

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

VANDERLEI DOS SANTOS

**RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS**

CARANGOLA

2018

**VANDERLEI DOS SANTOS
INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

**RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Doctum de Carangola, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito
Área de Concentração: Direito do trabalho
Orientador: Prof. Luciano Viana Nassar**

CARANGOLA

2018



FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS, elaborado pelo aluno VANDERLEI DOS SANTOS foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdade Doctum de Carangola, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Carangola, ___ de _____ 20__

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

RESUMO

O assédio moral, também conhecido por terror psicológico, é muito característico e rotineiro nas relações de trabalho dentro das instituições bancárias. É mais comum que seja praticado por superiores hierárquicos, mas também é praticado por colegas de trabalho de mesma hierarquia, principalmente em razão da competitividade existente nesse setor. O presente trabalho tem como objetivo mostrar ao empregado as várias formas de assédio moral e como isso pode afetar sua saúde mental e física. Também tem o condão de gerar um juízo de reprovação muito mais intenso a fim de que se reconheça a gravidade desse abuso e puna de modo eficiente os ofensores, tendo em vista que a legislação atual é frágil e tornou-se, com a reforma trabalhista, discriminatória, como se verá no decorrer deste trabalho. A pesquisa em questão busca a responsabilidade civil do empregador que abusa do poder diretivo, causando transtornos na qualidade de vida de seu empregado. Para tanto se ampara no Direito Civil, na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Vínculo trabalhista. Indenização por dano moral. Instituição bancária.

ABSTRACT

The moral harassment, also the knowledge of psychological terror, is very routine and characteristic in the work relationship inside banking institutions. It is more common that it is practiced by hierarchical superiors, but is also practiced by co-workers of the same hierarchy, mainly due to the competitiveness in this sector. The presente work has to goal alert the employed about of many forms the moral harassment and how could be can afect your mental and phisycal health. It also has the power to generate a much more severe judgment in order to recognize the gravity of this abuse and efficiently punish the offenders, given that the current legislation is fragile and has become, with the labor reform, discriminatory, as will be seen in the course of this work. The research in question seeks the civil responsibility of the employer who abuses the directive power, causing disorders in the quality of life of its employee. To do so, it relies on civil law, the federal constitution and the consolidation of labor laws.

Key words: Harassment. Labor link. Indemnity for moral damages. Banking institution.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
2 ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS	10
2.1 Conceito de assédio moral laboral e aspectos históricos	11
2.1.1 Formas de violência moral	14
2.2 Abuso do poder diretivo dentro das agências bancárias	15
2.2.1 Protagonistas	16
3 ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DESENCADEADOR DE DOENÇAS	16
3.1 Consequências do assédio moral na saúde da vítima	17
3.2 Síndrome de Burnout	18
3.3 Afastamento por acidente de trabalho	20
4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A APLICAÇÃO DA LEI NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL	21
4.1 Efeitos jurídicos	23
4.1.1 Na Constituição Federal	24
4.1.2 No direito Civil	24
4.1.3 Na Consolidação das Leis do Trabalho	25
4.2 Consequências da (de)reforma trabalhista	26
4.3 Possíveis efeitos penais em razão do assédio moral e a necessidade de criminalizá-lo	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma prática que, lamentavelmente, está impregnada no seio da humanidade e produz efeitos tão drásticos e devastadores na vida da vítima quanto os efeitos provocados pelo assédio sexual. É visualmente comum a ocorrência do assédio moral dentro das relações de trabalho, em que figuram empregado e empregador, mas também pode ocorrer dentro do seio familiar, nas relações de amizade, nas relações entre aluno e professor e entre empregados de mesma hierarquia, por exemplo. O presente trabalho, atentar-se-á para o primeiro caso.

A prática do assédio moral ganha forma e destaque no vínculo empregatício, tendo em vista que o empregador possui sobre o empregado um poder inerente às relações de trabalho. São poderes do empregador: o poder de direção, poder de controle, poder de organização e poder disciplinar. Quando o empregador abusa de algum desses poderes surge um ato ilícito que pode caracterizar assédio moral.

O assédio moral se configura quando o empregador expõe o empregado a situações vexatórias e humilhantes, constringendo-o na presença dos demais empregados, de forma reiterada e por um certo período de tempo, com a intenção de prejudicar e desestabilizar emocional e psicologicamente o empregado.

Quando se está diante de instituições financeiras o cenário é ainda pior e alarmante. Por ser um ambiente de trabalho inflamado pelo espírito de competitividade, as agências bancárias são, dentre as instituições financeiras e privadas que visam lucro, as que mais apresentam casos de assédio moral no trabalho.

Tais instituições fomentam o comércio capitalista na busca incessante de lucros e resultados. Para isso criam metas em cima de metas que raras vezes são alcançáveis. Essa cobrança exacerbada e sem proporcionalidade gera no empregado uma série de danos a sua saúde, danos que podem ser irreversíveis, sendo, inclusive, a principal causa de adoecimento e afastamento do empregado do seu ambiente de trabalho.

Apesar de ser veemente combatido por sindicatos e organizações de apoio ao trabalhador, a prática do assédio moral vem crescendo nos últimos anos, principalmente em meio à crise econômica, e ainda é uma das causas que mais afastam os trabalhadores de seus postos de trabalho, seja pela pouca fiscalização, seja pela ausência de lei específica que puna de forma efetiva os ofensores.

A pesquisa em questão foca na conceituação e tipificação do assédio moral presente nas instituições bancárias, nas diversas modalidades de assédio moral, suas consequências sociais e jurídicas e demonstra que a legislação pátria é deficiente e alheia quando o assunto é assédio moral. Não existe uma legislação que fale especificamente sobre o tema. Talvez seja essa a maior dificuldade de se evitar esse tipo de comportamento no trabalho.

O objetivo de estudo é tratar sobre a responsabilidade civil do assediador, na figura do empregador, e a importância de se criminalizar a conduta do mesmo, expandindo a punição para além da seara civil e trabalhista, tendo em vista que em alguns casos as consequências do assédio moral na vida do empregado são tão graves que a indenização civil por dano moral, por si só, se torna inócua e não produz a sua função pedagógica ou educativa, sendo certo que a falta de tipificação penal do assédio moral não deve ser tolerada em pleno século XXI.

