

ANÁLISE DO DIREITO DAS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

ANALYSIS OF THE RIGHT OF VICTIMS OF MORAL HARASSMENT AT WORK IN THE LIGHT OF THE CURRENT LEGISLATION

Alexsandro Silva¹

RESUMO: A sociedade está diante de um desenvolvimento social e industrial muito grande, que instiga a busca gananciosa pelo sucesso e lucro a qualquer custo, o que pode ser um dos fatores que contribuem para o assédio moral no trabalho. Nesse contexto, o trabalhador fica vulnerável a certas situações constrangedoras, seu trabalho torna-se forçado e sem motivação, sobretudo quando é exposto à humilhação e ameaças, que ocasionam situações de medo e tortura psicológica. Angustiado, muitas vezes a pessoa assediada sofre calado por medo de perder o emprego e não procura amparo legal, por desconhecer seus direitos. Outro fator relevante, é a ética perversa por parte dos empregadores e abuso diretivo de altos escalões da administração, que ferem o princípio mais importante da lei maior, o princípio da dignidade humana. Situação também muito comum vivenciada nos dias de hoje são as metas impostas pelas empresas que, através da desigualdade e subordinação, fazem com que os empregados sejam humilhados e assediados diariamente, obrigando-os a cumpri-las. Nesse sentido, este estudo é importante para a sociedade, pois poderá ajudar a esclarecer sobre o tema em questão, por ser um assunto polêmico e muito debatido atualmente, pois muitos sofrem e não sabem que se trata de assédio moral, cuja prática fere o princípio da dignidade humana e por assim ser, principalmente procurar demonstrar que há normas jurídicas para conter o assédio moral.

4304

Palavras-chave: Assédio moral. Legislação. Direito das vítimas.

ABSTRACT: Society is facing a very large social and industrial development, which instigates the greedy search for success and profit at any cost, which may be one of the factors that contribute to moral harassment at work. In this context, the worker becomes vulnerable to certain embarrassing situations, his work becomes forced and without motivation, especially when he is exposed to humiliation and threats, which cause situations of fear and psychological torture. Distressed, the harassed person often suffers silently for fear of losing his/her job and does not seek legal protection, for not knowing his/her rights. Another relevant factor is the perverse ethics on the part of employers and directive abuse from higher echelons of the administration, which hurt the most important principle of the higher law, the principle of human dignity. Another very common situation experienced nowadays are the goals imposed by companies which, through inequality and subordination, cause employees to be humiliated and harassed on a daily basis, forcing them to comply with them. In this sense, this study is important for society, because it may help to clarify the issue in question, as it is a controversial and much debated issue today, because many suffer and do not know that it is moral harassment, whose practice hurts the principle of human dignity and so, mainly seek to demonstrate that there are legal rules to contain moral harassment.

Keywords: Moral harassment. Legislation. Victims' Rights.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Fаметro. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3061-1915>.

1 INTRODUÇÃO

A crescente preocupação com os direitos fundamentais e a necessidade constante do aprimoramento da aplicação dos mesmos no meio jurídico tornou-se uma questão fundamental na busca por uma sociedade mais justa, e o direito das vítimas do assédio moral no trabalho não é diferente. No âmbito das relações de trabalho existe um número considerável de profissionais que sofrem desse tipo de violência, porém não conhecem as normas previstas para os seus direitos e nem a sua extensão das garantias legais.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo principal identificar as normas legais aplicáveis às vítimas do assédio moral no trabalho, à luz da legislação vigente e as repercussões destes direitos no seio das relações trabalhistas. O questionamento levantado neste trabalho é: Qual é a efetividade das normas jurídicas na busca da proteção dos direitos das vítimas do assédio moral no trabalho?

A relevância deste estudo não pode ser ignorada, face às diversas consequências físicas, emocionais e psíquicas sofridas pelas profissionais vítimas de assédio moral e que precisam de um meio legal efetivo para garanti-los. Desta forma, a adoção de mecanismos adequados à realidade laboral, ao que tange à força da lei, torna-se fundamental.

