

**FACULDADE DOCTUM DE GUARAPARI
REDE DE ENSINO DOCTUM
CURSO DE DIREITO**

MARLUCE BATISTA DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**GUARAPARI/ES
2017**

MARLUCE BATISTA DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso no Curso de Direito das Faculdade Doctum de Guarapari, como requisito para obtenção de Título de Bacharel em Direito.

**Professor Orientador :Msc.
Antônio Ricardo Zany**

**GUARAPARI/ES
2017**

MARLUCE BATISTA DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado ao Curso de Direito das Faculdade Doctum de Guarapari como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 05 de dezembro de 2017

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof. Msc. Antônio Ricardo Zany

Prof. Avaliador: Esp. Rubens dos Santos Filho

Prof. Avaliador: Patrícia Barcelos Nunes de Matos Rocha

FACULDADE DOCTUM DE GUARAPARI
REDE DE ENSINO DOCTUM
CURSO DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Marluce Batista de Lima
Marluce607@gmail.com
Graduanda em Direito

Prof. Especialista Ricardo Antônio Zany
Comandantezany@yahoo.com

RESUMO

O tema escolhido teve como objetivo principal caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como classificar o seu conceito, origem e tratamento jurídico. Contribuindo assim para a ampliação da visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no ambiente de trabalho, visando dar uma resposta ao seguinte questionamento: é necessária a elaboração de uma lei específica sobre o assédio para dar mais acesso e conhecimento ao trabalhador que se encontra com seu direito violado? O assédio moral trabalhista possui algumas peculiaridades e suas classificações foram estudadas de modo conciso e não menos detalhado. Como forma de pesquisa, foram utilizadas doutrinas, jurisprudências, revistas eletrônicas e artigos científicos da internet. Todos com o intuito de combater esta conduta que repudia. O principal objetivo da presente pesquisa é de cunho social, para que cada vez mais pessoas possam conhecê-lo, com essa conscientização para que menos trabalhadores sofram com esse tipo de violência. Restará demonstrado que a informação é a melhor forma para prevenir e combater esse tipo de problema social, mas que para isso a legislação deve coibir essa prática abusiva com uma lei que seja eficiente e que agregue valores àqueles que são menos favorecidos no que refere – se a uma segurança jurídica real e concreta.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral na sociedade brasileira foi marcado pela debilidade nas relações de trabalho. A conduta abusiva do empregador por comportamentos, atos, gestos, palavras que trazem dano à dignidade, à personalidade, à integridade física ou ainda à psíquica do trabalhador, são características conceituais do Assédio Moral.

O assunto citado anteriormente ocorre pela prática de violência moral à qual o trabalhador é submetido na constância da jornada de trabalho ou ainda, fora deste em decorrência de suas funções exercidas no ambiente laborativo. E na maioria dos casos, com o puro intuito de conduzir a degradação tornando insuportável a permanência em seu labor.

Se comprovado a ocorrência do assédio moral, surge concomitantemente a sensação de fracasso e inutilidade do sujeito passivo do assédio, persistindo inclusive graves resultados na vida social e familiar do empregado.

A personalidade do agressor normalmente é egoísta e agressiva e o sujeito possui predisposição em colocar esses atributos em prática. Sendo um senso grandioso do seu ego, com a ilusão de que seu poder de liderança é irrestrito e que isso pode trazer maior sucesso à sua vida profissional. Vale ressaltar que, para caracterizar como assédio moral no trabalho, as práticas abusivas deverão ser repetidas várias vezes, sendo elas por um período prolongado.

Enfim, será abordado o conceito sobre assédio moral no trabalho, suas consequências e modalidades e por fim, explicar o que a legislação pátria tem feito ou realmente prescreve e auxilia quando existe este fenômeno entre o agente causador do dano e a vítima, neste ato, o trabalhador que na maior parte das vezes sofre danos psicológicos e acabam passando por situações humilhantes e que levam o trabalhador a circunstâncias de incapacidade pessoal e por consequência também moral.

