

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LUAN CÉSAR MACIEL MACHADO, INGRID DOS SANTOS TEODORO E
ISABELA SERRALHA
PROFESSORA FERNANDA BARRETO

**OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NAS
ORGANIZAÇÕES**

Rio de Janeiro

2018

OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES
THE IMPACTS AND CONSEQUENCES CAUSED BY MORAL IN ORGANIZATIONS

LUAN CÉSAR MACIEL MACHADO, INGRID DOS SANTOS TEODORO E ISABELA SERRALHA

OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Fernanda Barreto

OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

O assédio moral, assunto antigo e ao mesmo tempo atual, perpassa por toda a história da humanidade, e vem tomando mais força a cada dia, pois de forma recorrente tem acontecido dentro de nossas organizações e pouco ainda se fala sobre, por isso muitas dúvidas ainda permeiam este assunto, em que pessoas são acometidas a situações vexatórias e humilhantes para serem menosprezadas e denegridas moralmente. De forma descritiva e bibliográfica, este trabalho visa esclarecer e elencar os pontos deste assunto, coletando informações fidedignamente das situações que serão apresentadas de vítimas, e para a contribuição acadêmica e organizacional. Desta forma, caracterizar o assédio moral, e suas formas de ocorrer dentro das organizações, as diferenças entre assédio moral e sexual, as consequências para o assediador segundo as leis e o que a vítima deve fazer quando se sentir exposto a esse tipo de situação.

Palavras-chave: assédio, leis e consequências.

ABSTRACT

Bullying, an old and at the same time current issue, runs through the history of mankind, and has been growing stronger every day, as it has recurrently happened within our organizations and little is said about, so many doubts still permeate this subject, in which people are affected to vexatious and humiliating situations to be despised and morally denigrated. In a descriptive and bibliographical way, this work aims to clarify and list the points of this subject, collecting information reliably from the situations that will be presented of victims, and for the academic and organizational contribution. In this way, characterize bullying and its forms within organizations, the differences between moral and sexual harassment, the consequences for the harasser according to the law and what the victim should do when exposed to this type of situation.

Key-words: harassment, laws and consequences.

Sumário

INTRODUÇÃO	4
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
CORPO DO TRABALHO/DESENVOLVIMENTO	9
CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	9
ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES	10
ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL	11
CONSEQUÊNCIA DOS ASSÉDIOS NAS ORGANIZAÇÕES.....	13
PRINCIPAIS AÇÕES QUE DEVEM SER TOMADAS PELO ASSEDIADO	16
A LEI BRASILEIRA SOBRE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL.....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO:

A ocorrência do assédio moral remonta desde a Idade Média, e perpassa por toda a história, desde aquela época as pessoas eram inferiorizadas a prestarem algum tipo de serviço ou trabalho, para alcançar bens terrenos e “espirituais”, e chega até os escravos, que recebiam tarefas que eram intituladas indignas e logo praticadas por pessoas insignificantes. Com o advento da globalização, implantou-se a doutrina de que o homem precisa trabalhar para seu crescimento pessoal, e sua prosperidade depende unicamente da sua conduta.

Nessa época, as classes sociais foram reestruturadas, a fim de proporcionar melhores condições àqueles que detinham o pecúlio da manufatura, na qual o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho, piorando, assim, as condições do ofício em fábricas, oficinas, e em diversos outros meios de produção econômica.

Em um ambiente de trabalho não é raro haver por vezes abuso por parte de outros colaboradores e chefes, por muitas vezes percebe-se a ocorrência de “bullying”, “mobbing”, “harassment”, “whistleblowers”, abuso de poder, menosprezo por condição social, racial, religiosa.

Na maioria das ocasiões, o assediado sofre uma série de consequências, que envolvem aspectos psicológicos e até físicos relevantes, que podem ser associados às doenças de trabalho, tais como: Medo, bloqueio, desmotivação, depressão, isolamento, ansiedade, cansaço, estresse e sensação de abandono, tudo isso pode levar a sérias consequências e chegar ao ápice, o suicídio.

Para tais assédios o vitimado precisa procurar a justiça do trabalho, e é necessário que fique comprovada a ação do agressor, por meio de provas ou testemunhas e se houver a constatação deste crime, passa-se valer a pena aplicada a pagamento de indenizações e consequências penais para o réu como prisão, cassação de certificado ou diplomas, entre outros.