4305

Como metodologia bibliográfica, foram realizados estudos sobre assédio moral, direitos trabalhistas dispostos na legislação brasileira, assim como sobre casos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos quais a temática foi abordada. Desta forma, foi possível realizar um mapeamento da legislação atual e o seu papel na garantia dos direitos basilares necessários para o pleno funcionamento das relações de trabalho.

Foram ainda levadas em consideração as principais teorias e debates relacionados ao tema, bem como suas diferentes abordagens jurídicas contidas na legislação brasileira. Portanto, ao fim desta análise bibliográfica acerca do direito das vítimas do assédio moral no trabalho à luz da legislação vigente, espera-se evidenciar como este direito é sempre aperfeiçoado e apresentar respostas para o questionamento levantado no início deste estudo.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um tipo de violência psicológica que viola a dignidade das vítimas e leva à sua perda de autoestima. Isso geralmente envolve humilhação diária, assédio moral e pressão ou abuso verbal ou físico. Quem é vítima de assédio moral normalmente apresenta sinais de ansiedade, depressão, alterações de humor, isolamento

social, estresse, falta de produtividade e até mesmo transtornos de ansiedade e depressão. O assédio moral é uma realidade muito cruel e precisa ser combatida e impedida. Todos nós devemos nos unir para parar esta grave forma de abuso.

2.1 Consequências do assédio Moral

O assédio moral é um ato de violência e humilhação que são praticados desde os primórdios da relação trabalhista. Nos dias atuais, acompanha o mercado globalizado de um modo mais intenso, e avassalador, como parte da engrenagem capitalista. No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser classificado por três principais modalidades, quais sejam: assédio vertical que pode ser tanto descendente quanto ascendente, assédio horizontal e assédio misto. Ávila explica que,

Os tipos de assédio moral são verificados em razão da procedência dos ataques. Distingue-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. (ÁVILA, 2015, p. 39).

Conforme Alkimim explica que,

A forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, chefes, supervisores, dentre outros. (ALKIMIM, 2008, p. 61).

4306

A diferença entre o assédio moral vertical descendente e o assédio moral vertical ascendente, essa espécie é praticada com menos frequência, assim nos ensina Cairo JR,

O assédio vertical ascendente é mais raro e ocorre quando se verifica que o autor da perseguição é o subordinado e a vítima, o superior hierárquico. Pode-se citar, por exemplo, a hipótese em que um novo chefe inexperiente, de pouca idade e inseguro, é admitido ou transferido e passa a ser assediado por um empregado subalterno que tenha largo conhecimento da prática laboral em sua atividade. (CAIRO JR, 2010, p. 720).

Apesar de ser raro, o assédio moral vertical ascendente, pode ocorrer através do empregado quando assedia o empregador.

Já no Assédio moral horizontal não existe uma subordinação entre aqueles que o praticam, Cairo JR, tem o mesmo entendimento e conceitua que o assédio horizontal é aquele que se verifica entre colegas do mesmo status laboral, decorrente, na maioria dos casos, do processo de competição estabelecido pelos dirigentes da empresa. (CAIRO JR, 2010, p. 720).

Temos ainda o assédio moral misto, nesta modalidade existem três figuras: o agressor horizontal, o agressor vertical e a vítima. Para Castro,

O assédio moral misto caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (horizontais) e relações de subordinação (verticais), podendo ser denominado, também, de mobbing combinado. (CASTRO, 2014, p. 59).

Tal situação abala o assediado psicologicamente, de modo que o leva a atitude negativa e antiética do agente causador do assédio moral ao prejudicar o ambiente de trabalho da vítima, levando a vítima a desistir do emprego. Desta forma, trazendo para a vítima prejuízos irreparáveis, uma vez que o assédio pode provocar estresse pós-traumático, ansiedade, irritabilidade, perturbação do sono, perda de autoestima, depressão, induzindo a cometer o suicídio.

