ASSÉDIO MORAL: SEUS IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES ASSEDIADOS E PARA OS EMPREGADORES NO BRASIL

Bulling: Its Impacts For Workers Harassed And For Employers In Brazil

Prof. Me Arthur Ramos Do Nascimento[1]
José Cordeiro Neto[2]

Resumo: O Assédio Moral vem ganhando destaque ao longo dos anos. Seus indícios já vêm desde os primórdios da humanidade e vem evoluindo ao longo do tempo. Com a Revolução Industrial, começou a se dissipar. Nos dias atuais sua prática apesar de não ser proibida por nenhuma lei federal, possui suas restrições como mostra o estudo que foi feito através do Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal de 1988, e também o Código penal entre outros projetos de lei. O presente artigo demonstra que prática do Assédio Moral, acarreta impactos para as organizações que são, como, indenizações por danos morais, imagem da organização exposta na mídia, e problemas de saúde para a vítima entre outros. Possuindo uma pesquisa bibliográfica, o presente artigo abordará o tipo de assédio moral mais comum que é o Assédio Vertical Descendente, e formas de reparação dos danos causados por suas práticas as vítimas.

Palavras-chave: Danos, Leis Trabalhistas, Hostilidade, Vítimas, Indenizações.

Abstract: Moral harassment has been gaining prominence over the years. Its clues have come from the beginnings of mankind and have evolved over time. With the Industrial Revolution, it began to dissipate. Nowadays its practice, although not prohibited by any federal law, has its restrictions as shown in the study that was done through the Civil Code, Consolidation of Labor Laws, Federal Constitution of 1988, and also the Criminal Code among other bills. The present work demonstrates that the practice of moral harassment has impacts on organizations that are such as compensation for moral damages, image of the organization exposed in the media, and health problems for the

[1]Mestre em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás. Atualmente leciona na Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados/MS. E-mail: arthurnascimento@ufgd.edu.br
[2]Graduado em Administração pela Universidade Federal da Grande Dourados. E-mail: josecordeiro02_@hotmail.com

victim, among others. Possessing a bibliographical research, this article will address the most common type of bullying that is Descending Vertical Harassment, and ways of repairing the damages caused by its practices to victims.

Key words: Damages, Labor Laws, Hostility, Victims, Indemnities.

1 Introdução

O presente artigo tem como proposta abordar o tema assédio moral no Brasil, procurando verificar quais são os impactos que são causados em decorrência da prática de tal ato. A motivação é tentar mostrar seus efeitos perante a sociedade visando alertar sobre tais práticas e possíveis consequências.

O artigo verifica as condições em que são expostos os trabalhadores em seu ambiente de trabalho, nos quais se identifica a agressão à dignidade humana presente no inciso III, no artigo primeiro da Constituição Federal de 1998. Trata-se de uma preocupação na identificação dos aspectos presentes na prática do assédio moral e as possíveis consequências patológicas em decorrência de tais atos. Por parte da empresa, busca-se verificar as possíveis consequências penais para as empresas, juntamente com gastos em decorrência de perda de produtividade por parte do assediado, gastos com advogados em possíveis processos movidos contra empresa e gastos com custos indenizatórios, além da imagem negativa por parte da empresa, perante a sociedade[3].

O artigo contém o objetivo de aprofundar o tema assédio moral dentro das organizações e seus impactos para a organização respondendo à pergunta: Quais são os impactos para a organização e para as vítimas? E especificamente pretende contribuir para o sucesso organizacional em relação ao tema proposto, mostrar a importância desse tema e suas consequências, identificar os potenciais prejuízos para o empregador, e também responder à pergunta: Existe lei tratando assunto?

A presença do assédio moral nas relações de trabalho se tornou um tema tão importante a ser discutido que tem motivado desde pesquisas acadêmicas às representações literárias e cinematográficas. Assistir ao filme *O Diabo veste Prada*[4], protagonizado por Meryl Streep e Anne Hathaway pode nos dar uma prévia de como isso acontece. Na história fictícia, a personagem da primeira atriz citada persegue e humilha sua funcionária, afetando seu psicológico e seu desempenho nas suas atividades. É possível perceber que os acontecimentos descritos no

[3] A principal preocupação constante do presente artigo é o elemento humano da relação laboral. Ocorre que, em verdade, a atenção devida ao problema acaba sendo considerada quando o empresário (ou sociedade empresária, ou qualquer natureza da atividade do empregador) identifica como essa prática importa em prejuízos materiais. Nesse sentido, o artigo deseja chamar a atenção para esse aspecto econômico como forma de garantir a tutela da dignidade humana mesmo que através da preocupação financeira do empresário.