O objetivo deste artigo é apresentar uma série de fatores aplicados ao assédio aos colaboradores terceirizados nas empresas buscando também apontar as principais consequências e traumas que podem permanecer com o assediado.

Tão pouco a prática de assédio é inadmissível nas instituições hoje, como sua prática demonstra completa imaturidade e respeito profissional pela parte do assediador, logo o mesmo deve ser considerado inapto à exercer sua função, ou ao menos deve passar por um curso de reabilitação das boas práticas profissionais com seus subordinados ou colegas de mesma posição.

Diante de todo processo a ser feito e consequências ao agressor. Quais as dúvidas que ainda permeiam as vítimas desse tipo de abuso?

Essa pesquisa tem como objetivo apresentar e caracterizar o assédio moral aos colaboradores terceirados ou não efetivos numa organização, apontando as principais consequências causadas por esse ato de agressão as vítimas, ao assediador e a empresa, sanando as dúvidas que ainda existem sobre essa agressão e apresentando como o assediado deve agir e como a lei procede nesses casos.

Sendo uma das preocupações dos profissionais da psicologia organizacional e do trabalho. A metodologia de abordagem é a interdisciplinar, pois abrange disciplina do Direito Constitucional e do Trabalho, e também envolve o Direito Civil e Direito Penal. Além de o tema ser também relevante para outras áreas que não somente a jurídica, como a Sociologia e a Psicologia.

Esse trabalho utiliza de um método bibliográfico, bem como descritivo, exploratório e qualitativo de forma que os insights coletados se apresentem fidedignamente as situações em que serão apresentadas, aqueles que foram vítimas, além da busca de contribuição acadêmica para pesquisas futuras e pretende definir o conceito de assedio e identificar as consequências para a saúde das vítimas.

Muitas empresas, em busca de alcançarem suas metas, usam de incentivos abusivos e intimidatórios. Essas atitudes criam ambientes insuportáveis de pressão psicológica, o que leva superiores a invadir os limites de seus subordinados, os maltratando a fim de conseguirem obter os resultados desejados. Essas são as causas mais frequentes de ações trabalhistas requerendo indenizações por assédio moral, imagine esta situação:

“Imagine que após ser caluniado e difamado por colegas de trabalho, o indivíduo ainda seja transferido para uma unidade que fique mais longe de sua casa. Imagine que o mesmo perca sua vaga por alguém que não possua as mesmas competências que as suas, e que ocupe o cargo por apenas ser amigo ou protegido de alguém importante. Imagine que ao buscar ajuda a um superior, este indivíduo receba a sugestão de se retirar da empresa se não estiver

contente com suas condições. Esta situação não só traria angústia e estresse, mas também poderia afetar sua saúde física, acarretando maiores problemas e impedindo que a situação pudesse ser revertida ou superada. ”

Embora não seja um tema novo, o assédio moral ainda vem sendo um ato cada vez mais recorrente no ambiente de trabalho, em qualquer esfera hierárquica e que pode gerar uma série de más consequências para a vítima, tanto psicológicas como físicas.

O intuito deste trabalho é de esclarecer como se caracteriza o assédio moral, suas consequências e o que fazer a respeito, demonstrando de forma abrangente os mecanismos que o empregado deve utilizar para se proteger e evitar novas ocorrências.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Refere-se a toda forma de conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitudes, etc.) que expõe o trabalhador (a) a situações humilhantes e constrangedoras ocorridas de forma intencional, repetitiva e duradoura durante a jornada de trabalho, atentando contra a integridade psíquica ou física do indivíduo, diminuindo sua autoestima, ameaçando seu emprego e/ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS, 2007).

Ainda não há no Brasil, lei federal específica para reger o assunto do assédio moral, por isso os casos apoiam-se na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e é possível ver os resultados das ações movidas pelas vítimas, onde muitos já têm sido indenizados pelos danos ocorridos em algum momento de suas vidas laborais.

O assédio moral dentro das organizações é um acontecimento muito antigo, que se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações vexatórias, que acontecem de forma contínua e por um longo período de tempo, descreve ainda Guedes (2003, p. 32)

“O assédio moral, na realidade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho”, [...] “é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou

à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

São notórias as mudanças que ocorrem na vida do assediado, o rendimento já não é o mesmo, perde a capacidade de liderar e o espírito de equipe, sempre está desmotivado. Indo mais além, por muitas vezes não é difícil observar casos de doenças físicas que se abatem sobre essas pessoas, pois um organismo estressado, sem forças e continuamente humilhado, tende a doenças.