No assédio moral é indispensável que a conduta humana seja repetitiva e intencional, gerando prejuízos materiais ou extrapatrimoniais. Para Rosemari o assédio moral:

O Assédio Moral no trabalho é um tema que se tornou uma forte preocupação social, em razão dos desgastes que provoca, dos impactos negativos que causa à saúde e ao bem-estar da vítima, bem como a empresa. O problema não é novo, existe desde os primórdios da relação humana. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como confirmam as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboristas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação das diversas áreas do conhecimento para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. (ROSEMARI 2015, p.17).

A Organização Internacional do Trabalho publicou em outubro de 2016, um trabalho sobre a violência contra mulheres e homens no mundo corporativo, no trabalho, no que relata sobre assédio moral no ambiente de trabalho:

A violência no ambiente de trabalho é uma ameaça para a dignidade, segurança, saúde e bem-estar de todos. Tem impacto não somente sobre os trabalhadores e sobre as empresas, mas também sobre suas famílias, comunidades, economias e sociedade como um todo. De fato, a violência no mundo do trabalho ataca o esforço central da Organização Internacional do Trabalho (ILO) para promover o direito de todos os seres humanos “para prosseguir tanto com o seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidade. (Tradução livre do autor)

Violência psicológica, também denominada como “violência emocional”, compreende abusos verbais e não verbais, psicológico, assédio sexual, assédio moral, ataques e ameaças. (FORASTIERI, 2012, p.114).

A violência psicológica inclui ataques como a manipulação da reputação de uma pessoa, o isolamento de uma pessoa, retenção de informação, atribuindo tarefas incompatíveis com a capacidade ou estabelecendo metas e prazos finais impossíveis. A Organização Internacional do Trabalho define a violência psicológica como o “uso do poder intencional” que prejudica o estado “físico,

mental, espiritual, moral, social ou o desenvolvimento de um indivíduo (FORASTIERI, 2012, p.114).

A análise dos conceitos que explica as caracterizações sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, tem resultados graves como: humilhação, desprezo, isolamento, entre outros. De acordo com Luiz Gomes Ramos e Rodrigo Galia, citando Reginald Felker, o assediador tem um perfil psicológico, consistente no prazer pela prática do rebaixamento dos demais e em outros aspectos, conforme se pode observar:

[...] o assediador é alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento dos outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa autoestima. Dissimula sua incompetência. Em suma, trata-se de alguém que, em última análise, é covarde, impulsivo, tem uma fala vazia e não escuta. Não assume responsabilidade, não reconhece suas falhas, não valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, plagia ou se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendizado. (FELKER,2007, apud RAMOS,2012 p.52).

O assédio sexual não se confunde com o assédio moral, ambos possuem características diferentes, porém, guardam certa aparência. Teixeira explica que é interessante traçar um pequeno paralelo entre ambos:

Enquanto o assédio sexual se caracteriza pela coação a algum ato/prática de conotação sexual, efetuado por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de não efetivação de promoção (ou, ainda, de outros argumentos relativos ao sucesso, ou não, da carreira profissional do assediado), o assédio moral pode se dar mesmo sem que alguma sanção seja cominada. Naquele caso, o assediado poderia perder o emprego ou deixar de ser promovido. Contudo, neste caso, ele pode, apenas (não que isso seja grave, por si só), ser humilhado durante anos a fio, sem que tenha perdido o emprego ou sido prejudicado em eventuais promoções (TEIXEIRA, 2016, p. 25).

4308

Esse texto busca alertar sobre a existência do assédio moral, que consiste na coação ou ameaça de intencionalmente causar dor emocional a alguém. Apesar de não oferecer a possibilidade de perder o emprego ou ser prejudicado em promoções, o assédio moral é ainda mais cruel, pois pode durar anos a fio e suas consequências são igualmente graves.