[4] Para maior entendimento sobre o filme e sua relação com assédio moral, ler artigo: O Diabo (Nemsempre) veste Prada : O assédio Moral no trabalho e as representações do Bullyng no Ambiente Laboral no cinema comercial . (NASCIMENTO; LUNA, 2014)

filme são ocorridos na condição de superior hierárquico praticando o ato perante o subordinado. Nesse contexto o nome dado a essa descrição de assédio moral é segundo Fiorelli; Fiorelli e Junior, (2007, p.65), assédio *vertical descendente* (grifo do autor).

É preciso retroceder aos primórdios da civilização, em que a relação de trabalho surgiu e foi se desenvolvendo com mais intensidade na Grécia Antiga e Império Romano[5]. Não existia necessariamente uma legislação de proteção ao trabalhador, o qual na maioria das vezes era escravo[6]. A escravidão, naquela época, se dava por critérios de descendência (nascer filhos de escravos), de cor (o que era menos comum, considerando que a escravidão greco-romana era majoritariamente de pessoas "brancas"), espólio de guerras (mais comum) ou consequências de dívidas (o devedor pagava em serviços com o próprio corpo), não tendo nenhum amparo legal. Naquela época o trabalho era visto como forma pejorativa de sobrevivência.

Apesar da era da globalização em que aconteceram grandes transformações nessa área, o tema assédio moral vem ganhando destaque ao longo do tempo.

Castro (2012, p.21) diz "O assédio moral é um fenômeno antigo, porque a violência moral no trabalho sempre existiu. Mas só recentemente, sobretudo a partir da década de 1980, é que se identificou o problema.

Pode-se perceber pela descrição dos autores que o tema assédio moral, assim como as relações de trabalho sempre esteve presente. Porém apenas recentemente está sendo discutido, e se procurado estratégias através de conscientização e implantação de leis para se acabar com essa prática. O assunto é de grande importância para administradores, gestores, juristas e profissionais que lidam com pessoas em relações diretas ou interpostas. A crescente judicialização do assédio moral no ambiente de trabalho implica na necessidade de uma compreensão clara a esses profissionais mencionados.

2 Revisão de Literatura

Esta seção subdivide-se em sete assuntos: Conceito de Assédio Moral; Assédio moral nas organizações; Assédio moral relacionado a lei brasileira; Impactos para os trabalhadores, e por fim os Impactos para a organização; Prejuízos econômicos decorrentes do Assédio Moral nas empresas; Prevenção e combate ao Assédio.

3 Revisão Teórica

3.1 Conceito e Tipos de Assédio Moral

Sendo o assédio moral, um tema que chama a atenção pelo impacto causado perante a sociedade como um todo, conhecer seu conceito é muito importante. A percepção do significado desse tema pode ilustrar de forma bem clara e precisa, o que ocorre quando ocorre a prática.

Sendo assim o assédio moral expõe de forma continua e prolongada, o trabalhador a formas degradantes de tratamento e o submetendo a condições humilhantes em um ambiente de trabalho hostil. Como

[5] Como não é um objetivo do presente artigo traçar um histórico de como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo do tempo, sugere-se a leitura de livros relacionados ao direito do trabalho. Nesse artigo será apresentado apenas algumas questões pontuais.

[6] Pode-se até mesmo afirmar que era, nesses Estados, prioritariamente escravo e especialmente nas regiões rurais. Há que se lembrar que a escravidão coexistia com o trabalho livre no comércio, por exemplo.

consequência sua saúde física e mental é afetada, o prejudicando através do terror psicológico dirigido a vítima do assédio moral. (FERREIRA,2010. P.42).

Portanto, tal tema pode ser definido como comportamentos de hostilidade a agressividade continua a uma ou um grupo de pessoas, tendo como consequência danos psíquicos/e ou prejuízos na prática de suas atividades profissionais. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.42).