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. (GUEDES, 2003, p. 93)

Quanto à legislação, em 2009 existiam no Brasil mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios. Vários projetos já foram aprovados, dentre eles, os da cidade de São Paulo, Guarulhos, Bauru, Iracemápolis, Jaboticabal, Cascavel, Sindrolândia, Natal, Reserva do Iguaçu, Campinas e Guaracema. Em nível do estado, destaca-se o Rio de Janeiro, que desde 23 de agosto de 2002, conta com lei aprovada (no. 3921), estando em tramitação projetos em outros estados, como: São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, etc. Em nível federal há proposta de alteração do Código Penal, e outros projetos de lei (MENDES, 2006; MACIEL & GONÇALVES, 2009).

Na maior parte dos casos, o assédio moral dá direito à rescisão indireta, e o trabalhador ainda pode pedir indenizações morais e/ou materiais. Porém a parte mais difícil é a coleta de provas contra o assediador. Por ser um ato muitas vezes verbal, sem que se tenha uma prova concreta, essa coleta se torna praticamente impossível, o que dificulta a punição (MENDONÇA, SOUZA & OLIANI, 2008).

O paralelo entre os assuntos: enquanto o assédio sexual se caracteriza pela coação a algum ato ou 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 acontecer mesmo sem que alguma sanção seja cominada.

Naquele caso, o assediado poderia perder o emprego ou deixar de ser promovido. Neste, ele pode, apenas (não que isso não seja grave, por si só), ser humilhado durante anos a fio, sem que tenha perdido o emprego ou sido prejudicado em eventuais promoções.

Ou seja: no assédio sexual há o elemento da promessa de uma vantagem (lícita ou não) ou a ameaça de algum prejuízo para compelir alguém a alguma conduta de conotação sexual.

Nesse sentido, citamos a didática ementa a seguir, do Tribunal do Trabalho do Paraná:

TRT-PR-15-7-2008 ASSÉDIO SEXUAL – LEI 10.224/2001 – ARTIGOS 1º, III E 5º, X DA CF – Para a caracterização do assédio sexual afigura-se imperiosa a ocorrência dos elementos voltados à tentativa de obter favores sexuais da vítima, por superior hierárquico. Previsto como crime, por força da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art.216-A ao Código Penal Brasileiro, configura ato extremamente danoso, porquanto, além de causar constrangimento à vítima, atinge a honra e fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III e 5º, X), tornando hostil o ambiente de trabalho. TRT-PR-06592-2005-012-09-00-7-ACO-25126-2008-2ª TURMA. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO. Publicado no DJPR em 15.7.2008.

Já no assédio moral não há outra motivação que não o rebaixamento moral ou psicológico do ofendido, visando à sua diminuição como trabalhador e, mesmo, como pessoa.

CORPO DO TRABALHO/DESENVOLVIMENTO

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Como sabemos, o assédio moral é um **tipo de violência** em que determinada pessoa humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade de outra. O assédio moral no trabalho consiste na **exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações humilhantes**. Na maioria dos casos, o assediador é um superior, porém, pode acontecer entre colegas e de subordinados para a chefia. Situações isoladas não são caracterizadas como assédio, para isso, é necessário que haja uma repetição dos atos do assediador.

Algumas características de assédio moral no ambiente de trabalho:

- Brincadeiras racistas, sexistas, etc.;
- Comentários que denigrem a imagem do colaborador;
- Ironia e descaso (como ignorar um trabalho feito);
- Desmerecer a inteligência ou a formação do colaborador;
- Ignorar a presença do colaborador no ambiente de trabalho;
- Delegar funções que estão além do cargo do colaborador, para gerar constrangimento ou isolamento;
- Desvalorizar sofrimento físico ou emocional, mesmo mediante atestados médicos (dizer que a dor é frescura, que quem tem depressão não dá risada);
- Não permitir que a pessoa fale ou que se defenda em uma argumentação.

Progressivamente acontece uma fragilização emocional da pessoa que sofre o assédio e a possibilidade de aparecimento de quadros ansiosos e depressivos.

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

O assédio moral no ambiente de trabalho acontece diariamente em empresas de todos os portes e áreas de atuação.

Esta exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, que em sua maioria acontece de maneira velada, compromete a saúde mental e física do assediado, desencadeando ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos.