As consequências do assédio moral são devastadoras para a vítima, pois podem ser graves, como o desenvolvimento de problemas de saúde mental e física. Alguns dos principais efeitos negativos do assédio moral incluem depressão, aumento da pressão arterial, problemas cardíacos, estresse, ansiedade, irritabilidade, fobias, insônia e perda do interesse em atividades diárias. Além disso, a vítima também pode desenvolver baixa autoestima, sentimentos de isolamento e paranoia.

O assédio moral no ambiente de trabalho também prejudica a produtividade e a qualidade do trabalho das vítimas. Devido ao nível elevado de stress, a vítima sente-se cada vez mais pressionada e preocupada em cumprir as suas tarefas, mas não consegue devido às circunstâncias. Esta pressão em relação ao trabalho torna as vítimas incapazes de executar adequadamente os seus deveres, e como resultado, um retardamento na entrega dos trabalhos pode ocorrer. Assim, a produtividade e a qualidade do trabalho podem sofrer e assim colocar a empresa em grandes prejuízos.

Além disso, o assédio moral causará um clima de hostilidade e desconfiança entre os empregados, pois sempre que há vítimas de assédio moral, outros trabalhadores também se sentem inseguros. Testemunhar outras pessoas a serem vítimas do assédio psicológico pode levar a uma sensação de medo entre os outros trabalhadores, que podem sentir-se ameaçados de que o mesmo possa acontecer a eles.

Portanto, são muitas as consequências negativas do assédio moral que afetam tanto a empresa, como a vítima. É essencial que as empresas tomem medidas imediatas para prevenir que isso aconteça e para garantir que todos os trabalhadores sejam tratados com o respeito que merecem. A empresa deve implementar regras claras e severas contra o assédio moral e, se for necessário, deve levar a questão aos tribunais.

2.2. Legislação nacional

O assédio moral e a dignidade da pessoa humana não possuem uma legislação específica no Brasil, sua prática pode ser punida através da legislação existente, encontra-se fundamentos no Código civil, Constituição Federal, Código Penal e nas Leis do Trabalho (CLT), como veremos abaixo.

Na Constituição de 1988 que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme art. 1º, além de prever o direito de reparação por dano moral, material e a imagem, no seu artigo. 5º que rege os direitos e garantias fundamentais. No artigo. 5º, incisos V e X, da CF, assegura o direito da pessoa, o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V diz o seguinte:

É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Nesse mesmo sentido, o inciso X diz:

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;

De acordo com o artigo 196 da Constituição Federal de 1988, trazendo interessante e importante conceito, qual o Estado tem o dever de cuidar da dignidade do ser humano e a ordem social.

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

No artigo. 154 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixa claro que as empresas têm o dever de cumprir qualquer norma para o bem-estar do trabalhador, não resta dúvida que as empresas têm o dever de promover um ambiente de trabalho saudável, que preserve a saúde dos trabalhadores, que o Estado sempre esteja fazendo regras para garantir os direitos dos Trabalhadores, vejamos o que diz o artigo.154 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

4310

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes, e sendo o Assédio Moral uma falta grave por parte da empresa, o trabalhador poderá recorrer a esse dispositivo do artigo 482, alínea j da consolidação das Leis do Trabalho. Vejamos o que diz o artigo. O artigo 482, alínea j, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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;

Temos também o artigo. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho. O advogado do assediado poderá entrar com um pedido de rescisão indireta, com o fundamento de cometimento de falta grave por parte do empregador, que assim ocorre o

desligamento do trabalhador da empresa com o levantamento de todas as verbas rescisórias, trazendo certa tranquilidade ao assediado.

Como já vimos anteriormente o assédio moral, causador do dano moral, pode gerar como um dos seus efeitos, a depressão ou até mesmo o suicídio. O Código Civil de 2002 trouxe em seus artigos, 186 e 187 um novo avanço sobre a reparação do dano moral. Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro:

Artigo. 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”.

Artigo. 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.