Margarida Barreto (2003) Citada por Ferreira (2010, p.48) descreve o assédio moral como:

> É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Essa prática descrita por Barreto é o tipo de assédio mais comum, que é o vertical descendente. Nesse sentindo seguindo as palavras da autora, a desestabilização da vítima no ambiente de trabalho, tem como objetivo forçar a pessoa a desistir do emprego. As causas podem ter como objetivos principais várias razões, como economizar nos direitos trabalhistas, pois a rescisão de contrato do trabalho foi feita a pedido do empregado e assim a empresa não arca com custos indenizatórias da rescisão do contrato. Como pode ser também pelo simples prazer de prejudicar determinada pessoa, e usa da perseguição no ambiente de trabalho para conseguir.

Assédio Moral também pode ser definido como processo em que ações ou omissões, relacionadas na relação de trabalho tanto em esfera pública ou privada ocorrem, sendo quem o agressor proporciona um ambiente de trabalho hostil e degradável em relação ao assediado, ferindo sua dignidade pessoal, podendo até proporcionar danos à saúde das vítimas, com os objetivos diversos. (GAMONAL; PAMELA ,2006 APUD PEDUZZI ,2007, p.26).

Como visto, o tema possui várias definições de diversos autores, porém o núcleo central das definições possui as mesmas ideias: abusos; humilhação; perseguição repetitiva; relações desumanas; atos cruéis; Problemas de saúde física e mental dos trabalhadores. Essas palavras juntadas com as peculiaridades de cada autor mostra o tão ruim é essa prática, e o quanto pode trazer de ações decorrentes dessa prática

3.2 Assédio Moral nas Organizações

Sob a ótica do assédio moral, dentro das empresas, existe um contexto envolvendo todos que estão no comando da empresa, quem administra a empresa, envolve também os gerentes de todos os setores, departamento de gestão pessoas, até mesmo os próprios colegas de funções hierárquicas inferiores.

Segundo Ferreira (2010, p.51), pela lei, empregado é:

> Pessoa física que presta serviços de

> natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário", e empregador, a "empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

Quando o autor descreve que o empregador assume os riscos da atividade econômica, o mesmo se responsabiliza por danos causados aos trabalhadores vítimas do assédio moral. Quando este procura um advogado, para entrar com processo, quem responde não é quem cometeu o ato do assédio moral e sim a empresa, ou seja, o empregador.

No entendimento de Freitas et al., (2008, p.37), é entender que a prática do assédio moral se torna um problema organizacional simplesmente, pelo fato de ocorrer dentro do ambiente de trabalho, em que as pessoas inseridas nas atividades, são parte da estrutura organizacional. Sendo assim assédio moral dentro do ambiente de trabalho detém prerrogativas e premissas que a partir de papéis organizacionais se encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que correm em seu interior. Ou seja, é entendido de forma consensual que existe a responsabilidade por parte do empregador pela prática do assédio moral, uma vez que esse arrume os riscos das atividades, e que qualquer ato ocorrido dentro da empresa, o empregador responde diretamente.

Zanetti (2012, p.144) descreve o artigo 932, III, do Código Civil para melhor descrever o fato:

> "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".

Sendo assim o artigo 932, III, do Código Civil, é esclarecedor quanto ao fato do empregador possuir responsabilidades, por seus empregados, e em caso de assédio moral, mesmo que realizado desde a pessoa com a mais inferioridade hierárquica até a superioridade hierárquica maior, quem responde por tais atos é o empregador.

Contudo é importante observar que a pessoa que praticou a ação pode sofrer punição por parte do empregador conforme consta no artigo 482 da Consolidação das Leis trabalhistas -CLT, as quais justificam a rescisão com justa causa, perante o fato comprovado do assédio moral. (ZANETTI ,2012, p.151).

3.3 Assédio Moral Relacionado ao Direito Brasileiro e Projetos De Lei

> Como o debate sobre o tema no Brasil é recente, apesar se sua prática ser antiga, não existe nenhuma legislação federal no Brasil explicitando que a prática do assédio moral nas organizações seja proibida, tanto no Direito penal, quanto no Direito do Trabalho, porém existem medidas de âmbitos municipais e estaduais proibindo essa prática a servidores públicos e projetos de leis visando coibir tal prática. Mesmo que não exista nenhuma lei federal especifica quanto ao tema, o

> trabalhador não está desprotegido, pois princípios gerais do direito, como a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1 ° da Constituição Federal, a doutrina e a Jurisprudência são utilizados para proteger os trabalhadores vítima do assédio m Não existe nenhuma legislação federal no Brasil explicitando que a prática do assédio moral nas organizações seja proibido, tanto no Direito penal , quanto no Direito do Trabalho , porém existem medidas de âmbitos municipais e estaduais proibindo essa prática a servidores públicos e projetos de leis visando coibir tal prática . Mesmo que não exista nenhuma lei federal especifica quanto ao tema, o trabalhador não está desprotegido, pois princípios gerais do direito, como a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1 ° da Constituição Federal, a doutrina e a Jurisprudência são utilizados para proteger os trabalhadores vítima do assédio moral, sendo assim estes não ficam sem proteção. Sendo assim estes não ficam sem proteção. (ZANETTI,2012, p.20-22).