Uma das principais causas do assédio moral é a desinformação e despreparo dos gerentes e chefes de setor, exatamente aqueles que comandam o trabalho da maioria dos empregados, bem como de cobrar a realização das metas necessárias.

Muitas vezes, os outros colegas de trabalho, embora presenciem as cenas, não apresentam posição ativa e de defesa do humilhado, gerando um sentimento ainda maior de injustiça e abandono. (Na maioria das vezes o silêncio, tanto do abusado quanto dos cúmplices, está relacionado ao “medo de perder o emprego”).

Assim, a vítima que está inserida numa relação de trabalho onde predomina a prática do assédio moral sofre pressões de todos os lados, o que o faz pensar duas vezes antes de pôr um fim a esse quadro. Essa afirmação deve ser considerada sob o prisma de que vivemos em um país com altíssimos índices de desemprego, analfabetismo e pobreza, e esse trabalhador certamente chegará à conclusão de que é melhor calar diante de todo o sofrimento e garantir o sustento próprio e de sua família por mais algum tempo.

ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

É interessante traçarmos aqui um pequeno paralelo: enquanto o assédio sexual se caracteriza pela coação a algum ato ou 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. Neste, ele pode, apenas (não que isso não seja grave, por si só), ser humilhado durante anos a fio, sem que tenha perdido o emprego ou sido prejudicado em eventuais promoções.

Ou seja: no assédio sexual há o elemento da promessa de uma vantagem (lícita ou não) ou a ameaça de algum prejuízo para compelir alguém a alguma conduta de conotação sexual.

Nesse sentido, citamos a didática ementa a seguir, do Tribunal do Trabalho do Paraná:

TRT-PR-15-7-2008 ASSÉDIO SEXUAL – LEI 10.224/2001 – ARTIGOS 1º, III E 5º, X DA CF – Para a caracterização do assédio sexual afigura-se imperiosa a ocorrência dos elementos voltados à tentativa de obter favores sexuais da vítima, por superior hierárquico. Previsto como crime, por força da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art.216-A ao Código Penal Brasileiro, configura ato extremamente danoso, porquanto, além de causar constrangimento à vítima, atinge a honra e fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III e 5º, X), tornando hostil o ambiente de trabalho. TRT-PR-06592-2005-012-09-00-7-ACO-25126-2008-2ª TURMA. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO. Publicado no DJPR em 15.7.2008.

Já no assédio moral não há outra motivação que não o rebaixamento moral ou psicológico do ofendido, visando à sua diminuição como trabalhador e, mesmo, como pessoa.

Outro detalhe já visto aqui é que, no assédio sexual, o agente ativo deve, obrigatoriamente, ser um superior hierárquico do agente passivo (ou vítima). É necessária a chamada “verticalidade” na hierarquia entre ofensor/ofendido. Até mesmo, porque há a questão da ascensão ou não na carreira profissional que estaria (ou poderia estar) em jogo.

No caso do assédio moral, o agente causador pode ocupar posto de mesma ou semelhante hierarquia dentro da empresa, não precisando, necessariamente, ser seu chefe ou superior. Aqui, o interesse maior como vimos, é a própria humilhação imposta ao empregado assediado. Não há um objetivo, em regra, além dele.

Como veremos adiante, alguns Tribunais entendem que o assédio moral pode se dar, inclusive, por grupo de empregados contra seu superior hierárquico, embora na prática, isso seja raro. Até mesmo porque, por ser superior dos assediados, dificilmente essa pessoa se submeterá ou aceitará alguma ofensa/humilhação prolongada ou repetida sem tomar as medidas cabíveis dentro da empresa.

Voltando ao assédio de natureza sexual, não queremos dizer que um empregado, ou empregada, não possa ser assediado por alguém de mesmo nível hierárquico (assédio horizontal), mas este não é o tipo de assédio sexual aqui rapidamente abordado, ou seja, aquele no qual a empresa terá o dever de repará-lo.

No caso agora mencionado, não seria competente a Justiça do Trabalho para a análise da questão, porquanto não se trataria, em rigor, de assédio sexual. Como vimos, para a caracterização do assédio sexual é necessário que o assediador seja hierarquicamente superior ao assediado. Até mesmo porque ele usa esse fato a seu favor, para poder coagir sua vítima com ameaças de demissão, etc.