O primeiro capítulo desta monografia conceitua o assédio moral, como sua consumação ocorre no ambiente de trabalho, especificamente dentro das instituições bancárias, definindo quem são os seus protagonistas e de que forma ocorre o abuso do poder diretivo.

O segundo capítulo analisa as consequências do assédio moral na saúde do trabalhador, demonstrando através de dados da Previdência Social que tais abusos é uma das principais causas de afastamento do bancário de seu trabalho. Também expõe sucintamente sobre a Síndrome de Burnout, uma das doenças desencadeadas pelo assédio moral.

O terceiro capítulo explora os efeitos jurídicos do assédio moral, pontuando a responsabilidade civil do empregador e a necessidade de criação de norma incriminadora. Também faz uma crítica sobre as alterações trazidas pela reforma trabalhista no tocante à indenização por assédio moral. Por fim, expõe alguns posicionamentos jurisprudenciais a respeito do tema proposto.

O estudo ampara-se na Constituição Federal de 1988, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho e busca evitar que o conceito de dano moral seja banalizado, evitando-se que se prospere a “indústria do dano moral”, como já se sucede em outras situações e busca incentivar e acelerar a votação do projeto de lei em andamento que criminaliza o assédio moral.

Dessa forma, diante desse cenário e em razão da propagação dessas condutas no ambiente de trabalho, é importante conhecer um pouco mais sobre o assédio moral, suas características e formas de combate, a fim de incentivar as vítimas de assédio moral à denunciarem seus agressores em algum órgão, como o próprio Ministério Público do Trabalho, de forma a conscientizar todo o mercado de trabalho de que deve ser garantido a todos um mínimo de dignidade, a compor um ambiente de trabalho sadio e próspero.

2 ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

O assédio moral pode ocorrer em qualquer meio social, sendo visivelmente mais comum que se suceda onde exista, entre os indivíduos, um vínculo hierárquico, no qual um tem poder sobre o outro. Se consuma quando o superior abusa do seu poder de comando e, sobre o subordinado, faz pressões psicológicas de forma reiterada e deliberada capazes de atingir a dignidade do assediado, tornando a relação existente entre tais indivíduos intolerável. Dentre os meios sociais destaca-se o ambiente em que se exerce a atividade laboral, mais especificamente, o setor bancário.

Por serem empresas estimuladas e orientadas pelo mercado capitalista, as agências bancárias buscam, a todo custo, resultados lucrativos cada vez maiores. Para que isso seja possível e para que as instituições bancárias acompanhem e sobrevivam ao ritmo da economia, principalmente em meio ao caos vivenciado no Brasil, criam-se metas (mensais, trimensais, semestrais, anuais) para serem cumpridas por seus funcionários, metas essas comumente inatingíveis.

Nem sempre é fácil equilibrar o desenvolvimento econômico com um ambiente de trabalho sadio e harmonioso, ainda mais em se tratando de um mercado inflamado e cada vez mais competitivo, como é o caso das instituições financeiras. Esse desequilíbrio é ainda mais acentuado em razão do atual estágio em que se vivencia o país, com a crise que atinge os diversos setores da economia. Isso faz com que aumente a cobrança em cima do funcionário que se sente pressionado no cumprimento das metas.

Essas pressões do mercado revelam ser instrumento e justificativa para a prática do assédio moral. Isso porque, a busca desenfreada pelo lucro e a ganância no aumento da produtividade, ocasionam uma cobrança extremamente desproporcional de gestores mal preparados sobre o subordinado no cumprimento de metas cada vez mais desarrazoadas.

Nos últimos tempos, houve um aumento expressivo na prática de assédio moral dentro das agências bancárias entre superior hierárquico e subordinado, o que revela ser esse um ambiente propício à proliferação dessa patologia. Esse nefasto fenômeno compromete toda a qualidade de vida do assediado, interferindo nas suas relações interpessoais, no seu comportamento, na sua

autoestima e personalidade, além de ocasionar danos à integridade física e psíquica do empregado. Também é capaz de desencadear diversas doenças que podem levar à incapacidade laborativa e até à morte. Dentre as doenças, as mais comuns são depressão e ansiedade.

Em que pese o assédio moral ser difícil de ser constatado e quase invisível, é mais comum e concreto do que se imagina. De acordo com a pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho foi registrado no ano de 2013 mais de 3 mil denúncias por assédio moral. Dessas 3 mil denúncias, 30% (trinta por cento) foram contra bancos.

Segundo os dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do trabalho, entre os anos de 2012 e 2017 os afastamentos dos empregados de seus postos de trabalho por doença cresceu 5% (cinco por cento). Só no ano de 2016 foram registrados mais 26 mil afastamentos por ansiedade, conforme apontado pela Secretaria da Previdência.

Fica claro que as agências bancárias são locais altamente propensos à prática do assédio moral e que os gestores despreparados se aproveitam da ausência de sanção penal específica para cometerem atrocidades contra seus subalternos.

2.1 Conceito de assédio moral laboral e aspectos históricos

O assédio moral pode ser definido como sendo uma série de atos coordenados e deliberados, comissivos ou omissivos, marcados pelo abuso de poder que, a longo prazo, expõe o indivíduo/trabalhador a situações de humilhação, vexame e constrangimento, que atentem diretamente contra a dignidade e a qualidade de vida do assediado, de forma a tornar o vínculo laboral insustentável.

Segundo Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2011, p. 17), o assédio moral compreende qualquer conduta abusiva manifestada através de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam gerar danos à personalidade, à dignidade física ou psíquica de uma pessoa e que ponha em perigo o emprego e causa mal-estar no ambiente de trabalho.

No mesmo sentido é a explanação de Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2009, p. 56):

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

É importante frisar que o assédio moral não deve ser confundido com discordância ou descontentamento por parte do empregado na forma como o superior hierárquico dirime a instituição/empresa, pois as ordens e as exigências emanadas por este decorrem do seu poder de gestão e são permitidas por lei, desde que respeite os limites da razoabilidade e proporcionalidade.