O Art.186 do código Civil (2002) diz: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Relacionando esse artigo a prática do assédio moral, a empresa é negligente quando se tem tal caso no interior da empresa, pois tudo o que acontece dentro da empresa, conforme já constatado é de responsabilidade do empregador.

Dentro do direito do Trabalho, existem as fontes do direito de Trabalho. São de extrema importância, pois quando se tem um posicionamento jurídico diverso, ou não exista lei tratando de algum assunto a fonte do direito é determinante da interpretação que se deve dar diante dos fatos. A própria Constituição Federal, leis complementares, Leis Delegadas, Medidas provisórias, Leis ordinárias, Decretos, Sentença normativas e a Jurisprudência, são exemplos de fontes do direito do trabalho. (MANUS ,2006, P.34-35).

Os principais Projeto de leis que estão para análise para serem aprovados perante a legislação Brasileira, são o PL n °, 4593/2009 e 4.742/2001

O Projeto de lei 4593/2009, passou por vários apensados até se chegar no projeto de lei 6757/2010, sendo que esse possui 9 apensados, sendo que o ultimo verificado é o projeto lei N/4.150/2015.O autor do projeto 6757/2010 é o senador Inácio Arruda, sendo que esse propôs alteração na consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para a inclusão da coação moral contra o empregado entre as hipóteses de justa causa praticada pelo empregador. Sendo assim no dia 12 de junho de 2017 foi publicada pelo senado federal a alínea h, em que diz:

> Art. 483
> h) for sujeito a assédio moral, assim entendida a prática reiterada ou sistemática, pelo empregador ou pelos seus prepostos, de atos hostis capazes de ofender a dignidade, a saúde, a integridade psíquica, a imagem, a honra, a intimidade ou a autoestima do trabalhador, ameaçando ou degradando as condições psicológicas de trabalho;
> § 4º Além do pagamento das verbas rescisórias, o

> empregado tem direito à reparação dos danos de natureza extrapatrimonial sofridos, sendo que, na hipótese da alínea "h" deste artigo, a indenização será fixada pelo juízo em valor não inferior a dez vezes o último salário contratual do empregado. (NR)

Sendo assim o projeto de lei 6.757/2010[7] e seus apensados aprovado e publicado no dia 12/06/2017, é o primeiro passo importante para se tentar coibir o assédio moral perante as organizações e mostrar a evolução da lei tratando do assunto. Através da aprovação e publicação de tal lei espera-se que seja aplicada no rigor da lei.

Outro exemplo é o projeto de lei em trâmite desde 2001, que é o projeto de lei Nº 4.742 de autoria do Deputado Marcos de Jesus PL/PE, realizado 25/03/2001, que se aprovado incluirá O Art. 146-A, acrescentado ao Decreto-lei n ° 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dizendo:

> Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o 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 ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Esse projeto consta no site da câmara, e teve como justificativa ou aumento do assédio moral no País. Afirma ainda como justificativa que tal prática tira a qualidade do ambiente de trabalho, para se exercer as atividades laborais.

3.4 Impactos para os Trabalhadores

Quando ocorre a prática do assédio moral, existem consequências para as vítimas. O simples fato de ter passado pelo constrangimento já deixa seu psicológico abalado. Além disso existem sintomas que podem surgir passa os assediados.

O trabalhador é a primeira vítima do assédio moral, onde é sujeito ao processo de terror psicológico causado pelo agressor ". As consequências são preocupantes, pois além dos danos econômicos, com possível saída do trabalho, podem envolver doenças físicas e problemas emocionais. Quando ocorre o desligamento da empresa, existe uma preocupação por parte da vítima, na questão de saber se conseguirá novamente no mercado de trabalho em virtude de sua situação fragilizada, como consequência do assédio moral, e se será capaz de manter a sobrevivência sua e de sua família (FERREIRA ,2010, p.71-72).