O próprio Código Penal Brasileiro esclarece bem essa questão ao especificar no art. 216-A que:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (grifamos). Pena detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Portanto, se o assediador ocupar posto de mesma hierarquia dentro da empresa, haverá, sim, a ocorrência de um crime, mas o mesmo não se caracterizará como assédio sexual.

Tal ilícito penal poderá ser caracterizado, por exemplo, como constrangimento ilegal ou ameaça (respectivamente, arts. 146 e 147 do Código Penal).

CONSEQUÊNCIA DOS ASSÉDIOS NAS ORGANIZAÇÕES

Um grande problema encontrado hoje nas empresas quando há assédio de qualquer natureza é o chamado “tool over”, que é nada menos que a contratação e demissão de colaboradores, gerando gastos com processos seletivos e pagamento de direitos trabalhistas, além de prejudicar emocionalmente os colaboradores afetados, podendo até tornar a empresa um alvo de processos.

No momento em que há um problema envolvendo assédio moral ou sexual numa empresa, a mesma fica vulnerável a críticas e desconfianças, do público cliente, de seus colaboradores e investidores.

Um dos pontos mais observados pelos investidores e um fator crucial para decidir investir ou se abster são as finanças. E como os custos de processos são bastantes elevados, principalmente por indenizações, acordos e representações de advogados, os investidores preferem buscar empresas com baixas ocorrências da prática de assédio e empresas alvo de processos públicos e/ou trabalhistas.

Perante o âmbito social a empresa fica com uma mancha em sua credibilidade e logo não é mais um referencial no mercado, e logo perde força e vê clientes antigos e potenciais buscarem concorrentes mais confiáveis e que buscam educar seus colaboradores a buscar o melhor convívio profissional e boas práticas interpessoais.

Considerando que algum assédio dentro das mediações de uma empresa, ela pode ser bastante afetada pelo marketing boca a boca, pois o mesmo é um dos maiores meios de transmissão e propaganda que serve para promover uma empresa e também para leva-la a ruína, portanto é necessário bastante cuidado quanto a divulgações de notícias, sendo reais ou “fakes” (como são popularmente conhecidas as notícias falsas “Fake News”).

O autor Adonir Rocha Both, apontou uma série de situações que podem ser afetar os colaboradores de uma empresa quando há assédio moral, e podem gerar um acréscimo de acidentes de trabalho, pode tornar o clima ruim entre os setores, processos trabalhistas, diminuição da eficiência e desestimular os colaboradores e falta de apreço com os ideais de afins da organização, afetando no resultado com menor qualidade de serviço e produtividade fazendo com que a empresa perca credibilidade interna e externa e possíveis auto sabotagens.

Algumas ações se fizeram necessárias nas leis trabalhistas para barrar e impor consequências contra as crescentes denúncias de assédio moral e sexual a fim de coagir e reeducar os colaboradores para evitar futuras ocorrências, pois tais comportamentos causam danos grandes e por muitas vezes irreparáveis na empresa. Por conta do aumento das repercussões devido a facilidade para denunciar através de meios eletrônicos e redes sociais, as empresas tentam se precaver e negociar acordos para ressarcir colaboradores afetados pelo assédio a fim de evitar a má caracterização da empresa no mercado devida a negligência de algum colaborador assediador. Ao caracterizar um assédio sexual, é importante averiguar se houve incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações que seguem a mesma índole, podendo ser verbal ou física, com finalidade de ofender ou prejudicar outro colaborador, podendo intimidar o mesmo a não denunciar o ocorrido caso contrário será demitido.

No portal do Ministério da saúde, se pode encontrar alguns itens que caracterizam oficialmente um assédio sexual, são eles:

1. “Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
2. Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
3. Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
4. Frases ofensivas ou de duplo sentido;
5. Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
6. Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
7. Elogios atrevidos;

8. Convites insistentes para almoços ou jantares;
9. Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
10. Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual,
11. Mediante promessas de benefícios e recompensas;
12. Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados;
13. Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
14. Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

Para o assediado há graves consequências para sua saúde mental que podem colocá-lo fora do mercado de trabalho por muito tempo, dentre tais consequências pode-se apontar como as mais comuns o estresse emocional, baixa autoestima, perda do poder da concentração, insegurança, impotência quanto a vontade de combater a situação, sentimento de culpa, transtorno de adaptação, perda da produtividade e ansiedade.

De acordo com o especialista em direito do trabalho, Gabriel Alexandrino Alves, acrescenta que:

“... com a promulgação da Lei n.º 10.224 de 2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal brasileiro, o assédio sexual passou a ser considerado crime, sujeitando o assediador à pena de um a dois anos de detenção.”