A lei civil é possível de ser aplicada em casos de assédio moral, contudo analisar que não é o suficiente para prevenir o ato do dano causado, e por este motivo se faz, necessárias novas criações de leis que atendam estas necessidades e que repararem o dano causado às vítimas. Para Hirigoyen,

A lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. Não se trata de maneira alguma de um perdão barato. Salienta que apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção. (HIRIGOYE, 2009, p.348).

4311

Vejamos, no Código Penal Brasileiro os artigos que defendem a dignidade do assediado, o assédio moral poderá ser enquadrado no crime de calúnia, quando o assediador acusar o assediado pela prática de algum crime que não cometeu, conforme o artigo 138 do Código Penal Brasileiro. Sua pena é detenção de seis meses a dois anos, mais multa.

No mesmo sentido, no artigo 139 do Código Penal Brasileiro, defende a honra da vítima caso o assediador ofenda publicamente, sendo punível com detenção de três meses a um ano, mais multa.

No artigo 140 do Código Penal Brasileiro, se o assediador ofende-se a dignidade ou o decoro da vítima, poderá tipificar crime de injúria, cabendo detenção de seis meses a um ano ou multa. Crime de constrangimento e de liberdade mediante a violência ou grave

ameaça, o assediador poderá ser enquadrado nos termos dos artigos 129 do Código Penal Brasileiro, no mesmo dispositivo, os artigos 146 e 147.

Artigo.129 - Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano.

Artigo.146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Artigo. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

Tanto quanto o assédio moral no código penal brasileiro, há vários outros crimes de assédio moral que poderá ser enquadrado.

O “Instituto da Medida Provisória n. 903/19”, sancionada em abril de 2019, veio trazer algumas alterações importantes para o combate ao assédio moral. A medida provisória estabelece como irresponsável por danos morais qualquer conduta abusiva por parte dos empregadores contra seus funcionários. Além disso, a medida provisória obriga as empresas a disponibilizarem cursos de formação sobre ética e cidadania, que expliquem como identificar e lidar com atos de assédio moral contra seus funcionários.

Estes cursos foram pensados para conscientizar os trabalhadores sobre seus direitos e evitar o assédio moral. A medida provisória também abre caminho para que as empresas possam criar “Programas de Prevenção ao Assédio Moral” que devem estar direcionados a ampliar a conscientização sobre esta prática, bem como desenvolver ações de prevenção e controle do assédio moral, para evitar esta prática.

2.3. Direto da vítima de assédio moral no trabalho

As indenizações por danos morais e por danos materiais tornaram-se um dos efeitos conexos no contrato de trabalho mais relevantes nas últimas décadas do cotidiano trabalhista. A partir do seu reconhecimento pela criação da Carta Magna de 1988, o dano moral e o dano material passaram a ser tratados mais claramente. Assim dispôs no artigo 5º inciso X da Constituição Federal: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e

a imagens das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No artigo. 1º, III, da Constituição Federal de 1988, em seu fundamento está a dignidade da pessoa humana. Declaração Universal dos Direitos Humanos, também reconheceu que a dignidade é inerente a todos os membros da família. Nas palavras de Furtado (2006, p 29-38.)

É de se concluir que dar fundamento ao Estado na dignidade da pessoa humana patenteia o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre, ao mesmo tempo em que o próprio Estado reconhece ter suas pilastras na observância do princípio em baila em favor do ser humano, abrangendo tal princípio não somente os direitos individuais, mas os direitos outros, de natureza econômica, social e cultural.

A proteção dos trabalhadores tem por finalidade a defesa da própria dignidade do ser humano, como salientam vários estudos sobre o tema. Segundo destaca Pedro Lenza, (2009, p 75),

A Constituição Federal de 1988 despendeu fundamental importância aos direitos sociais. Incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, nos artigos. 6.º ao 10º da CF/1988, a sua disposição no texto constitucional antecede até mesmo à organização do Estado. Não se pretende, com isto, afirmar uma hierarquia entre as normas constitucionais. Porém, isso demonstra a importância dada pelo legislador constituinte ordinário aos direitos sociais. Além disso, os valores sociais do trabalho e a da dignidade da pessoa humana vieram estabelecidos como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1.º, IV, da CF/1988).

