



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

Laryza Martins Farias

Orientador: Francisco Joaquim Branco
Souza Filho.

ARACAJU-SE

2018

LARYZA MARTINS FARIAS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS
SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DE UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, com
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em direito.

Orientador: Prof. Francisco Branco Souza
Filho.

Aprovado em ___/___/___

Banca Examinadora

FRANCISCO JOAQUIM BRANCO SOUZA

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Aracaju/SE

2018

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL.

LARYZA MARTINS FARIAS¹

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo fazer algumas considerações acerca do Assédio Moral e os danos causados por este, explanando os efeitos da conduta abusiva, sofrida na maioria das vezes pelo empregado, que interfere na qualidade do ambiente de trabalho. Trata da responsabilização civil em face do empregador uma vez que, o assédio moral está estabelecido dentro da empresa, e cabe a ele oferecer um ambiente de trabalho saudável e digno, que não apresente riscos à saúde física e psíquica dos seus empregados, atribuindo a responsabilidade civil quando o ato for praticado pelo próprio empregador ou por seus empregados, bem como, esclarecer as possibilidades de reparação pelos danos morais e materiais a vítima do assédio moral. Tratando ainda da qualidade do ambiente de trabalho, elencando motivos para demonstrar a necessidade de um ambiente saudável, para manutenção da saúde dos empregados e bom desenvolvimentos de suas funções na empresa.

Palavras – chave: Assédio moral, Ambiente de Trabalho, Saúde e Responsabilização.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: laryzamartins@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Este artigo visa esclarecer o que é assédio moral a luz do código civil e doutrinas além da jurisprudência. Iremos tratar da origem dos conceitos e características do assédio moral para facilitar o reconhecimento do fato no ambiente de trabalho. O presente trabalho, busca esclarecer o as formas existentes de assédio moral nas relações de emprego, fato esse que ocorre desde início do que se conhece por relações de trabalho e mesmo que possa ser considerado antigo, ainda existem fatores que favorecem a sua instalação nos dias atuais.

Em linhas gerais o assédio moral é configurado através de uma conduta abusiva, sendo está caracterizada através de palavras, gestos e comportamentos, que ferem a dignidade ou até mesmo a integridade física de uma pessoa, vindo ameaçar seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. É importante salientar que para haver a configuração do assédio é necessário que haja figura dos sujeitos, sendo que aquele que assedia é chamado de assediador, denominado como sujeito ativo dessa situação repulsiva, e aquele que sofre as agressões e humilhações é reconhecido como a vítima ou sujeito passivo.

A responsabilização civil é considerada uma forma de punir ou tentar sanar os feitos de tal conduta, buscando para vítima uma reparação ao dano causado. A responsabilidade é atribuída ao empregador, mesmo que, não tenha praticado assédio, uma vez que ele deveria oferecer um ambiente de trabalho com condições favoráveis ao exercício das funções laborais que não colocasse os seus empregados em situação de risco a saúde.

A metodologia usada neste artigo foi a pesquisa bibliográfica, doutrinas e a jurisprudência dos Tribunais.

A situação é extremamente complexa, pois na maioria dos casos as partes envolvidas apresentam disparidade dentro da relação trabalho, onde um tem ou exerce um poder maior sobre o outro, tornando difícil para os subordinados, vista a sua condição inferior denunciar o terror psicológico sofrido por ele, temendo de represálias ou sua demissão, deste modo, e acabam por sofrerem em silêncio.

Um ambiente de trabalho que é cenário do assédio moral, pode se tornar um ambiente propício ao surgimento de doenças psicológicas, que afetam a vida da vítima e a forma como ela se relaciona com a família e toda sociedade. Torna-se um ambiente pouco produtivo, funcionários doentes não trabalham bem e não produzem como deveriam, ao contrário do que imagina o empregador que pratica o assédio na tentativa de pressionar os empregados para aumentar sua produtividade.

Neste artigo científico será explicado o que vem a ser o fenômeno o assédio moral como ocorre nas relações de trabalho, suas formas e os efeitos na vida na vítima.

1 DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em razão da grande relevância social e jurídica essa matéria tem sido alvo de debates e discussões, a priori, se faz necessário entender o significado de assédio moral na relação de emprego, e analisar o entendimento dos tribunais que visam caracterizar o assédio moral, identificar os sujeitos que fazem parte desta relação e qualificá-los.