Em suma, é correto constatar que no que tange ao assédio sexual, o funcionário que comete tal crime perde toda sua carreira construída por um erro que em sua base não deveria acontecer em nenhuma hipótese, sendo em ambiente profissional ou social. Logo a empresa não possuindo ligação com tal prática e muito menos acobertando tal ocorrência, a mesma permanece isenta do processo, mas seu nome permanece ligada indiretamente ao fato e precisará de tempo e participações em projetos sociais para dar um novo foco do público em notícias envolvendo o nome da empresa.

As empresas devem levar em consideração assuntos como assédio moral e sexual, pois tais situações que devem ser tratadas e conversadas com seus gestores e colaboradores através da implantação de um código de ética e

cabe à mesma preservar os conceitos de ética e moralidade dentro dela e fiscalizar as condições de saúde física e emocional do trabalhador para identificar ou prevenir possíveis focos de assédio.

PRINCIPAIS AÇÕES QUE DEVEM SER TOMADAS PELO ASSEDIADO

Em se tratar de como reagir em uma situação de assédio tanto o assediado quanto a testemunha devem manter a calma e agir sem medo ou buscar denunciar o ocorrido para que os gestores responsáveis possam tomar as medidas necessárias para a solução do caso e a punição adequada ao assediador.

Segundo o portal Assédiomoral.org, para que a denúncia possa seguir mais facilmente, o assediado deve buscar:

1. Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário);
2. Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
3. Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa;
4. Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;
5. Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo;
6. Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador);
7. Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo;

8. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Conseguindo assim uma base a se apoiar na denúncia e manter-se em segurança contra quaisquer intimidações ou investidas para difamar o assediado durante o processo.

Mantenha em mente que se você testemunhar uma situação de assédio, você deve superar seus medos, como dito anteriormente, pois seu apoio e solidariedade são importantes para a vítima. E fique atento, pois você pode acabar sendo uma vítima de coerção por presenciar um fato incriminador ao agressor. Não se esqueça da falta de ação por medo ajuda a dar forças ao agressor.

A LEI BRASILEIRA SOBRE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL

Ainda é muito modesta a legislação existente no Brasil com o objetivo de prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador. Não há ainda, uma lei específica de âmbito nacional. Alguns países como França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia, por exemplo, já têm em seu ordenamento jurídico dispositivos visando à redução e à punição dos casos de assédio moral.

O que temos no Brasil são projetos de lei visando normatizar a matéria. Além disso, diversos municípios e Estados, já têm leis que coíbem o assédio moral, ainda que somente na seara da administração pública.

No âmbito federal, o processo legislativo já foi encetado, e pendem de aprovação no Congresso Nacional alguns projetos de lei.

No âmbito administrativo, foi proposto, por exemplo, o Projeto de Lei (PL nº 4591/2001) que estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Na esfera penal, também estão em trâmite projetos, como o PL nº 4.742/2004, que versam sobre a criminalização do assédio moral.

No campo específico do Direito do Trabalho, citamos o PL nº 2.369/2003, do Deputado Mauro Passos, aguardando parecer da Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

Em seus primeiros artigos, assim decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I – atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II – afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência (...)

A ausência de legislação federal específica sobre a questão não resulta na absoluta desproteção ao empregado assediado.

Nas suas decisões, o Judiciário Trabalhista tem embasado as condenações pertinentes ao assédio moral trabalhistas em dispositivos constitucionais, de Direito Civil e do Trabalho.

Na Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, encontramos os fundamentos do Estado, que privilegiam a cidadania, a dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos II, III e IV).

Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

SILVA (2005, p. 136) explica que a Constituição Federal em seu artigo 1º, incisos III e IV, fornece a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude de considerar como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Este, sem dúvida, é o alicerce sobre o qual se constrói todo o arcabouço jurídico relacionado à proteção contra o assédio moral. A partir desta premissa, a Carta Magna, em diversos pontos, poder ser aplicada ao fenômeno.

Nesse contexto, o artigo 5º, X, ao estabelecer que são invioláveis a intimidade, à vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegura o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

Vejamos:

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:

(...)

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

(...)

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

(...)

Descreve Silva que “basicamente, o assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana no tocante à degradação de sua honra subjetiva e objetiva, aniquilando, ainda, com a imagem da vítima” (SILVA, 2005, p. 136).