1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Conceito

Esse assunto vem sendo muito discutido ultimamente nos últimos anos, devido à evolução acarretada pela sociedade a qual o ordenamento jurídico vai seguindo conforme o desencadear desta evolução para que possa dar conta das mudanças ocorridas. E com isso, tanto a doutrina quanto a jurisprudência vem se posicionando cada vez mais para tentar encontrar uma solução para resolver este fenômeno chamado assédio moral no ambiente de trabalho, que nada mais é que, uma humilhação psicológica constante no momento de trabalho do empregado, onde este acaba por se sentir inferior, insultado, desprezado e podendo levar o funcionário a situações degradantes psicologicamente falando, desde uma simples tristeza até uma depressão profunda.

Portanto, de acordo com Marie-France Hirigoyen, define assédio moral como :

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, (2000, pág. 65).

Ainda, de acordo com palavras de Hirigoyen :

o assédio moral existe em toda a parte”, e apesar de não ser um assunto novo, é uma questão delicada e pouco discutida. O referencial teórico e mesmo as pesquisas são em número reduzido no Brasil frente à intensificação e a gravidade do fenômeno, fatos estes que podem ser comprovados através da observação do crescente número de Leis, projetos de Lei e discussões sindicais sobre o tema. (2002, p. 76).

Ainda, conforme relatado por Margarida Barreto, médica do trabalho que assim expõe sua definição:

A vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio. (2000, p.148).

A jurisprudência tem aplicado decisões neste sentido dizendo o seguinte:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de

resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada.

(TRT18, RO - 0010111-41.2012.5.18.0052, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 02/04/2014) (TRT-18 - RO: 00101114120125180052 GO 0010111-41.2012.5.18.0052, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 02/04/2014, 3ª TURMA).

Assim como também, tem denegado conforme abaixo descrito:

APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. PERSEGUIÇÃO DA SUPERIORA HIERÁRQUICA. INADMISSIBILIDADE. A análise das provas dos autos indica a ausência de elementos aptos a configurar abalo psíquico de modo a ensejar reparação pecuniária. Dano moral não configurado. Ausência de nexo de causalidade entre o ato da superiora hierárquica e a existência de dano. Sentença mantida. Recurso não provido.

(TJ-SP - APL: 00566348620128260554 SP 0056634-86.2012.8.26.0554, Relator: Ronaldo Andrade, Data de Julgamento: 02/06/2015, 3ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 03/06/2015)

Dessa forma, deve – se atentar a todos os requisitos antes de ser pleiteada ao poder judiciário a conduta lesiva ou abusiva a qual levou o empregado a ter danos sejam eles psicológicos, físicos entre outros gêneros para que a sua argüição possa vir a ser deferida pelo magistrado.

Sendo assim, diante do contexto anteriormente já explicitado, nota – se o quanto a conduta abusiva do empregador pode afetar a vida do empregado e levando - o a mais profunda decepção pessoal como profissional, acarretando doenças e deixando que a vítima se sinta aprisionada àquele ambiente trabalhista sem uma mera expectativa de sucesso. E não vendo saída para a solução deste terrível dano causado, pois a sua dependência financeira não o deixa se desprender daquele ambiente por ser sua única fonte de renda sustentável para si e seus familiares.

2. SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL EM MEIO A SOCIEDADE

A expressão assédio moral não é recente no mundo. Haja vista, poderemos ver com precisão que desde a escravidão já se encontrava existente o assédio moral nas relações trabalhistas. Onde os escravos eram tratados como meros objetos e que se tornavam insignificantes diante o seu labor.

Por isso, o trabalho era utilizado como forma de castigo para com essas pessoas. Mostrado pelos empregadores da época que, a sua existência como ser humano era insignificante diante a sociedade.

Já na Idade Média, as crenças ligadas a religião eram de suma importância e a razão era simplesmente deixada para trás devido ao fator religioso ser entendido como muito mais respeitável do que qualquer outro assunto ou posicionamento.

Nesta época, o entendimento era de que para que se pudesse ter a salvação eterna, o trabalho era o único meio para se chegar aos céus. A vida do ser humano era entregue nas mãos sacerdotais de pessoas que comandavam entidades divinas. A igreja e o clero era quem dominavam este tipo de relação entre a intercessão entre Deus e os seres humanos, levando as pessoas a serem tornarem prisioneiras da religião impostas pelos homens com maior poder nas mãos.