Segundo o entendimento dos Tribunais Pátrios o assédio moral é visto como uma ofensa grave à pessoa do empregado, algo que o desequilibra e a afeta, que fere sua integridade, modificando até a forma como ele se vê como pessoa. Os Tribunais fazem uso do conceito de assédio moral e suas consequências para fundamentar suas decisões.

Esses são alguns exemplos que podem ser analisados diante da interpretação dos tribunais sobre o assédio moral:

Acórdão de Tribunal Regional do Trabalho - 4ª Região (Porto Alegre - RS), 02 de Julho de 2009 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A exposição da reclamante a situações humilhantes evidencia abuso de direito do empregador, tornando evidentes o constrangimento e o abalo moral sofridos na vigência do contrato de trabalho, situação definida na doutrina e jurisprudência como assédio moral. Configurado o dano moral de que tratam os incisos V e X do art. 5º da CF, a reclamada deve ser condenada ao pagamento da indenização correspondente. Recurso ordinário da reclamante que se dá provimento.

Processo: AIRR 1398005920095040012 139800-59.2009.5.04.0012 AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - VALOR ARBITRADO. Na hipótese dos autos, o Tribunal condenou a empresa do pagamento de indenização por dano moral levando em consideração a perseguição e o abalo moral sofridos pela autora, pois configurado o assédio moral ocorrido na empresa-reclamada. Percebe-se que a Corte a quo analisou a questão com a devida cautela, fixando o valor em patamares razoáveis, de modo a não comprometer o patrimônio da empresa, bem como cuidou para evitar o denominado enriquecimento sem causa da empregada, considerando, ainda, os princípios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade, de maneira que a conduta incauta não ficasse impune e, ao mesmo tempo.

(TST - AIRR: 1398005920095040012 139800-59.2009.5.04.0012, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/08/2012, 4ª Turma)

As relações de trabalho estão cada vez mais competitivas e acabam tornando o ambiente de trabalho um lugar hostil, favorecendo assim o surgimento do assédio moral. Este pode ser reconhecido nas relações, como um comportamento abusivo que ocorre de maneira prolongada, como humilhações, acusações, insultos, gritos dentre outras formas.

Tal comportamento pode ser apresentado tanto pelo empregador quando por um empregado dentro da empresa. Esse ato repulsivo acaba afetando a vítima de uma forma tão negativa que seus efeitos podem ser sentidos fora do ambiente de trabalho, podendo apresentar doenças psíquicas e físicas ou até mesmo provocar em casos extremos o suicídio. É uma sequência de ataques que deixam a vítima em uma condição delicada dentro da empresa, o agressor utiliza várias estratégias para tornar o empregado um alvo do assédio moral.

Diante das circunstâncias o assediado fica desestabilizado emocionalmente, muitas vezes é ignorado e deixado de lado, o que acaba dificultando o exercício de suas funções e atrapalhando seu desempenho, essa técnica é utilizada para fazer com que o empregado que nesse caso é a vítima peça demissão por não suportar a situação.

Margarida Barreto (2000) apud Luiz Souza Aguiar (2005, p.28), usa a seguinte definição do que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho;

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas. São condutas e atitudes cruéis de um (a) contra o (a) subordinado (a) ou, mais raramente, entre os colegas.

Hodiernamente, é comum observar em ambientes de trabalho, abusos cometidos pelos empregadores na tentativa de garantir mais lucros nas atividades que a empresa desenvolve e o fato de estar em uma situação hierárquica superior facilita essa pressão excessiva em seus empregados. Se faz necessário lembra que, não se trata de uma cobrança simples de cumprimento de tarefas ou de que o trabalho seja executado de forma correta. E sim, um tratamento perverso que expõem o empregado a situações humilhantes, constrangedoras, com certa frequência nos exercícios de suas atividades laborais.

1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE.

Esse tipo de assédio pode ser praticado pela figura que estabelece uma relação de hierarquia sobre a outra pessoa podendo ela ser o próprio empregador ou alguém que delegue funções e tenham poder de comando (chefe, diretor, gerente). O assédio é colocado em situações vexatórias de humilhações, pressões desnecessárias com certa frequência ou até mesmo, é isolado dos outros colegas.