É imprescindível que o assédio moral cause danos aos trabalhadores. O dano moral que a vítima recebe acarreta danos psíquicos, os quais incide a prejuízos a funcionalidade da saúde da vítima, podendo ampliar os danos moral. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p.146).

Como mencionado pelas definições dos autores, os impactos causados são desde os danos econômicos, com a possível saída da empresa, como danos à saúde do trabalhador,

[7] Confira na integra a publicação do relator Deputado Assis Melo <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1569129&filename=Parecer-CTASP-13-06-2017 >. Acesso em: 21/07/2017

envolvendo danos psíquicos, danos físicos, e a ansiedade e medo de saber se conseguirá entrar no mercado de trabalho, para conseguir manter os mantimentos necessários para manter a si mesmo e sua família.

Diante do assédio moral, muitas vítimas podem enfrentar quadros de problemas de saúde. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais, sendo que o primeiro se refere a sintomas de depressão, em que ocorrem insônia, falta de concentração, pessimismo, insegurança entre outros. Nos psicossomáticos ocorrem os sintomas físicos, decorrentes do assédio moral como asma, úlceras, enxaqueca, queda de cabelo, o próprio estresse, entre outros. E por último os comportamentais que envolvem as reações por vezes agressivas consigo próprio ou outras pessoas, além da tendência de haver aumento no consumo de álcool, isolamento social, por parte da vítima do assédio moral. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS ,2004 apud FREIRE,2008).

Como consequência direta do assédio moral, existem síndromes que surgem nas vítimas e podem se intensificar com o passar do tempo, se não houver o devido tratamento. As mais comuns são a Síndrome de *Burnout, a* Síndrome de Estocolmo, e a Síndrome de *Stress* – Pós-Traumático. (PARREIRA. 2011).

Além disso, Fiorelli; Fiorelli; Junior, (2008), ressaltam que dois tipos de danos psíquicos podem ser manifestados nas vítimas do assédio moral: *Sintomas* e *sinais.* (Sem grifo no original). De acordo com os autores (2008, p.149), no primeiro os sintomas são: "Medo de sair de casa; sensação de falta de ar; profundo sentimento de tristeza; angústia, expectativa ruim". Enquanto os sinais são "Dificuldade para iniciar o sono; despertar precoce; hipersudorese; elevação súbita da pressão arterial; ganho descontrolado de peso".

Sendo assim, a relação do assédio moral com a saúde da vítima, pode acarretar doenças psíquicas, depressão, alcoolismo, e/ou pode fazer também ficar reclusa com medo de que aconteça novamente. Isso além de acarretar danos à saúde, pode ocasionar danos financeiros, uma vez que isso aconteça, fica difícil conseguir um novo emprego.

3.5 ***Impactos Judiciais e Financeiros Para a Organização***

Quando ocorre a prática do assédio moral, as vítimas são as maiores prejudicadas. Nesse sentindo as empresas ou organizações sofrem as consequências de tais atos, ou seja, ela responde pelas atitudes de seus funcionários. Isso implica em alguns casos na ida a justiça por parte da vítima, gerando prejuízos através de danos morais, indenizações, rescisão entre outros. Além do que tal prática causa danos à saúde da vítima o que pode interferir diretamente em seu

rendimento dentro da empresa, acarretando prejuízos.

Nesse contexto, após o trabalhador passar pelo terror psicológico desencadeado pelo agressor, esta tende a se desligar da empresa, e sente-se no direito de procurar orientação jurídica para acompanhar o caso, e inferir uma reclamação trabalhista. Após o devido processo legal, comprovado os fatos, será gerado um passivo na empresa, por conta de custas indenizatórias, aplicadas pelo judiciário. Assim sendo será uma perda econômica para o empregador .

No parecer jurídico de acordo com o Código Civil (2002), artigo 932, inciso III, o empregador é responsável pela reparação civil, pelo ato praticado por "**seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele**". (Sem grifo no original).

O trabalhador que for vítima do assédio moral, pressupõe se que muitas vezes não tenha mais psicológico para trabalhar na empresa em que foi ocorrido tal prática. Sendo assim o trabalhador pode sentir-se no direito de requerer o desligamento da empresa, porém sem pedir demissão e sim tentar se possível aplicando justa causa no empregador.

