

ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

MORAL HARASSMENT AND THE DIGNITY OF THE WORKER

¹LEMONS, R. P.; ²PAULA, P. M.

^{1e2}Curso de Graduação em Direito - Faculdades Integradas de Ourinhos - FIO/FEMM

RESUMO

O presente estudo tem por finalidade discutir a figura do assédio moral na relação de emprego e a proteção do trabalhador. Analisar a questão da rescisão indireta do contrato de trabalho, a fixação dos danos materiais e morais. Discutir, ainda, a questão da possível fixação do assédio moral como crime. A questão é bastante recente e deve ser analisada pelos operadores do direito no sentido de conscientizar as partes (empregado e empregador) para a conduta correta, respeitando a dignidade humana, os direitos sociais e o meio ambiente do trabalho. Enfim, evitar a ocorrência desta grave conduta patronal ou de seus representantes, sempre preservando o trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral. Trabalhista.

ABSTRACT

The present study aims to discuss the figure of harassment in the employment relationship and the protection of the worker. Analyze the issue of indirect termination of the employment contract, the fixing of material and moral damages. Discuss, further, the question of the possible fixation of harassment as a crime. The issue is quite recent and should be analyzed by operators of the law to make the parties aware (employee and employer) aware of the right conduct, respecting human dignity, social rights and the work environment. Finally, to avoid the occurrence of this serious conduct of employers or their representatives, always preserving the worker.

Keywords: Moral Harassment. Labor.

INTRODUÇÃO

O Assédio Moral, apesar de não ser um fenômeno recente, vem crescendo no ambiente de trabalho, tanto no âmbito da iniciativa pública quanto na iniciativa privada, devido à competitividade e individualidade, atingindo todas as raças, gêneros e etnias. Nas relações de trabalho, este comportamento torna-se desfavorável e vai contra ao desenvolvimento profissional.

Considerado como fator de degradação no ambiente profissional, este tipo de conduta no trabalho, influencia na capacidade e na vida pessoal do empregado, que pode desenvolver doenças psicológicas, o que faz o Direito abrir seus olhos para essa situação. É bem da verdade, que o assédio moral atinge a dignidade e direitos fundamentais do trabalhador, além da desvalorização do trabalho humano.

Tal prática, caracteriza-se por ações repetitivas, de caráter humilhante ou constrangedor ao trabalhador, onde o assediador busca humilhar, desestabilizar ou desmoralizar o trabalhador.

É comum tomar conhecimento que o superior constantemente usa palavras de baixo calão para ofender os subordinados, além de outras ofensas psicológicas: “incompetente”, “parasita”, “moleza”, “burro”, “imbecil” etc.

No Brasil, o legislador até o momento, não tipificou a conduta como crime, mas nos últimos anos tem-se voltado para estas situações, devido a crescente nos casos. A falta de lei específica que ampare, dificulta a coibição da prática.

Mas este tipo de violência moral, além de consequências ao empregado, também gera consequências ao empregador, que terá aumento no índice de doenças profissionais, além de redução na produtividade dos trabalhadores e aumento nas ações judiciais.

Cediço que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e a qualidade de vida sadia, nos termos do artigo 225 do Constituição Federal.

A regra constitucional, portanto, deverá ser fiscalizada pelo Estado e as partes do contrato de trabalho (empregador e empregado) deverão colaborar pelo cumprimento da regra.

O presente estudo tem por finalidade, levar a discussão o assédio moral nas relações trabalhistas e a dignidade do trabalhador. Foi objeto de análise, a possível fixação do assédio moral como crime, haja vista que é uma grave conduta patronal, degradando o ambiente profissional. Através do estudo de doutrinas e jurisprudências, fica evidente a necessidade da conscientização e punição nos casos concretos, protegendo a vítima e coibindo o assédio por parte do infrator, além da necessidade de lei específica que tipifique a conduta.

METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido a partir da apreciação de artigos, livros e documentos, onde após obtenção das obras, estas foram analisadas, conforme o enfoque da temática e posteriormente, relatadas junto ao texto.