Conforme a evolução da sociedade adentrou - se em meio a civilização aos poucos um mundo globalizado, onde o capitalismo foi tomando conta e deixando claro que as pessoas deveriam trabalhar muito mais se quisessem conseguir alcançar seu sucesso na sua vida particular e social. Deixando muito mais vivo o entendimento de que o ser humano tinha a obrigação de trabalhar para conseguir um posicionamento de prestígio e sucesso no meio social em que vivia.

Entretanto, devido essas mudanças ocasionadas, houve aos poucos uma transformação social, onde as pessoas que possuíam melhores condições financeiras e possuíam fábricas, usinas entre outros meios que pudessem gerar linhas de trabalhos a diversas pessoas, foram sendo desprendidas de suas funções trabalhistas, ou seja, houve uma ruptura dos resultados que eram gerados em seu trabalho ocasionando uma maior liberdade para fazerem sua própria linha de trabalho caminhar conforme a sua vontade. E com isso, houve um agravamento nas condições de trabalhos das pessoas que trabalhavam nessas fábricas ou pequenas indústrias, onde eram sujeitadas a tratamentos humilhantes e desumanos sem qualquer tipo de direito. Havia a obrigação de trabalharem o triplo de que seu corpo pudesse agüentar se quisessem ter algum tipo de melhora social, que na verdade nunca iria acontecer. Tanto para homens, quanto para mulheres e crianças não havia diferença de trabalho o esforço era igualitário sem distinção de sexo ou idade.

Foi apenas a partir de 1980 que a sociedade passou a ter conhecimento sobre assunto, devido aos estudos realizados nas esferas da psicologia e da medicina,

sendo realizadas as primeiras pesquisas. Conforme nos relata a autora Márcia Novaes Guedes.

As primeiras pesquisas em relação ao assunto tiveram início devido a estudos de Heinz Leymann médico alemão e pesquisador na área do trabalho, que no começo de 1984 publica, num pequeno experimento científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual evidencia as consequências do mobbing, especialmente na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, maiormente na Suécia, Leymann estabeleceu que, para caracterizar como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem, esse tipo de violência ele chamou de psicoterror, o que o qualifica como sendo o responsável pela inserção da expressão assédio moral no mundo trabalhista em meados dos anos 80 século XX, surgindo desde então as primeiras estatísticas sobre o fato no trabalho na Europa. (2003, p. 27)

Lima Filho, descreve que as mutações ocorridas originaram efeitos primeiramente na Europa:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório. (2007, pág. 154).

Sendo assim, a de se refletir que a sociedade vem sofrendo mutações significativas durante o decorrer dos anos e com isso a doutrina e a jurisprudência devem seguir essas mudanças a fim de encontrarem uma solução positivada que possa assegurar os direitos das vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.1 AMBIENTE DO TRABALHO

Ao se falar em meio ambiente do trabalho está se referindo à manutenção da saúde e da segurança do trabalhador no local onde labora. Já o direito do trabalho protege o empregado no sentido de ser um conjunto de normas disciplinadoras entre tomador de serviço e funcionário.

A Carta Magna relata em seu artigo 225 Caput, sobre o meio ambiente de forma ampla, mas, não menos desvinculada no que tange o meio ambiente do trabalho.

[...]

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder

Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Sendo assim, esse meio ambiente o qual a Constituição relata, abrange o meio ambiente laborativo, o qual as pessoas passam a maior parte do seu tempo e de suas vidas.

Dessa forma, os trabalhadores devem ter um ambiente saudável, com adequação e segurança o qual lhes proporcione a estabilidade psicológica necessária e física que atenda às suas necessárias expectativas. Podendo fazer com que estes disponham de mais entusiasmo para uma jornada mais produtiva.

O renomado José Afonso da Silva (2003, p. 5), classifica como este ambiente como sendo:

o meio ambiente do trabalho corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam.

Dessa forma, nota-se de forma precisa que o meio ambiente laborativo deve ser um local onde o empregado possa se sentir capaz de oferecer seus serviços sem se sentir pressionado por situações conflitantes, humilhantes, degradantes e que por muitas vezes desestimulam a sua vontade de efetuar suas funções. Devido a situações contrárias ao verdadeiro anseio almejado do trabalhador. Ou seja, o assédio moral sofrido que ocorre na maioria das vezes de forma oculta e que acaba se tornando silencioso por quem é vítima dessa destruição emotiva e psicológica.