Para se caracterizar o assédio moral devem ser observados alguns requisitos, quais sejam: conduta (omissiva ou comissiva) capaz de lesionar direitos ou a integridade física ou psíquica da vítima de modo a lhe causar dano; a conduta também deve ser repetitiva e prolongada no tempo; o agente deve ter a intenção de causar dano à vítima e seu comportamento deve ser premeditado. Além do mais, o dano causado ao empregado deve ter nexos com a conduta do superior hierárquico.

Nesse diapasão, assevera Amauri Mascaro Nascimento “A agressão moral é pontual, ainda que única atinge a dignidade do indivíduo. É aberta, direta e identificável. Ela pode até ensejar uma indenização por danos morais. Mas não se confunde com a prática do assédio moral”. (NASCIMENTO, 2002, p.233).

Um ato isolado ou uma conduta espontânea não configuram assédio moral, destarte, os elementos caracterizadores do dano moral devem ser analisados caso a caso, pois a depender da intensidade do ato, o mesmo pode ser danoso ao ponto de desencadear uma série de problemas pessoais à vítima.

Ademais, o assédio moral não precisa causar, em todos os casos, prejuízo ou dano ao assediado, basta que a conduta do ofensor seja capaz de lesionar direitos da vítima ou sua integridade mental ou física.

Quanto ao surgimento do assédio moral, é errado pensar que tal instituto é um problema recente na sociedade. Essa patologia é uma das mazelas sociais contemporâneas, mas que é tão antigo quanto as relações de trabalho. Desde os primeiros vínculos sociais de trabalho o assédio moral se faz presente.

Ao fazer uma análise histórica percebe-se que o assédio moral percorreu diversas, quiçá, todas as gerações. Pode-se destacar a época da escravidão e o período da revolução industrial. Referidas fases foram marcadas por maus-tratos,

privações, precariedade nas relações de trabalho, hostilidade, submissão, condições degradantes de higiene e excessiva utilização de mão de obra humana.

Atualmente, em que pese ter ocorrido evoluções sociais significativas, tanto na ordem trabalhista quanto no modelo de gestão, ainda se vivenciam situações de desgaste psicológico no ambiente laboral potencialmente lesivos à saúde do trabalhador, como se verificará nos próximos capítulos.

Constata-se que o assédio moral é um mal antigo, contudo, apenas recentemente com a ajuda da mídia social e com o estudo da psicologia e medicina é que se reconheceu a gravidade dessa violência. O estudo aprofundado e o debate reflexivo sobre o tema surgiu no Brasil no ano de 2000 com a obra “Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações” de autoria de Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho, e desde então o assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular pelo movimento sindical e no âmbito do legislativo.

De acordo com os estudos de Alice Monteiro de Barros (2009, p. 183):

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana e se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente, filhos e alunos com predileções ostensivas. Ora, a exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com ostracismo do outro gera ciúmes, inveja e rivalidades.

O termo “assédio moral” foi apontado pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro em 1999 no projeto de Lei municipal nº 425, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo/SP. O projeto somente foi promulgado no ano de 2002 (Lei 13.288) e estabeleceu penalidades a quem praticasse assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta e indireta.

Nesse meio tempo, no ano de 2000, foi promulgada na cidade de Aracemápolis/SP a Lei nº 1.163, que trata do tema nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais.

Demais projetos foram aprovados no mesmo sentido em diversos Municípios e Estados do Brasil. Dentre as leis promulgadas que dispõe sobre o assédio moral pode-se destacar a Lei nº 12.250 de 2006 que veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, Direta, Indireta e Fundações Públicas no Estado de São Paulo. Já no Estado de Minas Gerais a lei que trata de assédio moral é a Lei nº

116/11 e dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual.

O combate ao assédio moral vem crescendo timidamente no ordenamento jurídico brasileiro. Não são todos os Estados da Federação que possuem legislação própria e as que estão em vigor são restritas a servidores públicos. Também não existe legislação no âmbito Federal que verse sobre esse tema, mas há inúmeros projetos de leis em andamento, inclusive, já há proposta de alteração do Código Penal para criminalizar o assédio moral.

Verifica-se que o assédio moral nas relações de trabalho é um legado deixado pelo passado e que se perpetua nos dias atuais com a contribuição da globalização e do modelo capitalista, tendo em vista que tais sistemas fomentam a busca pela produtividade e pelo lucro. Com efeito, geram uma acirrada concorrência entre os setores comerciais, principalmente no ramo bancário, conseqüentemente as pressões se voltam sobre o trabalhador que, aos olhos do gestor, tem a obrigação de gerar resultados positivos, independente se o Brasil vivencia uma crise econômica ou não.

2.1.1 Formas de violência moral

Toda conduta capaz de atingir a honra, a imagem ou a integridade física ou psíquica do empregado deve ser considerada violência moral. Dentre as condutas destacam-se: palavras que exprimam humilhação e rebaixamento, principalmente quando desferidas perto de outras pessoas, vigilância exagerada, brincadeiras inoportunas e maldosas, fofocas, comentários mentirosos a respeito da vítima, divulgação de informações falsas, perseguição, isolamento ou exclusão do empregado em reuniões ou nas conversas coletivas ou incentivá-las. Também são formas de violência moral desqualificar, reiteradamente, a pessoa do empregado, induzir o trabalhador à prática de algum ato ilícito ou tomar para si ideias, projetos apresentados pelo empregado ou discriminá-lo em razão de sexo, cor, raça ou etnia, por exemplo.

No que tange às instituições bancárias, o assédio moral se evidencia, principalmente, através de cobranças abusivas e de forma desproporcional, como a exigência de cumprimento de metas impossíveis de serem satisfeitas. Uma outra

forma de assédio dentro das agências bancárias acontece quando o empregado é obrigado a renunciar certos direitos trabalhistas.

A informatização e a modernização das relações de trabalho, bem como a hierarquia cada vez mais acentuada dentro do setor bancário também contribuem para o aumento do assédio moral, pois não são todos os funcionários que conseguem acompanhar as alterações da era digital e por conta disso sofrem ridicularização e humilhação por parte dos gestores.