DESENVOLVIMENTO

Aspectos Jurídicos do Assédio Moral e os Projetos de Lei

O Assédio moral é caracterizado no Direito do Trabalho através de ações de natureza psicológica, praticadas constantemente, que expõe o empregado a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, que acabam degradando o

ambiente de trabalho e a vida pessoal da vítima, devido ao terror psicológico contra a dignidade humana do trabalhador.

A definição de assédio moral “é a denominação que se dá a determinados tipos de condutas antiéticas, em que uma pessoa ou grupo atua com o objetivo de manipulação do outro em sentido degradante” (BARBOSA e SANTOS, 2008).

Segundo Marie-France Hirigoeyen exige-se conduta abusiva, manifesta por `comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”, inclusive “perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (PANCOTTI, 2012).

A conduta é inaceitável e merece punição exemplar do infrator, evitando-se prejuízo ao trabalhador. Destaca-se, outrossim, que a infração não é privilegio do Brasil, visto que também é estudo no direito comparado.

Destaca-se que o fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado como por exemplo: “mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa)” (LIMA FILHO, 2009).

Complementa a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. PRESENÇA DE ELEMENTOS QUE COMPROVEM A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTO-ESTIMA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio (TRT-15 - RO: 19102 SP 019102/2011, Relator: LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA, Data de Publicação: 08/04/2011).

No Brasil não existe nenhuma lei específica que verse sobre o Assédio Moral, em âmbito trabalhista ou penal, ao contrário do Assédio Sexual, que já está tipificado no Código Penal. Entretanto, a doutrina e jurisprudência respaldam-se na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho, para tipificar este tipo de assédio.

Mesmo na ausência de legislação específica, a Constituição da República do Brasil de 1988, art. 1º, inciso III, é clara e garante ao trabalhador o princípio da dignidade da pessoa humana.

Outras normas constitucionais também servem como fundamento legal, assim podemos citar os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, caput, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado (ZANETTI, 2010).

A CLT, também sai em defesa do empregado quando em seu artigo 483, autoriza a rescisão contratual indireta, além de indenização, nas hipóteses de suas alíneas, caracterizando o assédio moral. O artigo faz referência ao tratamento com rigor excessivo dos superiores hierárquicos e a ofensa ao empregador, por exemplo.

Ou seja, não existe uma figura específica, porém aceita-se a aplicação por analogia e extensiva da falta grave patronal ou dos superiores hierárquicos.

O Código Civil, em seu artigo 186, “caput”, diz que aquele que por ação ou omissão, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que somente no campo da moralidade, comete um ato ilícito perante a justiça. Atualmente, é o artigo que mais se fundamenta a jurisprudência.

Explica Alice Monteiro (BARROS, 2010) que existem algumas leis municipais e estaduais que regulamentam o assunto em questão, porém referida autora acredita que o Direito do Trabalho é de competência da União, motivo pelo qual o ideal seria uma norma de âmbito federal, inserida na CLT, para a delimitação do tema.

Apesar de diversos projetos criados, dentre eles vale destacar os Projetos de Lei 4742/2001 e o 5971/2001, que desde 2016 estão constantemente na pauta do Plenário (PLEN), a matéria porém ainda não foi apreciada, objetivando a regularização do tema no âmbito criminal.

O Projeto de Lei 4742/2001, de autoria do ex Deputado Marcos de Jesus, propõe criminalizar o Assédio Moral no Trabalho, introduzindo o art. 146-A no Código Penal Brasileiro, com pena de detenção de um ano a dois anos, para aquele que desqualificar por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou do empregado em razão de vínculo hierárquico funcional.

Apensado a ele, o Projeto de Lei 5971/2001, propõe incluir o art. 203-A ao Código Penal, que criminaliza a coação moral no ambiente de trabalho, com

expressões humilhantes e degradantes, sob pena de detenção de um a dois anos e multa.

Com a aprovação dos projetos, eles passam a fazer parte do Código Penal e sua eficácia abrange todo território nacional. Assim, a relação de emprego estará fortalecida e o empregado devidamente protegido.

Evidentemente que uma das maiores dificuldades da vítima é a comprovação dos fatos, visto que a prova geralmente pertence aos quadros do próprio empregador, motivo pelo qual a conscientização das partes é necessária e certamente proporcionará melhorias no ambiente de trabalho.