Os tribunais reconhecem o assédio moral e utiliza a indenização como instrumento de reparação;

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA GESTANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LEI Nº 9.029/95. CARACTERIZAÇÃO. Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista com

fins de prevenir eventual violação do art. 1º da Lei nº 9.029/95. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA GESTANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LEI Nº 9.029/95. CARACTERIZAÇÃO. O Tribunal Regional manteve a sentença que revertera a justa causa aplicada à autora por desídia e reconheceu o abalo moral sofrido por ela em razão da conduta da empresa ao submetê-la, grávida, a diversos constrangimentos, impedindo-a de trabalhar em grupo, impondo o seu isolamento social, ligando para sua médica para confirmar as complicações médicas decorrentes do seu estado gravídico, além de contatando sua mãe para relatar o comportamento da filha no ambiente de trabalho. Em virtude do dano moral comprovado nos autos, o TRT majorou o valor da indenização para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Contudo, mostra-se evidente do quadro fático traçado pelo Tribunal Regional que a dispensa da autora ocorreu de forma discriminatória, pois confirmado o assédio moral praticado pela empregadora ao pretender que ela se autodesligasse, tanto que questionou a postura da empregada com a sua genitora e com a sua médica quanto aos afastamentos e atestados médicos oriundos da gravidez. Como não logrou êxito, despediu-a por justa causa. Nessas circunstâncias que constituem fatos e provas consignados no acórdão recorrido, não há como não se entender violado o art. 1º da Lei nº 9.029/95, uma vez que se a dispensa não ocorreu em razão da gravidez, ocorreu em virtude dos sucessivos atestados e afastamentos justificados, o que caracteriza ato discriminatório nos termos na referida norma. Recurso de revista conhecido por violação do art. 1º da Lei nº 9.029/95 e provido.

(TST - RR: 1118404820075050020 111840-48.2007.5.05.0020, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

O empregado não poderá ser vítima de assédio moral em nenhuma situação, mesmo que apresente qualquer tipo de necessidade especial ou condição que necessite de tratamento diferenciado, devendo ser tratado com respeito.

1.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio moral vertical ascendente que é praticado pelo subordinado para com seu encarregado, esse tipo de assédio não é muito comum, mas deve ser esclarecido como os demais, um exemplo que pode ser citado para facilitar o entendimento, é que em alguns casos os subordinados podem não executar as tarefas determinadas pelo seu superior ou ainda excelas de forma incorreta para que a culpa incorra para o seu encarregado causando a este prejuízo ou até mesmo a demissão.

Maria Aparecida Alkimim diz que:

[...] por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o (s) trabalhador (es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do (s) assediador (es) para se livrar do superior hierárquico indesejado. (2005, p.65).

Vale fazer a ressalva, que mesmo não sendo uma modalidade comum, esse tipo do assédio existe e tem efeitos negativos no ambiente de trabalho, uma vez que por falta de experiência o encarregado ou é discriminado e tem sua autoridade desrespeitada.

1.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O último tipo de assédio a ser tratado no presente trabalho é o assédio moral horizontal, praticado no ambiente de trabalho pelos próprios colegas com mesmo grau hierárquico, em razão de diferença salarial, competitividade ou até mesmo por recebimento de promoção. Nesse caso o sujeito é submetido a comentários maldosos, situações vexatórias, boatos ofensivos da vida pessoal que podem denegrir a sua imagem.

Nesse sentido, PAMPLONA FILHO (1999, p.18):

Assim como no vertical, a conduta assediadora pode ser exercida por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo destes, desde que, seja este grupo de mesmo grau hierárquico, determinado ou determinável, não se admitindo a indeterminabilidade subjetiva (exemplo: toda a coletividade). Afinal, a conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de suas características danosa, será sempre dirigida a um funcionário específico ou a um grupo determinando para atingir sua finalidade.

Nesse sentido a figura do sujeito ativo será sempre quem, de alguma forma, utilizando-se da sua superioridade hierárquica ou não, expor o outro com quem possua relação de trabalho, a situações vexatórias, humilhações, pressão psicológica ou algo que atinja de maneira negativa a dignidade e integridade do outro em seu ambiente de trabalho. E o sujeito ativo é aquele que sofre os efeitos produzidos pelo assediador, as humilhações, gritos, maus tratos, comentários maldosos entre outras formas de abuso.

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assédio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 7252820125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

O tribunal reconhece essa prática instalada no ambiente de trabalho, por vezes o assédio é cometido entre os funcionários e o empregador ou superior hierárquico, nada faz para evitar ou punir, e este também poderá ser responsabilizado pela omissão.