O Art. 483 da CLT diz: **"**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;
>
> c) correr perigo manifesto de mal considerável;
>
> d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
>
> e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
>
> f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Nesse caso a empresa ou organização arcará com a saída do empregado, e ainda enfrentará a justiça. Sendo assim terá custos que poderiam ser evitados, além de ter que contratar outra pessoa para o cargo. Além disso, tal prática não é nada favorável ao clima organizacional.

Assim sendo, a lei reconhece no caso de o empregador praticar as faltas contidas no Art.483 da CLT, que o empregado possui o direito a rescisão contratual, e ainda o recebimento da indenização pelo rompimento do contrato de trabalho, obviamente comprovado os fatos. (MANUS,2006, p.207).

Se comprovado por parte da vítima a prática do assédio moral pela vítima, essa poderá ingressar na justiça e pedir indenização por danos morais.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V, assim preleciona: ***"é assegurado***

o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem". (Sem grifo no original).

Observa-se que a prática do assédio moral e reclamações trabalhistas pleiteando indenizações por danos morais têm crescido na Justiça do Trabalho, assim demonstra a jurisprudência:

> RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. ASSÉDIO AO TRABALHADOR. CONFIGURAÇÃO. No ambiente de trabalho as relações hão de se desenvolver com mútuo respeito e postura ética. A atitude desrespeitosa por parte do empregador na forma de agressão verbal configura violação a direito dos trabalhadores, ensejando a condenação de indenização por dano moral. Juiz Gracio R. B. Petrone - Publicado no TRTSC/DOE em 06-08-2010. Processo: Nº 03839-2009-030-12-00-2

É importante observar, que o dano moral correspondente a agressão verbal, viola o direito do trabalhador. A prática do assédio moral igualmente viola o direito do trabalhador através de agressões verbais, fazendo valer o dano moral, e consequentemente, após o devido processo legal, se houver culpa dos fatos, indenização por parte do empregador.

3.6 Prejuízos Econômicos Decorrente da Prática do Assédio Moral nas Empresas

No contexto de prejuízo por parte de pessoas jurídicas privada, Hirigoyen (2002) citada por Ferreira (2010, p.72) afirma ter na empresa uma sensível "Perda de produção por absenteísmo, e também pela desmotivação dos outros empregados".

Corroborando, Pamplona Filho (2006, p. 1085) citado por Ávila (2008, p.105) ressalta:

> Essas situações são bastante danosas para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substitui-lo de imediato, o que leva à conclusão de que quanto mais especializado o trabalhador assediado, maior será o dano à empresa.

Ferreira (2010, p.73) aponta que o assédio moral pode gerar dois fenômenos, quanto à produtividade dos empregados: *presenteísmo* e *absenteísmo* (Grifo do autor). O primeiro refere-se ao fato de trabalhador estar presente no trabalho, porém sem produzir o que produziria normalmente. Já o segundo refere-se à ausência dos trabalhadores por motivos de licença para tratamento médico ou através da Previdência Social, através do auxílio doença ou aposentado por invalidez.

Zanetti (2012, p.112) descreve algumas consequências para as empresas decorrentes do assédio moral, sendo as mais percebidas, o fato dos custos do empregador aumentar, pelo fato da vítima realizar trabalhos insatisfatórios, também a ausência

do trabalhador por problemas de doença, acarreta prejuízo e queda de produtividade, e também diz o autor que a rotatividade de empregados gera novos custos com treinamentos.

Percebe-se que além de possíveis pagamento com reparos indenizatórios Além dos prejuízos econômicos para as empresas já citados, existe também gastos com advogados, no processo de defesa, sendo esses gastos que poderiam ser evitados por parte da empresa.

4 Metodologia

O presente artigo utilizou-se de conhecimentos teóricos que permitem identificar meios de solucionar uma problemática trabalhista e gerencial. Na perspectiva de sua natureza, foi feita uma pesquisa bibliográfica, principalmente de materiais como livros, artigos científicos e materiais disponibilizados na internet. (GIL ,1991; apud KAUARK; MANHAES; MEDEIROS, 2010, p.25).

A pesquisa bibliográfica utilizou-se de desenvolvimento através de materiais publicados em livros, revistas, redes eletrônicas, teses, dissertações de mestrado, tudo que estivesse acessível ao público como um todo. (MORESI ,2003. P.10).

Pode-se afirmar com relação ao material observado na internet, que se houve o devido cuidado em relação as fontes, sendo importante a verificação da veracidade das informações obtidas. (PRODANOV; FREITAS ,2013. p.54).