No entendimento de Robson Zanetti (ZANETTI, 2010), existe a necessidade de comprovar a intenção por parte do assediador em cometer os danos psicológicos em relação a uma ou mais pessoas, ou seja, de ser comprovado o dolo.

Complementa a jurisprudência no tocante ao ônus da prova:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. FATOS CONSTITUTIVOS DO DIREITO. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, dentre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquico-emocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio, que em muitas situações, o dano moral decorrente do assédio (TRT-15 - RO: 577020135150082 SP 096601/2013-PATR, Relator: HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR, Data de Publicação: 30/10/2013).

Portanto, nos termos dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373, inciso I, do Código de Processo Civil o ônus da prova pertence ao próprio autor, que deverá comprovar os fatos constitutivos do seu direito.

Evidentemente que existe dificuldade quanto ao ônus da prova, devendo o Julgador admitir os fortes indícios (bilhetes, e-mails etc.). Além do que o Julgador deverá aplicar o princípio da proteção tutelar para a apuração dos fatos, levando-se em conta a hipossuficiência do trabalhador.

A jurisprudência exemplifica a questão da ocorrência do dano moral:

RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA RECLAMANTE. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. Consta do acórdão regional que restou suficientemente comprovada a prática de assédio moral, uma vez que a autora foi xingada de "burra e imbecil" e "burra e incompetente", em diversas oportunidades pelo superior hierárquico. 2. Para a fixação do valor da indenização em dano moral em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o e. TRT avaliou a repercussão da ofensa, a unicidade contratual, a posição social, familiar e profissional da ofendida, a intensidade do sofrimento da vítima, o dolo e a situação econômica do ofensor, sem descuidar da necessidade de compensar o empregado e desestimular o empregador de praticar a ação reputada abusiva. 3. O entendimento desta Corte é no sentido de que a revisão do montante arbitrado na origem, em compensação pelo dano moral

sofrido, dá-se, tão somente, em hipóteses em que é nítido o caráter irrisório ou exorbitante da condenação, de modo tal que sequer seja capaz de atender aos objetivos estabelecidos pelo ordenamento para o dever de indenizar. 4. Com base nessas premissas e nas circunstâncias da espécie, não se constata a notória desproporcionalidade passível de ensejar a majoração do quantum. Recurso de revista adesivo não conhecido(TST - RR: 14157003420065090652, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

“Flerte virtual - Assédio moral por e-mail é motivo para justa causa(...). Para o Juiz Sérgio Pinto Martins, Relator do recurso em Segunda Instância, ‘não se pode compactuar com procedimentos como os do reclamante (o ex-empregado), que não tem educação e respeito para com outras pessoas, especialmente por mulheres, mormente as casadas.’ ‘Durante o serviço, o reclamante também não poderia usar computador para mandar e-mail de forma desrespeitosa para outras pessoas. O reclamante deveria trabalhar durante o horário de serviço e não enviar e-mails como os mencionados’, afirmou Martins.

De acordo com ele, ‘o empregado temo dever de trabalhar para receber pela prestação de serviços. Não pode ficar fazendo brincadeiras e usar equipamentos da empresa para condutas como descritas. Seu procedimento não é, portanto, correto’. A 2ª Turma do Tribunal acompanhou o voto do Juiz Relator por unanimidade, mantendo a demissão do auxiliar por justa causa. RO nº 00911.2002.011.02.00-0.

Conforme trechos publicados na revista Consultor Jurídico o assédio no v. acórdão, ementa acima transcrita, era absurdo e inaceitável:

“De: Paco Rabane (Cheiroso). Desculpa estar te enchendo o saco... mas é que desde a primeira vez que te vi, já me senti fortemente atraído por você, te acho linda, você é simplesmente maravilhosa, se quiser manter contato comigo, por favor me responda...estou disposto a fazer qualquer coisa que estiver ao meu alcance para te fazer uma mulher feliz.Um beijo no pescoço”.

“Cachorrão 17 cm. Hoje fiquei sabendo que você está solteira por isso estou feliz!!! Sei que você nem me conhece, mas sou seu fã desde antes de você se casar... por favor me responda!!! ...’. ‘Eu adoraria ser seu amante!!! Um beijo molhadinho no cantinho da boca.Seu fã”.