2.2 Abuso do poder diretivo dentro das agências bancárias

O empregador, bem como as pessoas que ocupam um cargo de chefia/direção, possuem alguns poderes legalmente admitidos e previstos na legislação pátria que são inerentes à relação trabalhista e servem para dirimir prestações de serviços de seus empregados.

Os referidos poderes se dividem em quatro, são eles: poder de direção, poder de controle, poder de organização e poder disciplinar. O poder de direção permite ao empregador determinar as tarefas que serão exercidas pelo emprego; o poder de controle se relaciona com a fiscalização; o poder de organização liga-se à criação de regras e o poder disciplinar, por sua vez, possibilita ao empregador a aplicação de medidas disciplinares aos empregados que descumprem as regras impostas.

Tais poderes são relativos e não podem ser exercidos fora dos limites legais. O empregador que abusa de seus poderes ou os desvirtua pode ser acionado judicialmente por assédio moral em razão do constrangimento ou vexame a que submeteu o empregado.

É importante acentuar que a saúde do empregado se encontra diretamente relacionada à forma como é exercido o poder diretivo do empregador. Se de um lado da relação trabalhista existe um gestor que abusa do seu poder diretivo, do outro, existe o empregado, sujeito extremamente vulnerável e suscetível a abusos e que geralmente os suporta pois precisa do emprego para subsistir e manter a sua família. Um ambiente laboral que, por si só, já é extremamente competitivo já capaz de desencadear uma série de doenças ao empregado. Ter gestor despreparado que intensifica essa situação é um fator que agrava ainda mais a saúde do empregado.

2.2.1 Protagonistas

Pode ser praticado pelo empregador ou superior hierárquico, por um ou vários subordinados contra o superior hierárquico ou ainda entre pessoas com a mesma hierarquia. Diante disso, o assédio moral pode ser classificado em vertical e horizontal. Aquele, por sua vez, se divide em ascendente e descendente.

O assédio horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico. Já o assédio moral vertical ascendente acontece quando o superior é atacado pelo subordinado. Nesses casos, geralmente o superior hierárquico é jovem e inexperiente e o subordinado aproveita-se dessa vulnerabilidade para desrespeitar e não obedecer às ordens emanadas por aquele, forçando-o a pedir demissão. De outro lado, existe o assédio moral vertical descendente. Esse tipo de assédio é o mais comum na prática e se revela quando o superior é quem é o ofensor e o subalterno é a vítima.

Dentro de um vínculo trabalhista todos os empregados estão sujeitos à sofrerem violências morais, psíquicas ou físicas, seja por parte de seus colegas de trabalho, de seu subordinado ou de seu superior. Independentemente de onde venha a agressão, o assédio moral deve ser severamente combatido e denunciado no sindicato da categoria ou ainda no próprio Ministério público do Trabalho.

3. ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DESENCADEADOR DE DOENÇAS

O avanço científico e tecnológico é de suma importância para o desenvolvimento de uma nação e acarreta grandes mudanças no cenário econômico. Contudo, juntamente com essas novas tecnologias, somado à instabilidade do mercado vivenciada nos últimos tempos, também surgem novas patologias, patologias estas que estão afetando cada vez mais o trabalhador.

As instabilidades do mercado de trabalho atreladas com os avanços tecnológicos foram responsáveis por uma série de demissões. Não foi diferente nas instituições bancárias. O banqueiro que se manteve no posto de trabalho teve de se adequar ao novo ritmo de trabalho. Precisou se aprimorar, ser proativo, ter flexibilidade de horários, disponibilidade de eventuais transferências de localidade e

habilidade para vender produtos. Além do mais, deve buscar constantemente qualificações. Conste, ainda, que a remuneração varia de acordo com a produtividade e alcance das metas. Isso aumenta a competitividade e o medo do desemprego. E, muitas das vezes, por causa desse medo de ficar desempregado, o trabalhador se submete e aceita sofrer pressões e assédio moral.

Ademais, em que pese a diminuição da jornada de trabalho, houve uma intensificação no labor, necessidade de realização de excessivas horas extras, pouco ou nenhum tempo para descanso, diminuição do horário de almoço, dentre outros. Tudo isso submete o trabalhador a situações de estresse constante e intenso, que, por sua vez, propicia o adoecimento físico e psicológico do empregado.

O afastamento do serviço vem aumentando cada vez mais dentro do setor bancário em razão das constantes pressões vivenciadas no dia a dia. O não cumprimento de metas impostas gera frustração e sentimento de culpa no empregado. O medo da demissão o assombra a todo instante. O desgaste emocional, a insegurança constante, o esgotamento mental e físico ao final de cada dia e a autocobrança são fatores que atingem a qualidade de vida do bancário. São causas que geram estresse, abatimento, irritabilidade, baixa autoestima, fadiga e desencadeiam uma série de doenças, que vai desde a ansiedade até depressão e em alguns casos podem levar à morte.

3.1 Consequências do assédio moral na saúde da vítima

Dentre as consequências do assédio moral na saúde da vítima, pode-se citar: ansiedade, frustração, crises de choro, irritabilidade, náuseas, diminuição do libido, palpitações, tremores, distúrbios digestivos, falta de apetite, emagrecimento acentuado ou sobrepeso, insônia, falta de ar, diminuição no humor e concentração, dores no corpo, impaciência, preocupação, perda de memória, medo e depressão. Muitos passam a fazer uso de drogas, se tornam alcoólicos e até tentam o suicídio.

A pressão e o assédio sofrido, em algumas situações, são tão drásticos e agressivos na vida no empregado que geram fatos irremediáveis, como a morte.

O assédio moral também faz com que o trabalhador perca o interesse no emprego e o desejo pelo labor. A busca por produtividade é estimulada à base de

pressão e não através de incentivos saudáveis. Portanto, ainda que o bancário busque uma melhor atuação dentro do seu setor, ele o faz não porque se sente inspirado ou motivado, mas porque é pressionado. A forma como isso é feito o desmoraliza e o desmotiva como profissional e como pessoa, pois uma meta não cumprida em um mês o frustra por completo, uma vez que, mesmo medindo todos os esforços possíveis, ele não foi capaz de cumprir a meta a ele imposta, sendo que, na verdade, o que se deve ter em mente, é que a maioria das metas foram feitas para não serem cumpridas.