2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de tal função, humilha ou constrange seus empregados até mesmo por pura discriminação. Sujeitando em na maioria das vezes o funcionário a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.

Danilo Gaspar traz com grande inteligência a diferenciação sobre o assédio moral e ao mesmo tempo também diferencia o primeiro do dano moral de forma clara e objetiva como sendo:

O assédio moral, por sua vez, possui duas características que o diferenciam do dano moral: 1) conduta reiterada – o assédio moral é um dano moral continuado, representa violações sucessivas aos direitos da personalidade, repetidas ao longo do tempo; 2) possui por objetivo a exclusão. Esse objetivo de exclusão não pode ser analisado na perspectiva subjetiva, ou seja, não é necessário que se prove que o assediador, subjetivamente, queria excluir o assediado. A concepção que se deve ter é que a conduta reiterada, independentemente do seu elemento subjetivo, levou o assediado à situação de exclusão.

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de tal função, humilha ou constrange seus empregados até mesmo por pura discriminação. Sujeitando em na maioria das vezes o funcionário a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

Por este prisma, o entendimento de Hirogoyen que conceitua o Assédio Moral da seguinte maneira:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2002, pág.18).

Coadunado do mesmo pensamento, Margarida Barreto conceitua:

Quando o homem prefere a morte à perda da dignidade se percebe muito bem com a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato revelando a patogenicidade da humilhação. (BARRETO, 2000, p. 242).

O assédio moral é chamado por muitos doutrinadores de terrorismo psicológico, e trata-se de um problema social que merece uma atenção relevante, além de um tratamento médico e psicológico adequado a cada tipo de caso.

Existem três espécies de assédio no ambiente de trabalho que serão apresentadas logo a seguir:

a) Assédio vertical descendente: é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;

b) Assédio vertical ascendente: é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;

c) Assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

Por causa dessas atitudes o empregado coloca em dúvida sua auto-estima, a confiança em seu trabalho e sobre sua competência. Passa a acreditar que é o causador dos problemas, que executa um péssimo trabalho, sem serventia a qualquer um. Algumas vezes sente-se perseguido e isolado. É comum o empregado assediado pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para tratamento por problemas psicológicos ou lançar-se nas drogas.

O empregador tenta “vencer pelo cansaço” o empregado, deteriorando paulatinamente, sua auto - estima. Esse tipo de assédio é uma forma sutil de degradação psicológica.

O assédio moral também é chamado de *bossing*, *mobbing*, *bullying*, *harcelement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo.

Para alguns o assédio moral se insere no âmbito do gênero discriminação e para outros se insere no gênero dano moral.

Compreende na violência que foi manifestada com a vítima já envolvida como sendo um verdadeiro “ritual” pontuado de estratégias de violências e de agressões

aplicados em doses impactantes. O enredamento comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir às acusações e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o trabalhador.

A constante desqualificação a que é submetida, conduz a pensar que o trabalhador realmente merece o que lhe aconteceu. Assim é o que advém do deslocamento da culpa. Dessa forma, o trabalhador moralmente assediado internaliza sua culpa e acredita que tem uma efetiva participação na sua doença. Essa etapa, difícil de ser rompida, coincide com as radicais tentativas de solucionar o problema.

3. A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE UMA LEI ESPECÍFICA PARA A ERRADICAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL.

Com a elaboração de um texto legislativo voltado especificamente para o assédio moral no ambiente de trabalho ficariam claro quais são as atitudes lícitas e ilícitas, favorecendo o trabalhador que se encontra com direito violado e, por falta de conhecimento, aceitar tal situação.

Existem no Brasil algumas leis de âmbito municipal e estadual que versam sobre o assédio moral do servidor público, deixando ao relento o trabalhador regido pelas leis trabalhistas, como é exemplo do Rio de Janeiro através da Lei nº 3.921/02.