A fixação dos danos morais deverá considerar a extensão da ofensa, a intensidade da dor, a culpa, dolo, nexos de causa, resultado e principalmente a situação financeira do agressor. A punição exemplar reflete o aspecto pedagógico do julgamento, enquanto que a impunidade faz com que cresça o desrespeito no ambiente de trabalho.

O Assédio Moral na Iniciativa Privada e no Funcionalismo Público

Apesar de políticas preventivas serem implantadas frequentemente no setor privado e público, o assédio moral vem crescendo no ambiente de trabalho.

De acordo com cartilha disponibilizada pelo Senado Federal, realizada pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (SENADO FEDERAL, 2011), são desenvolvidas políticas voltadas a preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e até mesmo dos estagiários.

O assédio moral pode ser caracterizado, independente do regime interno:

- a) Verticalmente, quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico em relação ao subordinado.
- b) Horizontalmente, quando praticado o assédio entre funcionários, sem relação de subordinação.
- c) Misto, quando o indivíduo sofre assédio de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho, sem subordinação.

A doutrina (STADLER, 2008) classifica as modalidades de assédio, de acordo com a posição que as partes envolvidas (vítima e agressor) ocupam na empresa.

Na iniciativa privada, o Assédio Moral é encontrado na maioria das vezes de forma vertical. Em regra, ocorre contra um profissional capacitado e que se destaca entre os demais, pois provocam insegurança e rivalidade entre os cargos de chefia, que se sentem ameaçados pelo potencial do funcionário.

O artigo Dano e Assédio: moral e sexual (BARBOSA e SANTOS, 2008) que “o assédio moral é ilícito cuja bilateralidade não está vinculada, como no crime de assédio sexual, à verticalidade, isto é, entre superior hierárquico como assediador e subordinado como vítima”.

E conclui:

”a configuração do assédio moral não exige qualquer relação de poder organizacional entre agressor e vítima. O que ocorre é uma relação de poder psíquico, em que um é dominador e o outro dominado, independentemente da escala hierárquica dentro da empresa”.

Apesar do Assédio Moral atingir pessoas de todos os sexos, raças e etnias, o Ministério do Trabalho e Emprego, apontou que as maiores vítimas desse tipo de assédio são mulheres, ainda mais frequente com as afrodescendentes.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, prevê em casos de Assédio Moral por parte do empregador a ocorrência de rescisão indireta do contrato, pois supõe a ocorrência de falta grave patronal.

Repete-se, o Assédio Moral não é uma figura específica para a configuração da falta grave patronal, motivo pelo qual no âmbito trabalhista é aplicado de forma análoga e extensiva.

Convém esclarecer, ainda, que a rescisão indireta é a falta grave praticada pelo patrão.

A jurisprudência estabelece:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. Estando demonstrado através do conjunto fático-probatório, o constrangimento e a humilhação decorrentes de atos provenientes da Reclamada tem jus o empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho. ANOTAÇÃO DA CTPS. MULTA. A anotação da CTPS é obrigação da empregadora, a teor do art. 29, parágrafo 2º, alínea "c" e 3º, da CLT, razão pela qual a possibilidade de a Secretaria da Vara fazê-la não retira a imposição da pena, pelo não atendimento do comando judicial. As astreintes podem ser aplicadas de ofício pelo juiz, se considerar que a medida é suficiente ou compatível com a obrigação, como se extrai do art. 461, do CPC. OFÍCIOS. EXPEDIÇÃO. A comunicação a outros órgãos públicos, de eventuais irregularidades na contratação e utilização da mão-de-obra, é ato que se insere no poder-dever de polícia do processo, que se reconhece ao Juízo." (Juiz Relator da 2º Turma do E. TRT da 2º Região Luiz Carlos Gomes Godoi, Julgado em 17/10/2012; Acórdão nº: 20121211171, processo nº: 20120071005 de 2012).

Desta maneira, o empregado não perde seus direitos trabalhistas, pois o assediador é condenado a pagar as verbas rescisórias e indenização pelo dano moral que o empregado sofreu, durante o período laboral. Para o trabalhador de empresa privada, que em regra não possui estabilidade, também assegura todos os direitos indenizatórios resultantes da rescisão contratual, pois nela ele encontra-se amparado pelo direito.