Infere-se, também, que não é só a saúde ou a vida do trabalhador que é atingida pelo assédio moral, mas também a vida do seu grupo familiar. O empregado reflete as suas dores, seu estresse, sua baixa-estima na sua casa, seja como pai, como marido, como filho, como irmão. Todos a sua volta sofrem tanto quanto o assediado.

Uma outra consequência do assédio moral na saúde da vítima, mais comum do que se imagina, é a Síndrome de Burnout, que será vista mais detalhadamente no tópico seguinte.

3.2 Síndrome de Burnout

O psicólogo alemão Herbert J. Freudenberger foi o percussor no estudo na Síndrome de Burnout e o termo foi utilizado pela primeira vez no ano de 1974. Inicialmente foi definido como uma doença diretamente relacionada com o tipo de relacionamento que o sujeito tem com os demais dentro do ambiente em que está inserido e no qual se envolve emocionalmente.

Segundo Maslach e Jackson (1981) fundamenta a Síndrome de Burnout em três dimensões: exaustão emocional (completa indisposição para realizar o labor), despersonalização (falta de sensibilidade ou empatia pelas pessoas) e baixa realização pessoal no trabalho (se sente incapaz na realização de tarefas).

O termo Burn-out, em inglês significa “queimar por completo” e é uma doença ocupacional, ou seja, surge devido ao estresse constante e acentuado gerado no contexto laboral.

Atualmente tal síndrome foi codificada e está inserida nos registros da OMS (Organização Mundial da Saúde) como CID-10 (Z73) e é definida como doença do esgotamento e tem como causa o estresse crônico vivenciado no local de trabalho.

Essa doença se confunde muito com depressão, pois possuem sintomas bem parecidos, como, tensão emocional, isolamento, angústia, cansaço excessivo e prolongado, sensação de esgotamento físico e emocional, apatia, falta de energia, irritabilidade, sono constante, perda de memória, agressividade, dentre outros. Diante de tais sintomas, a Síndrome de Burnout também é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional. O corpo do sujeito acometido por tal doença se torna uma válvula de escape, apresentando dores, enxaqueca, distúrbios alimentares, dores musculares, insônias, etc.

O sujeito acometido por essa doença se sente extremamente exausto, não tem vontade ou nenhuma estima para ir trabalhar, pois sente-se incapaz e tem a impressão de que nada do que você faz é satisfatório. Essa doença faz com que a pessoa sofra de ansiedade, podendo leva-lo ao isolamento, à perda de amigos, ao afastamento do convívio familiar e até à pedidos de demissão.

O setor bancário é um local bastante propício ao desencadeamento dessa doença, pois os bancários lidam a todo momento com pessoas e costumam ter relações bem próximas com seus clientes, os quais costumam refletir sua carga de estresse e ignorância pela insatisfação do serviço prestado pelo banco ao bancário. Ademais, as pressões diárias vivenciadas pelos bancários, a humilhação por parte de seus superiores e até mesmo por parte de clientes, a excessiva autocobrança e o sentimento de culpa que o bancário carrega consigo por, muitas vezes, ter que mentir para seus clientes a fim de que as metas impostas sejam alcançadas, também são fatores que contribuem sobremaneira para a ocorrência do esgotamento emocional do empregado. Sem contar nos traumas decorridos de assaltos às agências bancárias que vez ou outra acontece.

Além do mais e segundo o Ministério da Saúde, o próprio contexto de declínio na situação financeira, ameaça de desemprego e insegurança social e econômica contribuem para o aumento do risco de esgotamento profissional.

A Síndrome de Burnout vem acometendo cada vez o trabalhador diante das instabilidades do mercado capitalista e diante do aumento no desempenho para

manter, o empregado, no posto de trabalho e tem sido um dos maiores motivos de afastamento do trabalhador do seu labor.

3.3 Afastamento por acidente de trabalho

O art. 19 da Lei nº 8.213/91 define o que é acidente de trabalho:

Art. 19- acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Extrai-se desse conceito legal que as doenças profissionais e/ou ocupacionais se equiparam à acidente de trabalho.

Muitos afastamentos são ocasionados pelo estresse profissional e como já se inferiu no decorrer deste trabalho, o assédio moral é fator preponderante e que propicia doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, anteriormente vista. Passa-se a analisar levantamentos e dados sobre o número de afastamentos do trabalho ocasionados por depressão, ansiedade ou esgotamento no trabalho.

A Previdência Social registrou no ano de 2016 mais de setenta e cinco mil afastamentos motivados por depressão. Os casos de ansiedade foram responsáveis por mais de vinte e seis mil afastamentos entre os anos de 2012 e 2016. Só no ano de 2013 houve um total de cinco mil e quarenta e dois empregados afastados de seus postos de trabalho em razão de transtornos mentais e comportamentais, o que equivale a vinte e sete por cento do total de afastamentos.

Os afastamentos ocorridos especificamente no setor bancário, segundo o secretário da Contraf_CUT, somaram, no ano de 2014, mais de cinco mil em decorrência de transtornos mentais. De acordo com o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho foi registrado um percentual de cinco por cento de afastamentos por doença no setor bancário entre os anos de 2012 a 2017, sendo que tais instituições financeiras são responsáveis por, tão somente, um por cento dos empregos criados no Brasil.

O Comando Nacional dos Bancários apresentou outros dados alarmantes. De acordo com o Comando, 6% do total de recursos para afastados são consequência

do modo de gestão dos bancos. São responsáveis, ainda, por 21,2% do total de afastamentos do trabalho por transtorno depressivo recorrente, 18% por transtornos de ansiedade, 14,6% por reações ao estresse grave e 17,1% do total de afastamentos do trabalho por episódios depressivos.