A reparação por danos causados pelo assédio moral, tem o direito de resistência, dando ao trabalhador a oportunidade de resistir às ordens abusivas, ilícitas e até humilhantes do empregador. Em nosso ordenamento jurídico o direito de resistência é aplicado pelo empregado no conflito contra o empregador para ter os seus direitos garantidos, Xerez explica:

O direito de resistência do empregado pode ser exercido mediante uma série de condutas que demonstrem sua oposição aos atos abusivos praticados contra si, tais como recusa legítima de obediência a ordens ou exercício de tarefas abusivas; denúncia dos atos abusivos a superior hierárquico do assediador, acompanhada de requerimento de medidas necessárias para cessação de tais atividades; ou mediação do conflito por meio de órgão da empresa ou entidade sindical. Em face, porém, da subordinação hierárquica do empregado no contrato de trabalho, dificilmente o exercício do direito de resistência pelo próprio empregado vítima de assédio moral obterá êxito em fazer cessar a prática de atos abusivos, sendo normalmente necessária a tutela judicial de tal direito. (XEREZ,2015, p. 44).

Como explanado anteriormente, o assédio moral tem direito de resistência contra atos que configurem assédio moral, podendo se opor a exercer tarefas abusivas e

humilhantes, considerando que o assédio moral se caracteriza pela prática não de ato único, mas de atos repetidos e sistematizados, o direito de resistência abrange a repressão de atos em curso e de atos futuros.

De outra forma uma legislação própria para o assédio moral, contudo, vem sendo estudado pelas doutrinas, porém, sua interpretação por analogia de alguns dispositivos do Direito Civil e dos princípios fundamentais, evidenciam, pela consideração do assédio moral como sendo um dos motivos de rescisão indireta do contrato de trabalho, onde a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 483, possui um rol de situações que são capazes de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, segundo Godinho, (2014,p.730),

Enquadra-se no presente tipo jurídico o comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador que traduza exercício irregular de tais prerrogativas, exacerbando as manifestações de poder sobre certo empregado. A intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração. Registre-se que, entre todos os dispositivos que podem incidir sobre o denominado assédio moral do empregador sobre o empregado (alíneas a, b, d, e e f) do art. 483, este é, certamente, de maneira geral, o mais apropriado.

4314

A rescisão indireta pode ocorrer quando o empregador comete falta grave que torne impossível a relação empregatícia, solução que o empregado, vítima de Assédio Moral, tem para sair do emprego sem perder seus direitos trabalhistas. O dano moral se caracteriza com violação dos bens de ordem moral ou ofensa, tais que se referem à sua liberdade, à sua honra, saúde mental e física e à sua imagem.

O empregado, vítima de assédio moral poderá requerer em processo judicial o pagamento de indenização por danos morais. O assediador tem a responsabilidade no âmbito civil de reparar os danos causados à vítima. Assim, destaca Xerez:

Responsabilidade, no âmbito civil, é a obrigação de reparar os danos causados, regra geral, por ato ilícito. A responsabilidade civil pode ser de natureza contratual ou extra-contratual. A responsabilidade contratual decorre do descumprimento de uma obrigação prevista em contrato. Já a responsabilidade extracontratual advém da violação direta de norma legal. O fundamento da responsabilidade extracontratual vem assentado no princípio do *neminem laedere*, que se traduz no dever genérico de não causar dano a outrem, independentemente de qualquer vínculo de natureza contratual, consubstanciando regra de civilidade e convivência entre seres humanos. (XEREZ,2015, p. 50).

Os requisitos da responsabilidade civil de acordo com Xerez:

Existem requisitos da responsabilidade civil pela indenização de danos decorrentes de assédio moral. Os requisitos da responsabilidade civil pela indenização por danos materiais ou morais decorrentes de assédio moral, como responsabilidade extracontratual e subjetiva, podem ser identificados como: a) ato ilícito; b) dano; e c) nexo causal. (XEREZ,2015, p.51).