O assediado, como vítima, deve recorrer aos instrumentos judiciais para garantir a reparação ou pelo menos tentar sanar os danos causados pelo assédio moral, sofrido dentro da empresa, cabendo a esse buscar a responsabilização, tanto para o colega que praticou o ato ilícito, quanto para o empregador que nada fez para evitar a prática.

2 RESPONSABILIDADE CIVIL FACE CAUSADORA DE DANO

É sabido que a responsabilidade civil vem da máxima, aquela que causa dano a alguém fica obrigado a ressarcir-lo dos danos que este vier a sofrer. Devemos também, nesta ocasião esclarecer o que o código define como ato ilícito:

Código civil traz em seus artigos 186, 187 e 927 o conceito do ato ilícito;

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Isto posto, o ato ilícito é cometido por aquele que viola direito ou causa dano a outrem por meio de conduta culposa, seja ela comissiva ou omissiva, ou ainda cometer abuso de direito.

A constituição federal prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada da honra e da imagem das pessoas, sendo assegurado a indenização por eventual dano material decorrente de sua violação. São direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, que devem ser respeitados, inclusive nas relações de trabalho. Devendo ser responsabilizado civilmente aquele que não o fizer, o presente trabalho irá esclarecer alguns pontos referentes a imputabilidade civil nas relações de trabalho no que se refere ao assédio e violações de direitos.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste momento devemos elucidar a responsabilidade civil do empregador, que está fundamentada no risco ou na culpa como causa determinante do ressarcimento dos danos.

Esta responsabilidade pode ocorrer de duas formas no campo da responsabilidade objetiva, que está baseado no risco, e da responsabilidade subjetiva fixado no dolo e na culpa. Nesta perspectiva encontra-se do mesmo modo em serventia a teoria do risco a atividade, segundo o qual o empregador deve assumir os riscos inerentes a sua atividade respondendo pelos danos

que o mesmo vive a causar a seus empregados ou a terceiros, independentemente das circunstâncias da culpa.

Isto posto, devemos sempre levar em consideração a aplicação do princípio da proteção ao âmbito do direito do trabalho. Sabemos que durante toda a história, os trabalhadores foram explorados, sem ser remunerados de forma justa. Sendo essa, não só uma realidade do Brasil, como na maioria dos países. Por esta razão, surgiu a preocupação de equilibrar as partes em um futuro processo judicial.

Neste princípio usamos a máxima, tratar os iguais de maneiras iguais e os desiguais de forma desiguais, devendo haver a equiparação entre as partes para que possa ser aplicado a justiça.

Este princípio presume que o empregador por ter vantagem econômica sobre o empregado, ao empregado será atribuído benefício jurídico, que buscare equiparar as partes para suprir as diferenças. Desta forma aplica-se o que for mais benéfico ao trabalhador.

3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AO EMPREGADO QUE COMETE ASSÉDIO MORAL

Hodiernamente, existe previsão legal da responsabilidade objetiva do empregador pelo assédio moral cometidos por seus prepostos ou qualquer empregado, o empregador terá que ressarcir a vítima civilmente através de indenização moral ou patrimonial.

Desta forma fica evidente que o empregador que não combater o assédio moral em seu ambiente de trabalho, responderá civilmente, estando este obrigado a oferecer a seus funcionários um ambiente de trabalho considerado saudável.

Esse entendimento encontra respaldo no Código Civil, que atribui a responsabilidade objetiva ao empregador em face de atos praticados por seus empregados, no ambiente de trabalho, em seu art.933.

O Código Civil é pertinente quando atribui a reparação civil ao empregador, mesmo que não tenha ele, praticado o assédio.

Art. 932 São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

O relator, Flavio Ernesto Rodrigues Silva, da Decima Turm, reconhece que deverá o empregador indenizar uma vez que cabia a ele prevenir e evitar que esse tipo de conduta ocorra dentro do ambiente de trabalho;

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. AGRESSÕES FÍSICAS. - BRINCADEIRAS DE MAU GOSTO -. Deve o empregador ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais ao empregado que sofreu agressões de seus colegas, ainda que pequenas, como brincadeiras de mau gosto-. O intuito, mais que reparar o sofrimento da vítima, é pedagógico no sentido de prevenir que esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, que poderia ter tido consequências mais graves.