Verifica-se que os casos de afastamento decorrentes de assédio moral vêm aumentando cada vez mais. Referencialmente quanto ao setor bancário e concluindo o que já fora visto até aqui, observa-se que tais instituições possuem alto índice de afastamentos de seus empregados dos postos de trabalho, uma vez que o assédio moral ocorrido dentro dessas instituições também são elevados, pois, nesses casos, as agressões estão diretamente relacionadas com a organização do trabalho bancário e ao método de gestão e de produtividade dos bancos, os quais submetem excessivamente o empregado às pressões para o cumprimento de metas abusivas. Sabe-se que os dados irão continuar crescendo ante a falta de políticas de prevenção ao assédio moral e ante a falta de conhecimento e propagação do presente assunto.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A APLICAÇÃO DA LEI NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL

Apesar de o assédio moral fazer parte do meio social há séculos, ainda não se criou uma lei que fale especificamente da responsabilidade civil em razão do assédio moral no âmbito das relações privadas. Como se observou no capítulo 2 do presente trabalho, somente a legislação pertinente aos servidores da administração pública é que delimita o significado de assédio moral, proibindo sua prática.

No âmbito privado, a lei se revela incipiente e um pouco quanto precária, pois como há carência de legislação específica que trate sobre assédio moral, as teses utilizadas por advogados em defesa dos interesses do empregado assediado pode sofrer inúmeras e divergentes interpretações pelos juízes, o que causa uma instabilidade jurídica e pouca segurança para o trabalhador que é o sujeito mais vulnerável da relação empregatícia.

As teses, por sua vez, baseiam-se no princípio da dignidade humana e demais normas constitucionais basilares que garantem a inviolabilidade à intimidade, à vida, à imagem e à personalidade do trabalhador e que, conseqüentemente, norteiam a estruturação do ambiente de trabalho e a relação entre empregador e empregado.

É dever do empregador propiciar um mínimo de dignidade ao seu empregado através de um ambiente laboral sadio, acolhedor e seguro, garantindo-lhe um mínimo de condições necessárias e adequadas ao desenvolvimento laboral. Havendo violação à dignidade do trabalhador cabe ao empregado o dever de ressarcir-lo por eventuais danos.

Como se verificou no presente trabalho, o assédio moral pode acarretar vários danos à saúde do trabalhador. O dano constitui uma relação jurídica obrigacional entre o causador do dano e a vítima. Essa obrigação é o que se chama de responsabilidade civil.

Maria Helena Diniz (2005, p. 40) ensina que:

A responsabilidade civil, é uma aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem ela responde, pode ser por imposição legal ou por alguma coisa e ela pertencente.

O dano moral corresponde aos abalos psíquicos e emocionais sofridos pela vítima. O dano moral é uma violação à honra, à imagem e à personalidade da vítima. O corpo e as suas funções não sofrem alteração física, mas observa-se uma modificação de caráter moral.

O Código Civil, em seu art. 927 traduz a exigência de reparabilidade dos danos morais.

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

Por sua vez, o art. 186 estabelece o que é 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.”

Ressalte-se que a personalidade do ser humano é formada por um conjunto de valores que compõem o seu patrimônio, podendo ser objeto de lesões, em decorrência de atos ilícitos. A constatação da existência de um patrimônio moral e a necessidade de sua reparação, na hipótese de dano, constituem marco importante no processo evolutivo das civilizações. Existem circunstâncias em que o ato lesivo afeta a personalidade do indivíduo, sua honra, sua integridade psíquica, seu bem-estar íntimo, suas virtudes, enfim, causando-lhe mal-estar ou uma indisposição de natureza espiritual. Sendo assim, a reparação, em tais casos, reside no pagamento de uma soma pecuniária, arbitrada pelo consenso do juiz, que possibilite ao lesado uma

satisfação compensatória da sua dor íntima, uma compensação pelos dissabores sofridos pela vítima, em virtude da ação ilícita do lesionador.

A personalidade do indivíduo é o repositório de bens ideais que impulsionam o homem ao trabalho e à criatividade. As ofensas a esses bens imateriais redundam em dano extra-patrimonial, suscetível de reparação. Observa-se que as ofensas a esses bens causam sempre no seu titular, aflições, desgostos e mágoas que interferem grandemente no comportamento do indivíduo. E, em decorrência dessas ofensas, o indivíduo, em razão das angústias sofridas, reduz a sua capacidade criativa e produtiva. Nesse caso, além do dano eminentemente moral, ocorre ainda o reflexo no seu patrimônio material.

Assim, todo mal infligido ao estado ideal das pessoas, resultando mal-estar, desgostos, aflições, interrompendo-lhes o equilíbrio psíquico, constitui causa suficiente para a obrigação de reparar o dano moral. Mas, além do dano moral, há que se falar no dano financeiro gerado por aquele em razão da necessidade de tratamento médico (a depender do grau de assédio sofrido). Nesses casos, também deve ser responsabilizado o empregador de modo que este custe integralmente o tratamento a que deu causa.

A reparabilidade se condiciona ao preenchimento de requisitos, a saber: conduta (seja comissiva ou omissiva); dano e nexo de causalidade entre a ação e o dano causado. Existindo esses elementos surge o dever de indenizar. A responsabilidade civil do empregador encontra guarida no Código Civil e será analisada mais detidamente em tópico próprio.

4.1 Efeitos jurídicos

Em que pese existir carência no ordenamento jurídico brasileiro em se tratando de assédio moral no âmbito da relação de emprego no contexto privado, alguns dispositivos legais podem ser utilizados na proteção do empregado que sofre assédio moral na execução de seu labor, de modo que seja possível ajuizar demanda judicial em desfavor do ofensor, responsabilizando-o pelos danos causados ao assediado. Nesse diapasão, apoia-se o presente trabalho em alguns dispositivos do Código Civil, da Consolidação das Leis do Trabalho e Da Constituição Federal. Cada esfera legal será analisada nos próximos tópicos.

4.1.1 Na Constituição Federal

Com o advento da Constituição Federal e com o Estado Democrático de Direito o ser humano e as relações interpessoais passaram a ser pautadas na dignidade da pessoa humana. Destaca-se, também, que um dos fundamentos na busca pela igualdade e pela democracia é a valorização social do trabalho e sua livre iniciativa.