O assédio moral também ocorre no serviço público. Diante da atual dificuldade financeira que enfrentam os departamentos públicos, com acúmulo de atribuições que sobrecarregam os servidores, cresce a competitividade e individualismo entre eles, que são psicologicamente pressionados a obter produtividade e lucratividade.

Para Emília Munhoz (GAIVA, 2013) "Dentro do serviço público é possível, ainda, identificar outros dois fatores preponderantes: a prática contumaz da impunidade do superior hierárquico e, de outro turno, a falta da comunicação substancial desses atos por parte da vítima".

A prática do Assédio Moral em órgãos da administração pública, foi recentemente considerada improbidade administrativa, pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), que objetivou coibir essa prática na esfera federal, estadual e municipal. Por sua vez, considera um atentado aos princípios da administração pública, pois viola os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade, que mantêm as instituições públicas.

Visto isso, os sindicatos consideram que o assediador tem tríplice responsabilidade sobre o assédio moral praticado, pois estaria infringindo direito civil, penal e administrativo.

As Consequências do Assédio Moral Na Relação De Emprego

As consequências do assédio moral na relação de emprego ocasionam rescisão indireta (culpa grave do empregador), ressarcimento de danos materiais e morais.

A jurisprudência estabelece:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral é espécie do gênero dano moral e se configura pela atitude abusiva do empregador, que exerce o poder diretivo de forma excessiva, causando aos empregados humilhações e transtornos psicológicos. Extrapolando o empregador seu poder diretivo, deve ser condenado ao pagamento de indenização reparatória respectiva (TRT-1 - RO: 00100268120145010012 RJ, Relator: MARCOS DE OLIVEIRA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 29/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 25/05/2015).

A rescisão indireta está prevista no artigo 483 da CLT e decorre da falta grave praticada pelo empregador. O trabalhador, nesta hipótese, terá direito a todos os direitos decorrentes da extinção do emprego (verbas salariais, indenizatórias, fundiárias etc.).

O trabalhador terá direito, ainda, ao ressarcimento pelas perdas e danos que sofreu, como por exemplo tratamento médico, psicológico, remédios, exames médicos etc.

O empregado, por fim, terá direito ao ressarcimento dos danos morais, que tem efeito pedagógico, no sentido de coibir novas práticas, indenizar e proteger o trabalhador.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho estabelece no tocante aos danos morais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . 1. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. CONFIGURAÇÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O Regional registrou que o empregador adotou sistema

abusivo de cobrança de metas, por meio de pressão psicológica exercida pelos gerentes, com agressividade e exposição pública da produtividade de cada vendedor. Concluiu que a prática empresarial acarretou desequilíbrio no meio ambiente laboral, gerando pressão, medo e vergonha aos trabalhadores, chegando o gerente a chutar e a amassar produtos, entendendo configurado o dano moral e confirmando a indenização de R\$ 15.000,00(TST - AIRR: 4345620125150153, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014).

E o Tribunal Regional do Trabalho, 1º Região (RJ), complementa:

ASSÉDIO MORAL. PROVA DOS AUTOS CONVINCENTE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO ALEGADA NA EXORDIAL. O contexto probatório dos autos é claro quanto à ocorrência do assédio moral alegado na causa de pedir, já que a cobrança de metas, além de se dar de forma excessiva - configurando o abuso de direito -, era acompanhada de grave humilhação e constrangimento com o uso, pelo empregador, de palavras de baixo calão. Valor da condenação que se reduz, de acordo com a extensão do dano, tendo em vista o curto período contratual e o valor do salário do reclamante constante do TRCT, pelo que provido em parte o apelo. Relator : Des. Marcelo Antero de Carvalho Recorrente : Global Village Telecom Ltda. Recorrido (a) : Afranio Dutra da Rosa(TRT-1 - RO: 00007378720125010241 RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 01/07/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 10/07/2015).

O Julgador, o respectivo Tribunal Regional e o Tribunal Superior do Trabalho, deverão aplicar punições razoáveis e educativas ao infrator, realizando assim o efeito pedagógico da questão e evitando-se novas reiterações por parte do empregador ou de seus representantes. A infração não pode ficar impune e a conscientização é fundamental para a tentativa de solucionar o impasse.