Para o exemplo citado relacionando o assédio moral ao filme o diabo veste prada, foi assistido o filme, bem como utilizado o artigo o diabo nem sempre veste prada de Arthur Ramos do Nascimento e Rafael de Oliveira Luna.

Para o acompanhamento dos projetos de leis federais 2593/2013 e, 4593/2009 e 4.742/2001, foram analisados na íntegra seus projetos e também todo seus tramites, pelo site da câmara, o qual consta nas referências.

5 Resultados

Foi visto que o a prática do Assédio moral vem desde o surgimento das primeiras civilizações, passando por transformações ao longo do tempo. Após a Revolução Industrial se intensificou, posteriormente surgindo às primeiras formas de proteção ao trabalhador. Os filmes O Diabo Veste Prada, e Terra Fria são ótimas sugestão para se ter uma ideia de como ocorre na prática.

Foi respondida à pergunta os impactos que são causados para os empregadores, sendo que o artigo apontou que as consequências previstas são quando confirmadas as práticas do assédio moral, indenizações por parte dos empregadores, mesmo quando o empresário, não possui conhecimento pelos atos praticados por seus funcionários. Nesse contexto o Código Civil é esclarecedor ao dizer que a responsabilidade dos atos dos funcionários recai sobre os empregadores

Foi constatado no artigo que não existe lei federal tratando do assunto, e que tais vedações que foram vistas no artigo são encontradas na Constituição Federal, código civil e direito penal, na consolidação das leis trabalhistas e também em jurisprudências.

Também foi respondido quais são os impactos perante as vítimas, sendo que o estudo apontou que as consequências são surgimentos de doenças (Depressão, Síndromes, Stress, Danos emocionais, entre outros), fazendo com que a auto estima da vítima seja prejudicada. Nesse contexto a própria empresa sente as consequências também, sendo que a vítima presta serviços a ela, e que se sua saúde física ou emocional não está bem, seu rendimento terá queda, afetando a produtividade da empresa logicamente.

Foi apontado que o Brasil, não possui nenhuma lei Federal tratando do

assunto, porém tem situações previstas na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1998), Jurisprudência, Código de Leis Trabalhistas, Código Civil e Código Penal. O Estado poderia ser também mais efetivo em fiscalizações principalmente através do Ministério do Trabalho e Emprego, investigando quaisquer denúncias sobre tais atos. Além disso é necessário divulgar e estimular a sociedade a debater mais esse assunto, incentivar funcionários vítimas do assédio moral a organizar grupos de apoio, afim de que pessoas que estão entrando no mercado de trabalho conheçam mais sobre esse tema, e possam se defender.

Foi observado que o projeto de lei N°6.757/2010 e seus apensados, foi aprovado e publicado pelo seu relator, estando válido a partir do dia 12/06/2017 e que nele contém a alínea h do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Essa aprovação possui extrema importância, uma vez que tende a lei a ser mais rígida nos casos de assédio moral, pois é lei o pagamento de indenizações decorrentes do assédio moral.

A aliena h da lei Nº6.757/2010, conforme consta no ofício nº 143 do Senado Federal, constando no site da câmara.gov descreve:

> Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1° de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: "Art. 483
> h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções. § 3° Nas hipóteses das alíneas 'd', 'g' e 'h', poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo." (NR)
> "Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador."

Foi analisado, que outro projeto de lei, o de N° Nº 4.742/2001, tramita no legislativo, há muito tempo em ociosidade, e não são transformados em lei, ou seja, há uma demora em se aprovar as leis. Existem projetos de lei que estão em tramite desde 2001, que até o presente momento (julho de 2017) ainda não se transformou em lei em votações no legislativo.

A última vez que o tema do projeto 4742/2001[8] foi para o plenário em uma sessão deliberativa da câmara, foi no dia 11/07/2017, sendo que a matéria não foi apreciada em face do encerramento da sessão, e a atual situação conforme o site da câmara, é aguardando deliberação no plenário.

6 Conclusão

Tendo como proposta traçar um breve histórico do assédio moral, ilustrar como ocorre e quais são as possíveis consequências para as vítimas e também para os responsáveis pela prática do assédio moral, tal artigo procurou conscientizar empregadores, sendo que tais ações podem gerar processos indenizatórios e impactar na maximização do trabalho pela pessoa vítima do assédio moral, assim como pretende conscientizar a sociedade como um todo , que existem medidas a serem tomadas , a fim de combater o assédio moral .