Quanto ao inciso V do mesmo artigo constitucional supracitado, diz o autor (SILVA, 2005, p. 136 e 137) que, muito embora tenha uma maior aplicabilidade aos danos provocados por intermédio da imprensa, pode muito bem ser direcionado a outras hipóteses. No assédio moral, as gestões do ofensor atingem sobremaneira a imagem da vítima, que se vê em situação de humilhação perante seus companheiros de trabalho, e muitas vezes perante sua família, seus amigos.

Inclusive alguns julgados relacionam a violência do assédio moral às disposições do art. 7º, XXVIII, o qual prevê, em caso de acidente de trabalho, a indenização requerente a este, quando incorrer em dolo ou culpa.

1. DANO MORAL TRABALHISTA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O dano moral trabalhista é aquele que agride direitos de personalidade, como a intimidade, a vida privada, a honra, a liberdade de pensamento, do uso do corpo, e, pois, a incolumidade psíquica do empregado, como a infração recorrente à obrigação de não lesar sua honra e boa fama, caracterizando o assédio (art. 5º, V e X, 7º XXVIII, da Constituição da República, 186 e 927, caput, do Código Civil). Pode recorrer de atos de quaisquer das partes da relação de trabalho subordinado (em sua vigência u após seu termino, quando o ato lesivo corresponder a fatos ocorridos no tempo do contrato) e o empregador tem o dever solidário de reparar o dano provocado por seu empregado, preposto ou serviçal, a outro empregado (art. 932, III, do Código Civil). 2. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DO INTERVALO INTRAJORNADA. Provada a não-concessão integral do intervalo intrajornada previsto no art. 71, caput, da CLT, é devida a reparação prevista no § 4º do artigo citado. (TRT 10ª Região 1ª Turma. RO 00836-2007-018-10-00-2. Juiz Ricardo Alencar Machado. Publicado em 25 de jan. de 2008. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 5 de jun. de 2008, 04:45:33.)

A aprovação da Emenda Constitucional nº 45, de 8/12/2004, publicada em 31/12/2004, com vigência imediata, promoveu diversas mudanças no Poder Judiciário, especialmente no que diz respeito à competência da Justiça do Trabalho, que restou significativamente ampliada. Tornou-se expresso aquilo que já vinha sendo pacificado pelos Tribunais brasileiros: a Justiça Trabalhista é competente para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho.

Com a alteração consolidada, assim passou a dispor o Texto Constitucional:

Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho abrangidos os entes de direito público externo da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (...)

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/2005 concedeu medida cautelar, com efeito *ex tunc*, para dar interpretação conforme a Constituição Federal, suspendendo *ad referendum*, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

A mesma interpretação dada pela liminar concedida pelo STF está sendo aplicada aos demais incisos, excluindo da Justiça do Trabalho qualquer causa que envolva o Poder Público e seus servidores contratados sob o regime estatutário.

Na esfera civil, a partir da vigência do novo Código Civil Brasileiro, ato ilícito causador de dano a terceiro, por culpa, foi expressamente estendido à ocorrência de dano moral.

O artigo 12 do Código Civil traz o princípio da prevenção e da reparação integral nos casos de lesão a direitos da personalidade, assim dispondo: Pode-se exigir que cesse a ameaça ou a lesão a direito da personalidade, reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Em seu artigo 186, o mesmo Código prevê o dano causado por ato ilícito, sendo este caracterizado por qualquer ação ou omissão, voluntária, negligente, negligente ou imprudente, que seja capaz de causar dano a terceiro, mesmo que somente moral. Ato ilícito, comete ainda, aquele que excede os limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa-fé ou bons costumes do seu direito.

Assim, o artigo 186 do Código Civil estabelece que a responsabilidade de indenizar está vinculada à apreciação da culpa do agente, nos seguintes termos: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Estende o conceito de ato ilícito o artigo 187, do mesmo diploma:

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

Já o artigo 927 do Código Civil vigente impõe a obrigação de reparação de do dano percebido pelo consentimento do ato ilícito por aquele que o cometeu.

Portanto, entende-se estar mais que demonstrado que, quando identificado o dano causado à vítima decorrente do assédio moral, não há argumento para que seu agente se furte à obrigação de indenizar, independentemente da teoria da responsabilidade adotada.

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente da 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.