Trivial que deverá haver respeito à dignidade humana do trabalhador, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. O trabalhador tem direito também ao ambiente de trabalho saudável, nos termos do artigo 225 da Constituição Federal e a saúde, que é um direito social do cidadão, nos termos do artigo 6º da Lei Maior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face do exposto, no presente artigo, mostra-se evidente que a prática do Assédio Moral é fator degradante para o ambiente profissional. As agressões de caráter psicológico, que atingem na maioria das vezes o lado mais fraco da relação de emprego, não é uma prática recente, mas somente nos últimos anos, os legisladores e julgadores voltaram-se ao assunto.

O Assédio Moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, que ocorrem reiteradamente. Essa ofensa psicológica pode ocorrer desde apelidos pejorativos à pressão psicológica, o que desestabiliza o agredido.

É evidente, a necessidade da aprovação dos Projetos de Lei que tramitam na Câmara dos Deputados, para que tal agressão seja tipificada e considerada como crime pelo Código Penal Brasileiro, com a inclusão do art. 146-A e do art. 203-A, como forma de coibição da prática.

Porém, mesmo com a falta de lei própria, a conduta é punida, conforme a jurisprudência, respaldando-se em Códigos esparsos do ordenamento brasileiro, que considera a atitude abusiva do empregador como dano moral, que dá causa a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização em favor do assediado.

É necessário que as vítimas tenham segurança jurídica, desta forma, punindo por dano moral o assediador que desrespeitar os direitos e a dignidade do trabalhador, além de evitar a reincidência da agressão moral.

Inadmissível, ainda, a ocorrência de Assédio Moral e a impunidade no funcionalismo público, sendo necessária uma ação de conscientização da conduta ilícita e punições mais severas ao infrator.

Independente da tipificação do Assédio Moral como crime ou rescisão indireta, há necessidade de conscientização e punição dos casos concretos, protegendo a vítima e punindo de forma exemplar o infrator, pois somente desta maneira será efetivado o princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARBOSA e SANTOS, Maria de Fátima Zanetti. **Revista do Advogado nº. 97**. São Paulo, 2008, p. 140).

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. edição. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL, Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Câmara Notícia**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/532952-PLENARIO-PODE-VOTAR-HOJE-PROJETO-QUE-INCLUI-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO-NO-CODIGO-PENAL.html>>. Acesso em 6 de julho de 2017.

BRASIL, Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 4.742-a, de 2001**. Brasília, 2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 6 de julho de 2017.

GAIVA, Emilia Munhoz. **Assédio moral na administração pública**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2013. Disponível em: < <http://www.ambitojuridico.com.br/>

site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018>. Acesso em 19 de julho de 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 36.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf>. Acesso em 20 de julho de 2017.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio Moral e Sexual**. Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em 20 de julho de 2017. Revista Consultor Jurídico, 03/05/2005, site conjur.estadao.com.br/static/text/35227, 1. Acesso em 11/08/2017.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: Ltr, 2008, p. 119.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª. Região). RO: 00100268120145010012 RJ, Relator: MARCOS DE Oliveira Cavalcante, data de Publicação: 25/05/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª. Região). RO: 00007378720125010241 RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, data de publicação: 10/07/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO: 20121211171, processo nº: 20120071005 de 2012, Juiz Relator Luiz Carlos Gomes Godoi, data da publicação 17/10/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). (TST - RR: 14157003420065090652, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO : 00911.2002.011.02.00-0, Relator: Sérgio Pinto Martins, Data de Publicação: 03/06/2005.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). RO: 577020135150082-SP. 096601/2013-PATR, Relator: Hércio Dantas Lobo Júnior, data de publicação: 30/10/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). RO: 1226 SP 001226/2012-SP., Relator: José Antonio Pancotti, data de publicação: 20/01/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). RO: 19102 SP 019102/2011, Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, data de publicação: 08/04/2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 4345620125150153, Relator: Arnaldo Boson Paes, data de publicação: DEJT 28/11/2014.

ZANETTI, Robson. **E-Book: Assédio Moral no Trabalho**. Brasília-DF: Conteúdo Jurídico, 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 10 jul. 2017, p. 22.

Universidade Federal de Santa Catarina. **Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito**. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451>. Acesso em 6 de julho de 2017.