Modesto; OLIVEIRA, Tiago Guimarães. **Assédio Moral e o Impacto na Qualidade de Vida do Trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 06. Ano 02, Vol. 01, 2017. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/assedio-moral-trabalho#2-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

RAMOS, A. M. O assédio moral e o papel do RH (Recursos Humanos). **Central do trabalho recursos humanos**, 2020. Disponível em: <<http://www.centrodotrabalho.com.br/artigo/o-assedio-moral-e-o-papel-do-rh.html>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

REDAÇÃO. Gestão de conflitos: como o RH deve lidar com casos de assédio dentro da empresa? **BlogRH**, 2017. Disponível em: <<https://blogrh.com.br/gestao-de-conflitos-como-o-rh-deve-lidar-com-casos-de-assedio-dentro-da-empresa/>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

ROCHA, D. C. de C. da. O assédio moral nas empresas como fonte desencadeadora do afastamento de empregador por depressão. **Jus Navigandi**, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55723/o-assedio-moral-nas-empresas-como-fonte-desencadeadora-do-afastamento-de-empregados-por-depressao>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

SANTOS, C. M. P. G dos. O assédio moral organizacional nas instituições bancárias. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, Ano IV, n. 6, p. 78, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146385/2015_rev_trt05_v0004_n0006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 jun. 2020.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare**: por um ambiente de trabalho mais positivo, 2019. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/sites/default/files/noticias/Cartilha_Assedio_Moral.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2020.

SILVEIRA, B. A. da. O Ministério Público do trabalho no combate ao assédio moral organizacional. **Revista Direito UNIFACS- Universidade Salvador**, 2015. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3959/2679>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

THOME, C. F. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 211-228, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100543/2007_rev_trt15_n0031.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 maio. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1907-58.2014.5.09.0029. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. DJ: 19/04/2017. JusBrasil, 2017: Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/648776324/recurso-de-revista-rr-19075820145090029?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 maio. 2020.

TROIANI, L. O assédio moral no ambiente organizacional. **Âmbito jurídico**, 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-164/o-assedio-moral-no-ambiente-organizacional/>>. Acesso em: 14 jun. 2020.