Portanto, a vítima de assédio moral e material tem direito a indenização pelo dano causado, conforme a gravidade do dano sofrido, preservando assim, a dignidade da pessoa humana. O assédio moral no trabalho afeta não apenas os trabalhadores acusados, mas também todas as partes envolvidas. Qualquer indivíduo acima de 18 anos pode sofrer assédio moral no trabalho. As mulheres, os trabalhadores de idade avançada e aqueles com deficiência são especialmente vulneráveis.

Quanto maior a desigualdade de gênero na empresa, maior a chance de as mulheres sofrerem assédio moral. Além disso, existem casos de assédio moral entre pares, principalmente entre os trabalhadores mais jovens. Cada vez mais, é essencial que todos estejamos conscientes das leis sobre assédio moral no trabalho em nosso país, para que possamos compreender os direitos das vítimas e oferecer ajuda e suporte adequados.

4315

As leis, em geral, exigem que todos os empregadores implementem procedimentos de assédio moral no trabalho e que estejam preparados para lidar com reclamações justas. Se você é uma vítima de assédio moral, lembre-se de que você tem direitos e deve procurar a ajuda necessária para que sejam protegidos. Estar preparado significa estar ciente dos seus direitos legais de proteção contra o assédio moral e ter as ferramentas para abordar esta questão de forma eficaz.

CONCLUSÃO

Após o estudo sobre a Análise do Direito das Vítimas do Assédio Moral no Trabalho à luz da Legislação Vigente foi possível perceber a extensão dos prejuízos que o assédio moral no trabalho ocasiona na vida profissional e na vida social de suas vítimas. A Lei nº 13.467/2017 veio intensificar a proteção às vítimas de assédio moral, pois assegura que a responsabilização dos autores seja realmente feita.

Contudo, percebe-se ainda que ainda há muitas desigualdades entre as classes trabalhadoras, havendo maior vulnerabilidade das pessoas em situação de desemprego ou com trabalho informal. Ainda existe uma resistência por parte dos proprietários das

empresas à adoção de práticas que visem o bem-estar dos trabalhadores, como promover direitos e estruturas salariais mais satisfatórias.

Todavia, apesar dessa realidade, a análise do direito das vítimas do assédio moral no trabalho é essencial para garantir a plena realização dos direitos sociais e o respeito à dignidade humana. Nesse diapasão, o papel do Estado deverá além de promover direitos seguros, ser vigilante quanto à utilização correta dos direitos e das leis de proteção às vítimas de assédio moral no trabalho.

Dessa forma, como resultado desta análise pode-se entender que a Lei nº 13.467/2017 contribuiu para a promoção de melhores condições de trabalho e maiores níveis de segurança aos trabalhadores vítimas do assédio moral, pois representou o avanço legal necessário para punir os assediadores com base no que a Constituição Federal já garantia no sentido de defender os direitos humanos.

As consequências do assédio moral no trabalho são tão nocivas que se tornam essenciais ações efetivas de combate a estes fatos. É importante que os órgãos fiscalizadores e as entidades responsáveis tomem medidas mais duras para punir os assediadores e coibir todos os tipos de abusos na área do trabalho.

4316

Em suma, a análise do direito das vítimas de assédio moral banuiu a impunidade de práticas antissociais que ainda vista no ambiente de trabalho brasileiro. Se faz necessária a promover mudanças culturais para estabelecer eficazmente seus parâmetros e combatê-las quando existentes. É neste sentido que a contribuição dessa análise aqui apresentada se mostra uma importante fonte de sustentação para a modificação destas práticas.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2015.

ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

CAIRO JR, José. Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 720.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 59

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 730.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 348.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido Ontológico do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol.121, p. 29-38, jan – mar, 2006

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 75

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. São Paulo: p. 195, jan. 2007.

4317

TEIXEIRA, João Luís Vieira. O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 3. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.25.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela jurídica do empregado em face de assédio moral**. São Paulo: LTr, 2015.