Este dispositivo, além de reger os efeitos jurídicos dos casos previstos artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002, ao impor o dever de reparação do dano por ato ilícito tendo como fundamento a culpa (responsabilidade subjetiva), também possibilitou o reconhecimento da responsabilidade independentemente da indagação de culpa (responsabilidade objetiva).

O próprio Código Civil ressalta a figura do empregador quando dispor sobre a reparação civil:

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; (...)

Conforme se observa em termos gerais, a culpa, em *lato sensu*, foi mantida como requisito para o direito à indenização, entretanto grande novidade entre o atual Código nos apresenta se trata do art. 933, que dispensa a demonstração da culpa adotando a teoria objetiva para essa espécie de ilícito. Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa.

Especificamente, na esfera trabalhista, a CLT, desde 1943 prevê, como motivos de rescisão indireta (hipótese de rescisão de iniciativa do empregado por culpa do empregador), que podem ser invocadas para respaldar eventual ação de indenização por assédio moral duas hipóteses de falta grave do empregador: quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons

costumes, ou alheios ao contrato (art. 483, alínea “a”), e quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo (art. 483, alínea “b”).

Assim, pode-se dizer que o primeiro diploma legal que tangenciou o tema discutido foi a Consolidação das Leis Trabalhistas, que, nos seus artigos 482, “” e 483, “a”, “b”, “d” e “e”, traça hipóteses de extinção contratual por justa causa: no primeiro caso, do empregado que comete conduta abusiva (assediador); no segundo, daquele que sofre a lesão moral (assediado), in verbis:

Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

(...)

Art. 483 O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

(...)

Defende Ribeiro Silva (2007, p. 88) que, para que seja combatido com mais propriedade o assédio moral, não basta o ressarcimento dos danos morais sofridos, mas é necessário que haja a normatização específica em nosso ordenamento jurídico quanto ao instituto “assédio moral”, bem como a conscientização da sociedade quanto à importância da saúde do trabalhador, que representa um dos valores inerentes à dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após analisar o aspecto abordado pelo estudo e suas aplicações quanto aos casos de assédio moral nas organizações, se conclui que as consequências geradas para o assediado são deveras prejudiciais ao seu fator emocional e também ao seu lado profissional, pois ao sofrer certos constrangimentos, o mesmo se para por um processo de reclusão que o faz ter medo de retornar a trabalhar e passar por esta situação novamente, como a vítima também sente repulsa por sua empresa e decide se retirar deste ambiente e mancha sua carreira.

O Assédio moral agride diretamente a dignidade da pessoa humana, à saúde e até mesmo à vida do trabalhador, e as consequências dos atos do assédio refletem em toda sociedade, impactando bem-estar social podendo como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte. O assédio moral não fere apenas a vítima, fere também a nossa Constituição Federal ao atacar os direitos de personalidade do trabalhador.

Portanto, é importante que a empresa esteja sempre atenta a estas situações para adotar uma resolução justa para o assediado e uma punição adequada ao assediador, chegando a um desfecho ideal que evitem mais constrangimentos ao assediado e a ocorrência de novos problemas advindos de novos assédios por parte do assediador.

“Seja amável, trate as pessoas como você gostaria de ser tratado, nunca sabemos o dia de amanhã”. (Mário Machado).

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL DOM BOSCO.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/21320165.pdf>

Acesso em 22/03/2018.

- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

Disponível em: <http://assediomoral.org/spip.php?article1>

Acesso em 03/04/2018.

- BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE.

Disponível em:

http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf

Acesso em 12/04/2018.

- CONSULTOR JURÍDICO.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-jun-23/conduta-empregador-nao-suficiente-caracterizar-assedio-moral>

Acesso em 20/04/2018

- CONTI OUTRA.

Disponível em: <https://www.contioutra.com/6-caracteristicas-assedio-moral-no-trabalho-e-como-reagir/>

Acesso em 01/05/2018.

- JUS BRASIL.

Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CARACTERIZA%C3%87%C3%83O+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL>

Acesso em 15/05/2018.

- JUS BRASIL.

Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/4476/o-assedio-sexual-na-visao-do-direito-do-trabalho>

Acesso em 15/05/2018.

- MONOGRAFIAS BRASIL ESCOLA.

Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.html>

Acesso em 05/06/2018.

- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL.

Disponível em:

http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf

Acesso em 17/10/18.

- PORTAL EDUCAÇÃO.

Disponível em:

<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/consequencias-do-assedio-moral-e-sexual-na-organizacao/25558>

Acesso em 11/11/18;

- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 2. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.