(TRT-1 - RO: 00681002420085010341 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 01/07/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 08/07/2015)

É evidente que o ordenamento jurídico, assegura ao trabalhador o direito de indenização caso tenha seus direitos violados no ambiente de trabalho, o dano moral poderá ser reparado pelo empregador em todas as formas de assédio aqui explanadas. Tendo em vista os malefícios aqui elucidados, cabe ao empregador buscar alternativas para tornar o ambiente saudável, com condições dignas, que não apresente riscos à saúde dos seus empregados.

4 DA NECESSIDADE DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SALDÁVEL

Um das questões mais relevantes referente ao tema é o quanto o assédio moral afeta a vítima de maneira negativa. Fragilizado o empregado pode desenvolver doenças, é nítido que o assédio moral fere dignidade e compromete a saúde psíquica e física.

Um ambiente de trabalho saudável é obrigação do empregador, o ambiente deve oferecer condições dignas para os exercícios das funções laborais. A Constituição Brasileira em seu artigo 5º, traz aos trabalhadores essas garantias, cabendo ao empregador acata-las e caso esse não as faça, deverá ser responsabilizado e terá que indenizar seu empregado mesmo que o assédio tenha sido praticado por ele.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação

As consequências do assédio moral são trágicas, não só para a saúde do assediado, como também na esfera econômica diante do cenário capitalista, pois além de intervir de forma direta no processo de rendimento das empresas, nos casos de queda de produção por ausência e desmotivação por parte dos empregados, acaba por comprometer a previdência pública, por conta do aumento de afastamentos por motivo de saúde e aposentadorias em consequências dos danos psíquicos adquiridos no ambiente do trabalho.

Segundo entendimento de Guedes, (2003, p.14):

A vítima de assédio moral perde o interesse pelo trabalho, assim como o prazer em trabalhar, ficando desestabilizada emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. As vítimas do assédio moral frequentemente são acometidas por cansaço exagerado, estresse, irritabilidade, dores de cabeça, problemas digestivos, alterações de sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração, tristeza, sensação negativa em relação ao futuro, mudança de personalidade levar a um estado de depressão e até tentativa de suicídio.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) concluiu que a gravidade da problemática aqui discutida afeta a economia capitalista, fazendo ressalva a depressão, uma vez que, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das maiores causas de morte e incapacidade no mundo, sendo boa parte

decorrentes de danos psíquicos gerados pelos problemas no ambiente de trabalho.

A competitividade no setor financeiro e a redução significativa de custos para obtenção de lucro, cria um cenário perfeito para surgimento do fenômeno do assédio moral.

Na empresa a evolução do conflito se verifica em fase da completa inoperância dos seus dirigentes, seja por falta de habilidade de seus administradores para lidar com o que se denomina de “recursos humanos”, seja pelo conforto de indiferença, seja porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais.(GUEDES, 2003, p.36)

Entretanto, quando o embargador utiliza-se dessas práticas abusivas para com seus empregados, o efeito acaba sendo o oposto do que era querido por ele, ocasionando baixa produtividade e a queda da capacidade de trabalho em equipe, tendo efeito contrário ao que esperava.

Assim sendo, ocorre a deterioração do ambiente trabalho que não oferta condições saudáveis para desenvolvimento de atividade laboral, o que gera uma diminuição da rentabilidade.

A dados que apontam a queda do rendimento do trabalhador assediado:

Um trabalhador submetido a violência psicológica tem rendimento inferior a 60% (sessenta por cento) em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% (cento e oitenta por cento) a mais. (GUEDES, Marcia Novaes, 2003, p.95)

Uma vez caracterizado o assédio, dentro da empresa, esta, poderá ter que arcar com a devida indenização a vítima nesse caso o empregado que sofreu danos psicológicos. É de grande valia, ressaltar que essa indenização não é apenas moral, podendo ser também, patrimonial uma vez que o assediado poderá ter gastos relevantes para arcar com seu tratamento.

A vítima que sofre o terror psicológico pode desenvolver inúmeras consequências que afeta principalmente sua saúde mental, e por vezes ocorre que esta não tem possibilidade alguma de retomar as suas atividades laborais*.