O artigo teve como limitação, dificuldades em se encontrar livros ou artigos científicos, tratando sobre o assédio moral, relacionado a Administradores. A grande maioria leciona na área de Direito e Psicologia. Portanto como Administradores, estarão diretamente em contato com os funcionários, lidam com diversas situações envolvendo pessoas, são responsáveis pela gestão financeira da empresa, sugere-se que sejam publicados livros lecionando sobre o tema assédio moral dentro das empresas, para a área de Administração.

É importante lembrar que caso se tenha casos de assédio moral em determinadas empresas, essas podem ter sua imagem exposta para a sociedade através das diversas mídias, podendo ocasionar em dificuldades para novas contratações e até mesmo represálias por parte dos consumidores.

É imprescindível observar que o assédio moral, é uma questão de Responsabilidade Social também, pois a vítima se enquadra em uma sociedade em que tem que trabalhar para o sustento de si próprio e de sua família. Sendo assim quando a vítima saí do emprego, possui consigo sequelas, que podem se mostrar no individuo, e consequentemente envolverá a saúde pública, o INSS, e os próprios amigos e familiares.

Por fim, primeiramente a conscientização por parte da empresa, é o grande começo, para se minimizar o Assédio Moral, sendo que sua prática causa danos a todos os envolvidos.

[8] Consta nesse link, o tramite do projeto 4742/2001: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>

Referências bibliográficas

BRASIL. **Código Civil (2002)**. Código Civil Brasileiro e legislação correlata-2. ed. Brasília, DF. Senado,2008.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

CASTRO, C. C. de. **Assédio Moral nas relações de emprego.** São Paulo. LTr ,2012.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 2° ed. Campinas/SP. Russell Editores ,2010.

FIORELLI, J. O; FIORELLI, M.; JUNIOR, M. J. O. Malhadas. **Assédio Moral. Uma visão Multidisciplinar**. São paulo. LTr ,2007.

FREITAS, M. E; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio Moral No Trabalho. São Paulo**. Cengage Lerning. 2009.

FREIRE, P. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador** .2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462008000200009>. Acesso em: 16. Abr.2016.

JESUS, M. D. **Projeto de Lei N °4742/2001**. [25/03/2001]. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Data de acesso: 14. Abr.2016.

KAUARK, F. D. S; MANHÃES, F.; MEDEIROS, C. **Metodologia da Pesquisa: Um guia prático**. Via Litterarum. Itabuna/BA.2010. Disponível em: http://www.pgcl.uenf.br/2013/download/livrodemetodologiadapesquisa2010.pdf. Data de acesso: 13. Fev.2016.

MANUS, P.P. T. **Direito do Trabalho.**10° ed. Atlas. São Paulo,2006.

MORESI, E. **Metodologia de Pesquisa.** Universidade Católica de Brasília. Brasília. 2007. Disponível em: http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf Acessado em: 15. Jul.2015.

NASCIMENTO, A. R. LUNA, R. O.. **O Diabo (nem Sempre) veste Prada:** O assédio moral no trabalho e as representações do *bullying* no ambiente laboral no cinema comercial. In: organização CONPEDI/UFSC; Marcelo Campos Galuppo; André Karam Trindade; Luiz Carlos Cancellier de Olivo. (Org.). D598 Direito, arte e literatura [Recurso eletrônico on-line]. 1eded.Florianópolis: CONPEDI, 2014, v., p. 246-264.

PARREIRA, A. **Assédio Moral, Um manual de sobrevivência**. 2 ° ed. Russell .Campinas/SP,2010.

PEDUZZI , M. C. I .**Assédio Moral** . Rev TST, Brasilia , v.73,n°2. abr/jun 2007.Disponível em : <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral> Acesso em : 17.Abr.2016.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E.C D. **Metodologia do Trabalho Cientifico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2 ° ed. Novo Hamburgo /RS.2013. E-book. Disponível em:http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5bb1ad1538f3aef538/Ebook%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf. Acesso: 15. Fev.2016.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei N° 6.757/2010**. (Apensados: Projetos de Lei n°2.369/2003,2.593/2003,4.593/2009,6.625/2009,7.146/2010,3.720/2012,6.764/2013,3.429/2015 e 4.150/2015). Publicado em 12/06/2017. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1569129&filename=Parecer-CTASP-13-06-2017>. Acesso em: 27. Ago.2017.

ZANETTI, R**. Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 05. Ago. 2015.