Projetos de Lei como o 4.742 de 2001, de autoria do então deputado Marcos de Jesus, apresenta proposta de inclusão do assédio moral no rol de crimes contra a honra, porém, no teor proposto, apenas é mencionado o assédio moral vertical, negligenciando outras formas de assédio que ocorrem no local de trabalho, como se pode observar:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco sua saúde física ou psíquica.

Da mesma forma ocorre com o Projeto de Lei do deputado Inácio Arruda, nº 5.971 de 2001, que do mesmo modo versa apenas sobre o assédio moral vertical, tramitando no Congresso Nacional com a proposta inserção do mesmo no Código Penal, porém, na parte referente aos crimes contra a organização do trabalho:

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Recorrendo à Constituição Federal, esta explana que compete de forma privativa à União legislar, dentre outros, sobre o direito do trabalho, sendo sua responsabilidade determinar condutas que se subsumam como assédio moral no ambiente laborativo.

Priscila Braz do Monte Vasconcelos dos Santos, advogada especialista em Direito do trabalho se manifesta da seguinte forma em relação à necessidade de uniformização do crime de assédio moral no ambiente de trabalho:

[...]para ajudar a vítima e o Judiciário, que atualmente se vale, basicamente, do posicionamento doutrinário, faz-se imprescindível à elaboração de uma lei específica de âmbito nacional e uniforme sobre o assédio moral, em respeito ao princípio da isonomia, não bastando sequer, apenas uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho para enquadrar a tipificação do assédio moral, haja vista que os trabalhadores que trabalham para o Estado sob o regime estatutário não estariam amparados por legislação específica própria.

O professor universitário Gustavo Filipe Barbosa Garcia comparou o assédio moral no ambiente de trabalho com o Bullying, versando sobre os avanços que este último teve no Brasil após a criação da lei 13.185/2015, específica para esta prática:

Reconhecendo-se a relevância do diploma legal em exame, o assédio moral no trabalho, em verdade, também acarreta terríveis consequências pessoais e sociais, ao se consubstanciar em inaceitável afronta à dignidade da pessoa humana, prevista como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, da Constituição da República).

Sendo assim, apesar dos nítidos avanços decorrentes da Lei 13.185/2015, espera-se que o legislador passe a disciplinar o assédio moral no trabalho de modo mais detalhado e específico, considerando a gravidade e as suas peculiaridades.

O advogado Felipe Ferraz Merino também se manifestou sobre o assunto:

O reconhecimento do assédio moral e a necessidade de combater essa prática estão contemplados em normas internacionais, pela União Européia e Organização Internacional do Trabalho, vários países, como por exemplo, França, Colômbia, Portugal, Alemanha, Espanha, Holanda, Suécia e Suíça, possuem legislação específica para a prevenção e o combate do assédio moral ao trabalhador, demonstrando a importância do tema. É necessário que seja regulamentado por lei o assédio moral no emprego no Brasil, para que os juízes tenham uma fundamentação direta da lei, sem precisar utilizar a analogia e a subjetividade de outras legislações. A criação de uma lei trabalhista, definindo o conceito do assédio moral e suas formas de indenização, traria mais segurança jurídica para empregados e empregadores e serviria como um elemento para prevenir a ocorrência de novos casos.

Portanto, pode - se observar, a necessidade de uma legislação específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho que é nítida no Brasil e tal ato legislativo significará um avanço no Direito do Trabalho, assim como já acontece em países de primeiro mundo. Trata-se, portanto, de uma necessidade do trabalhador brasileiro que precisa de mais conhecimento sobre o crime para recorrer a meios legais de reivindicar seus Direitos, do empregador para prevenir esta prática dentro de seu estabelecimento, além do judiciário, que necessita de embasamento para seus julgados sem que tenha que recorrer a legislações divergentes através de analogia e outras fontes do direito.

8. CONCLUSÃO

Dessa forma, apesar de inúmeras divergências de pensamentos e opiniões a cerca do assunto já relatado na presente pesquisa, o assédio moral é identificado no

ambiente de trabalho como sendo a busca constante de uma solução que consiga abrandar o estrago que tal fenômeno pode ocasionar a uma pessoa.

A pressão sofrida pelo trabalhador assediado não é materializável, ou seja, é impossível medir a extensão do dano causado pelo assédio moral sofrido pelo trabalhador. Somente são visíveis as consequências físicas e psíquicas sobre a mente e o corpo para a vítima que sofreu tal dano.