Disse Guedes (2003, p.42)

Não são apenas problemas psíquicos que acometem a vítima, como também problemas fisiológicos acarretados pelo estresse sofrido, onde grande parte do organismo acaba se debilitando, fazendo com que apareça problemas sérios de disfunção ocasionados pelas agressões, como por exemplo, úlcera, dores de cabeças, falta de ar, ânsia, síndrome do pânico, depressão, insônia, diminuição no sistema imunológico.

Diante a todos danos causados por essa conduta repulsiva a vítima necessita de tratamentos, para não ter o quadro de doença piorado. Resta a vítima buscar auxílio médico e fazer uso de remédios para lidar com as consequências do assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho é algo deplorável que atenta contra a dignidade e integridade física do trabalhador, que deve ser combatido quer pela vítima, quer pela empresa na qual o assédio esteja instalado, cabendo a estes denunciarem a prática ilícita, na tentativa de cessar os ataques do assediador, para que este responda por seus atos judicialmente, para assim, desestimular essa prática repugnante.

Entretanto, o que ocorre é que por medo de perder seu trabalho o subordinado acaba se submetendo a situações de humilhação, e pressão constantes, praticadas pelos superiores hierárquicos na tentativa de garantir grandes produções, ou ainda, por seus colegas de trabalho por motivos que não possuem lógica alguma, pois nada justifica a prática do assédio moral.

Em virtude disso ele acaba tolerando essa situação degradante que deveria ser inaceitável, e isso ocasiona a sua desestabilização emocional, perdendo por vezes sua autoestima, alterando a visão que ele tem de si mesmo.

A prática de assédio não pode ser banalizada ou confundida, pois, não é qualquer conduta mais ríspida ou estressante que seja cometido pelo superior hierárquico que caracteriza o ilícito. O fato do empregador exigir que o trabalho seja cumprido de maneira correta ou com certas exigências não o qualifica como sujeito ativo, do assédio moral.

Assim, para que venha ser identificado, o assédio moral praticado por superior hierárquico tem que haver uma exposição do empregado, a situação de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, de forma e repetitiva, por determinado tempo, palavras ou situações possam causar danos integridade da vítima.

Esse tipo de assédio quando instalado no ambiente de trabalho, prejudica o trabalhador nas suas atividades dentro e fora das relações de trabalho e

compromete sua vida em diversos aspectos, interfere nos seus comportamentos de maneira geral, na forma com age em seus relacionamentos familiares e sociais, havendo prejuízo de ordem econômica caso tenha que passar por tratamento médico e usar medicação para tratar os distúrbios adquiridos.

A prevenção é certamente a melhor forma de coibir esse tipo de conduta, a educação e a conscientização são as melhores estratégias para proteger a relações de trabalho e evitar qualquer tipo de coação moral, o assédio moral afeta o ser humano brutalmente, causando danos muitas vezes irreversíveis. A indenização recebida pela vítima, ajuda a reparar alguns danos, mas não consegue curar a alma ferida.

O assédio moral deve ser combatido permanentemente no ambiente de trabalho, pois suas consequências são sentidas além dele, danos que podem ser responsáveis por mudanças drásticas na vida da vítima, que comprometem a sua saúde, quando o pior não acontece, pois, o suicídio pode ser uma alternativa para quem não consegue mais lidar com a situação e tem sua sanidade comprometida pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz souza. **Assédio moral. O direito à indenização pelos mastratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego.** Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO , Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC, 2000.

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

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2006.

PERELMAN, Chaïm. **Ética e Direito** - Tradução Maria Ermantina Galvão G. Pereira. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação.** São Paulo: LTr. 2008.

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22095904/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1398005920095040012-139800-5920095040012-tst/inteiro-teor-110533200>> Acesso em: 02 maio. 2018.

ABSTRACT

The purpose of this article is to make some considerations about Moral Harassment and the damages caused by it, explaining the effects of abusive behavior, suffered most often by the employee that interferes with the quality of the work environment. It addresses civil liability in the face of the employer, since bullying is established within the company, and it is the responsibility of the employer to provide a healthy and dignified working environment that poses no risk to the physical and mental health of its employees, when the act is committed by the employer or his employees, as well as to clarify the possibilities of reparation for moral and property damage to the victim of bullying. It also deals with the quality of the work environment, listing reasons to demonstrate the need for a healthy environment, to maintain the health of employees and to perform well in the company.

Keywords: Harassment, Work Environment, Health and Accountability.