A proteção constitucional disposta ao trabalhador deve ser angariada sob duas vertentes. Sob os direitos sociais e sob os direitos fundamentais individuais. As garantias inerentes ao contrato de trabalho encontram-se justapostas no art. 7º da CF/88. Entretanto, esses direitos, conhecidos como direitos sociais, possuem, em regra, caráter programático, ou seja, necessitam de providência do Estado para que produzam efeitos.

Os direitos sociais devem ser coadunados com o art. 5º do mesmo diploma legal, o qual estabelece direitos fundamentais e basilares para se ter uma vida minimamente digna. Dentre os direitos intrínsecos subtraídos da dignidade humana podemos destacar o direito à uma vida digna, o respeito mútuo, o direito de ser tratado com igualdade e sem qualquer tipo de discriminação, o direito ao exercício e desempenho do trabalho sem coerção, ameaça ou abusos.

Estabelece o art. 5º, inciso X, da CF/88:

“Art. 5º, 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.”

Assim como todos os indivíduos, o trabalhador não pode ter sua intimidade, vida, honra ou imagens violados no exercício do seu labor. Cabe ao empregador fornecer meios capazes de proporcionar ao empregado um ambiente sadio, com um mínimo de estrutura e segurança, sob pena de ter que indenizar o empregado por eventuais danos morais ou materiais que ocorram em razão da atividade prestada.

4.1.2 No direito Civil

O dano, seja ele material ou extrapatrimonial, gerado pelo assédio moral se torna um ato ilícito e todo ato ilícito deve ser ressarcido pecuniariamente por aquele que deu causa ao evento danoso.

Nas relações entre empregado e empregador basta que se comprove os requisitos inerentes à responsabilidade civil já detalhados (conduta comissiva ou omissiva, dano e nexos de causalidade). De acordo com o Código Civil a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, imprescindível a demonstração de sua culpa.

Também fica obrigado o empregador, independentemente se concorreu ou não para o evento danoso, quando quem comete o ato ilícito é seu preposto ou empregado no exercício do trabalho ou em razão dele, conforme dispõe o art. 932, III c/c 933, do Código Civil e Súmula 341, do Supremo Tribunal Federal.

A responsabilidade objetiva se dá pelo risco da atividade, entretanto, pode o empregador, depois de condenado, ajuizar Ação de Regresso, perante a Justiça do Trabalho, contra o empregado causador do dano, desde que demonstre que o ato ilícito foi coibido e que penalizou o assediador assim que tomou ciência do ocorrido. Quanto ao *quantum* devido a título de indenização, estabelece o Código Civil, em seu art. 944 que a indenização será fixada de acordo com a extensão do dano, portanto, proporcional ao agravo sofrido.

Assim, comprovado juridicamente que o dano sofrido pela vítima foi desencadeado pelo assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, o empregador responde objetivamente pelos prejuízos acarretados à vítima, ainda que não tenha sido o responsável direto pelo dano e ainda que este não seja palpável, como é o caso do dano moral. A indenização pecuniária serve para atenuar o sofrimento da vítima acarretado pelo dano.

4.1.3 Na Consolidação das Leis do Trabalho

Também há consequências do assédio moral na seara trabalhista. Se o assédio moral é cometido pelo empregador contra o empregado este pode rescindir o contrato de trabalho através do ajuizamento de ação trabalhista. Tal modalidade de rompimento contratual é chamada de rescisão indireta e está disposta no art. 483, da CLT. A rescisão indireta enseja o pagamento de todas as verbas devidas, bem como o direito do empregado de pleitear, dentro da referida ação trabalhista, indenização pelo assédio.

Por outro lado, quando o assédio é cometido por um preposto ou outro empregado de mesma posição hierárquica que o assediado, o empregador, de forma a garantir o bem-estar laboral de todos os seus subordinados, se constitui no direito de dispensar o ofensor por justa causa, conforme preconiza o art. 482, da CLT.

Repise-se que a empresa responde pelos atos de seus funcionários, ainda que desconhecida a prática do ato ilícito, contudo, tem direito de regressar judicialmente contra o empregado causador do dano pleiteando o ressarcimento do prejuízo, caso a empresa tenha tomado a devida atitude para reprimir e punir o ofensor.

4.2 Consequências da (de)reforma trabalhista

A reforma trabalhista, já em vigor, limitou o valor das indenizações por danos extrapatrimoniais na Justiça do Trabalho em cinquenta vezes o salário do trabalhador.

O art. 223-G expõe situações que o juiz deve ponderar ao fixar o *quantum* indenizatório, quais sejam: natureza do bem jurídico tutelado, intensidade do sofrimento ou da humilhação, possibilidade de superação física ou psicológica, reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, extensão e a duração dos efeitos da ofensa, condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, grau de dolo ou culpa, ocorrência de retratação espontânea, esforço efetivo para minimizar a ofensa, perdão, tácito ou expresso, situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa. O § 1º do mesmo artigo diferencia a extensão do dano em leve, média, grave e gravíssima e condiciona o valor da indenização à remuneração do empregado. Assim dispõe o §1º, do art. 223-G, da CLT:

Art. 223-G (...)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Verifica-se que as categorias de ofensas possuem conceitos vagos, uma vez que o texto não apresentou exemplos de atos que corresponderiam ao grau da ofensa, cabendo ao juiz tal interpretação, analisando cada caso concreto e levando em consideração os critérios contidos nas alíneas do art. 223-G, já exposto.

Essa diferenciação vem gerando diversas críticas e discussões por parte dos juristas e operadores do direito. Tal celeuma possui razão de ser, pois, condicionar o valor da indenização ao ganho salarial do empregado é o mesmo que dizer que quem ganha mais sofre mais do que aquele que ganha menos. Isso é uma verdadeira afronta à igualdade prevista da Carta Magna e colide com o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que gera uma discriminação entre os trabalhadores e privilegia o trabalhador mais favorecido. Por isso a reforma vem sendo tratada como deforma, pois os efeitos causados pelo trabalhador, principalmente ao trabalhador menos abastado, são deletérios.