Dessa maneira, a informação é ainda o único meio encontrado para que as pessoas que são submetidas por situações constrangedoras de tamanha proporção possam se defender e encontrar a solução para resolver esse dano que em algumas vezes pode ser irreparável.

No entanto, o conhecimento é o melhor instrumento para a proteção do subordinado, sendo uma forma de alertar a sociedade sobre este ilícito, tão antigo e onipresente que age de forma sorrateira e amedrontadora, que leva seus agentes passivos a um desgaste físico e mental de grande proporção, e que por muitas vezes pode se tornar irreversível o prejuízo auferido pelas vítimas.

A comunicação, como sempre, é uma ferramenta que pode prover grandes frutos e trazer soluções inexpressíveis quando bem utilizadas, mas é necessário também o conhecimento de seus direitos para que haja uma defesa mais adequada, mas infelizmente, com inúmeras leis brasileiras, falta uma uniformização legislativa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Não apenas e simplesmente o assédio moral vertical deve ser especificado, mas todas as formas como o assédio vertical ascendente, descendente e o horizontal, inibindo a espécie de opressão que possa adentrar no setor de trabalho.

Com o presente artigo, pode-se observar que a elaboração de uma lei específica para este tipo de ato ilícito será de suma importância ao trabalhador, para que este possa levar ao Poder Judiciário seu clamor, trazendo não só para si os benefícios auferidos pelo êxito de sua demanda que será apreciada pelo judiciário, como também para a sociedade que poderá ver aproveitada essa tipo de decisão e levando ao acesso a tantas outras pessoas, permitindo então, a prevenção destes

atos criminosos e trazendo embasamento jurídico às demandas que futuramente vierem a ser ofertadas ao judiciário.

A seara jurídica é vasta, porém haverá sempre uma lacuna na lei a qual deverá ser suprida. E a presente pesquisa traz de forma satisfatória a notória necessidade da inclusão de uma lei a respeito do presente assunto já transcrito anteriormente.

Sendo assim, o a legislação não pode se omitir e muito menos ser engessada mesmo com a evolução da sociedade. Pois, esta caminha e juntamente com a mesma deve a legislação acompanhar a sua evolução.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2. Ed. Rede Virtual de Bibliotecas. São Paulo – SP.LTr, 2006.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde, Trabalho Uma Jornada de Humilhações**. 2.ed. São Paulo: PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Rede Virtual de Bibliotecas. São Paulo – SP. LTr 2016.

BRASIL. Código Civil. **Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677854/artigo-927-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>>. Acesso em: 10 out. 2017.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil**. 2. ed. Editora Saraiva: São Paulo - SP, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 29ª ed. Editora Saraiva: São Paulo – SP, 2014.

FREITAS, Vladimir Passos de. **A Constituição Federal e a Efetividade das Normas Ambientais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3 d. Rede virtual de bibliotecas. São Paulo - SP: Ltr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MOURA, Mauro Azevedo. **Chega de Humilhação**. [Entrevista em junho de 2002]. Disponível em:<<http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista3.asp>>. Acesso em: 15 out. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho**. v. 63, n. 5, p. 583-587, maio, 1999 Rede Virtual de Bibliotecas. São Paulo – SP. Revista LTR, 63/584.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Revista **Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 07/10/2017.

SANTOS, Priscila Braz do Monte Vasconcelos dos. **Assédio moral nas relações de trabalho: A necessidade de uma legislação de âmbito nacional para regular a matéria.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8480>. Acesso em dez 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral no Trabalho e Bullying Escolar: Lei 13.185/2015.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2015/11/13/assedio-moral-no-trabalho-e-bullying-escolar-lei-13-1852015/>>, 13 de nov. 2015. Acesso em dez. 2017.

MERINO, Felipe Ferraz. **A criminalização do assédio moral no trabalho: uma necessidade urgente.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59274/o-assedio-moral-como-do-enca-profissional-o-acidente-de-trabalho-e-as-formas-de-indenizacoes-aplicadas-pela-justica-do-trabalho/3>>, jul 2017. Acesso em dez. 2017.

<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acessado em 13/12/2017.