4.3. Possíveis efeitos penais em razão do assédio moral e a necessidade de criminaliza-lo

No âmbito Penal, a depender do ato ilícito praticado pelo empregado e do grau do assédio moral este poderá ser enquadrado em alguns artigos do Código Penal. Exemplificando: suponha que o assediador impute ao assediado um fato criminoso de que sabe não o ter cometido, estará configurado o crime de calúnia previsto no art. 138, do Código Penal. Caso o assediador ofenda publicamente a honra da vítima ou a dignidade e o decoro da vítima, estarão configurados os crimes de difamação e injúria, respectivamente.

Em casos mais extremos, poderá configurar lesão corporal, ameaça, crime contra a liberdade individual por constrangimento ilegal, por exemplo. A depender do caso, o assédio moral pode ser enquadrado em vários outros dispositivos penais.

A primeira proposta de criminalização do assédio moral no trabalho foi trazida à baila pelo Deputado Marcos de Jesus no ano de 2001 e junto dessa proposta legislativa estão apensadas várias outras que tratam do mesmo assunto. A última proposta foi apresentada em abril de 2017 pelo Deputado Carlos Henrique Gaguim. As propostas legislativas de tipificação do assédio moral já são objetos de pauta e aguardam deliberação.

Em alguns casos o dano é tão grave que a mera indenização como forma de educar se torna inócua e por tal razão torna-se necessária a criminalização do assédio moral, expandindo a punição para além da seara civil e trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As instituições financeiras, por serem empresas estimuladas e orientadas pelo mercado capitalista, buscam, a todo custo, resultados quantitativos e lucros cada vez maiores e utilizam como estratégia para fomentar o seu desenvolvimento econômico as metas.

Ocorre que tais metas, na maioria das vezes, são estimuladas de forma arbitrária e alimentam a competitividade entre os trabalhadores do ramo bancário, que se veem cada vez mais pressionados e sobrecarregados no cumprimento das metas. Essas pressões no âmbito laboral revelam ser instrumento e justificativa para a prática do assédio moral e conseqüentemente transformam o ambiente de trabalho num ambiente nada sadio à saúde do trabalhador e propicia a proliferação de diversas patologias.

O assédio moral é considerado terror psicológico, pois atinge a honra, a dignidade, a personalidade, bem como a integridade física e psíquica do assediado e é definido como sendo uma série de atos coordenados e deliberados, comissivos ou omissivos, marcados pelo abuso de poder que, a longo prazo, expõe o indivíduo/trabalhador a situações de humilhação, vexame e constrangimento, que atentem diretamente contra a dignidade e a qualidade de vida do assediado, de forma a tornar o vínculo laboral insustentável.

Por sua vez, o assédio moral pode ser um fator desencadeador de uma série de doenças na vida do assediado, além de transtornos de ordem psicológica. Dentre a mais comum encontra-se a depressão, ansiedade e a síndrome de Bornout, esta última representa o grau mais acentuado de estresse. Tais causas estão sendo o grande motivo de afastamento dos trabalhadores de seus postos de trabalho.

Os danos causados pelo assédio moral possuem conseqüências na órbita jurídica. O causador do dano se obriga a ressarcir a vítima dos prejuízos que lhe causou. Sendo o ofensor o empregador, este responde objetivamente, portanto, independentemente de ter agido com culpa ou não, pelo dano (seja ele material ou moral). Também irá responder em nome do seu preposto ou empregado, pois o empregador é responsável por manter o bem-estar no ambiente de trabalho, conforme prega o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho.

A indenização pecuniária é um método paliativo. O direito de reparação tem amparo legal na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidações das Leis do trabalho, entretanto o ressarcimento do dano através da indenização nem sempre é suficiente, pois não inibe ou ia incidência do assédio moral no trabalho. Muito pelo contrário, o que se observa na prática é que essas atrocidades vêm ocorrendo com maior frequência a cada dia que passa.

O ressarcimento é algo muito pouco e simples diante do quadro temerário que pode vir a acarretar a vítima do assédio no tocante a sua saúde, tanto física quanto mental. Quando o que está em jogo é a liberdade a situação tende a ser visualizada de forma mais cautelosa e mais séria. Portanto, é muito importante que se tipifique a conduta do agente que comete assédio moral no trabalho a fim de que, a possível consequência do seu ato, cause temor no agente.

REFERÊNCIAS

_____. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 set 2018.

_____. **Código Penal Brasileiro.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 27 set 2018.

_____. **Código Civil Brasileiro.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 20 set 2018.

_____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em 10 nov 2018.

_____. **LEI Nº 8.213/91.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em 02 nov 2018.

_____. **OMS divulga nova CID-11** DATA: terça-feira, 19 de junho de 2018
AUTOR: OMS FONTE: OMS/OPAS, disponível em <<https://www.psiquiatriaocupacional.com.br/Blog/cid-11>>. Acessado em 16 out 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do Empregado.** São Paulo: LTr, 2009.

Contraf-Cut. **Afastamentos por ansiedade superaram os 26 mil em 2016.** Disponível em <<https://economia.ig.com.br/2014-04-24/de-cada-dez-denuncias-de-assedio-moral-no-brasil-tres-sao-contra-bancos.html>> Acesso em 25 set 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** 19ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 40.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução Rejane Janowitz. 6. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **Assédio Moral,** São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascarol. **Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e suas formas de configuração e violação,** Revista do TRT da 9ª Região, Curitiba, n. 51, jul/dez. 2002.

NEXO JORNAL LTDA. **O que é síndrome de burnout.** E quais as estratégias para enfrentá-la Murilo Roncolato. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/09/O-que-%C3%A9-s%C3%ADndrome-de-burnout.-E-quais-as-estrat%C3%A9gias-para-enfrent%C3%A1-la>> Acesso em 16 out 2018.

STEFANELLI, Carolina Block. **Considerações sobre assédio moral como fator desencadeador para a Síndrome de Burnout no âmbito das relações de trabalho.** Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/26496/consideracoes-sobre-assedio-moral-como-fator-desencadeador-para-a-sindrome-de-burnout-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho/2>> Acesso em 16 out 2018.