

O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.

Larissa Souza Cavalcante¹

Orientadora: Juliana Furlan Lenci²

RESUMO

O presente estudo tem por finalidade explicar o comportamento conhecido como assédio moral e como ele ocorre na relação empregatícia, como humilhação, discriminação, violência psicológica, difamação e outras formas de tratamento degradante. A prática desse comportamento já existe no ambiente de trabalho há muitos anos, talvez não muito comum ou de pouco conhecimento, porém, trabalhar sobre esse tema requer uma pesquisa minuciosa, por se tratar de um assunto que vem ganhando destaque somente nas últimas duas décadas e não ter lei específica até hoje. A gravidade dos danos causados pelo assédio moral podem se estender para além da relação de trabalho, onde pode abalar vida pessoal da vítima, afetando sua dignidade, saúde mental e ambiente familiar. Verifica-se, portanto, a importância do tema, que se estende a disciplinas do Direito do Trabalho, Medicina do Trabalho e Psicologia. Serão apresentados o surgimento, o histórico, a evolução, a natureza jurídica, classificação, caracterização e as consequências do assédio moral, bem como as sanções e que foram aplicadas tema.

Palavras-chave: Assédio; Relação Empregatícia; Comportamento; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to explain the behavior known as bullying and how it occurs in the employment relationship, such as humiliation, discrimination, psychological violence, defamation and other forms of degrading treatment. The practice of this behavior has already existed in the workplace for many years, perhaps not very common or of little knowledge, but to work on this topic requires a thorough research, since it is a subject that has been gaining prominence only in the last two decades and Have no specific law until today. The severity of the harm caused by bullying can extend beyond the employment relationship, where it can undermine the victim's personal life, affecting his dignity, mental health and family environment. Therefore, the importance of the subject, which extends to the disciplines of Labor Law, Occupational Medicine and Psychology, is verified. Will be presented the emergence, history, evolution, legal nature, classification, characterization and consequences of bullying, as well as penalties and which were applied theme.

Key-words: Harassment; Employee Relations; Behavior; Related searches.

INTRODUÇÃO

Da mesma maneira que diversos setores sociais, as relações empregatícias sentiram e ainda sentem com o impacto constante da globalização econômica, diante disso, o mercado de

¹Acadêmica do 10º Semestre do Curso de Direito no Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG.

²Advogada e Professora Especialista do Curso de Direito da Universidade de Várzea Grande – UNIVAG.

trabalho se mostra cada vez mais competitivo em busca de profissionais melhores. O constante aumento populacional, o grande número de desempregos, modelo econômico que fomenta as grandes organizações no mercado, proporcionando o aumento do abismo socioeconômico entre os menos favorecidos, revelando novos comportamentos.

Diante desse processo, ao longo dos anos, foi possível compreender que relações sociais são complexas, merecendo pesquisa minuciosa, especialmente pela crescente de doenças correlacionadas a distúrbios, depressão e outros tipos de transtornos. Nas relações de trabalho, é comum encontrar o comportamento conhecido como assédio moral.

Dentro deste contexto, o objetivo do estudo é a realização de uma investigação sobre o assédio moral na relação empregatícia, demonstrando sua relação com diversas práticas que ocorrem no local de trabalho, tais como humilhação, discriminação, perseguição, violência psicológica, difamação e outras formas de tratamentos degradantes.

O assédio moral é a um ato ilícito praticado pelo empregador ou por seus delegados, seja por ação ou omissão, por dolo ou culpa, que se manifestam em várias formas de perseguição entre superior e subordinado, geralmente ocorrendo repetidas vezes e de forma prolongada, atingindo sua dignidade, sua saúde psíquica e o ambiente de trabalho, gerando constrangimento e coação ao trabalhador.

De acordo com Guedes:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. (2005, p. 32)

Posto isto, a ostensiva perseguição pode suceder através de um supervisor hierárquico, configura-se como assédio moral vertical, ou por um colega de trabalho que esteja na mesma hierarquia funcional, correndo assédio moral horizontal.

É válido ressaltar que a prática do assédio moral sempre que a já existia no ambiente de trabalho. Provavelmente não muito comum, porém, tratar sobre esse tema requer pesquisa minuciosa, por se tratar de assunto que vem ganhando destaque somente nos últimos anos, como constatou a pesquisa realizada por Barreto (2003, p. 29), durante o período de 1996 a 2000, foram realizadas entrevistas com 2.072 trabalhadores, em 97 empresas, sendo que 870 apresentaram situações de humilhação no trabalho, sendo 494 mulheres e 376 homens.

No Brasil, apesar de vários estudos sobre o tema, não existe legislação federal para enfrentar o assédio no trabalho ou criminalizar-lo. A exceção são as leis estaduais ou locais, que trazem regras ao servidor público.

A importância do estudo detalhado sobre esse fenômeno se fundamenta pela valorização do homem no contexto comportamental e organizacional, e assim, identificar o fator causador e discernir as razões desse fenômeno, que apesar de ilícito ocorre com frequência, e demonstrar, quais ações podem ser desenvolvidas pelas empregadoras no afã de segregar o assédio moral.

2. HISTÓRICO E CONCEITO

2.1. HISTÓRICO

Apesar de o assédio moral ter ganhado maior notoriedade nos últimos anos, esse tipo de comportamento ocorre desde os primórdios no ambiente de trabalho, contudo, praticado de diferentes formas e era conhecido como terror psicológico.

O primeiro estudo sobre o tema foi registrado em 1955, por Brinkmann, que introduziu a Psicologia do Trabalho a palavra *bossing*, que corresponde à ação feita pela direção da empresa contra empregados considerados incômodos, dessa forma, as chances do funcionário pedir demissão eram maiores, e usava-se como estratégia para diminuir o número de empregados ou os gastos da empresa, proporcionando a contratação de novos funcionários com salários inferiores ao dos que foram demitidos.

No Brasil, através de um trabalho acadêmico realizado por Barreto, médica do trabalho, intitulado como “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.” Segundo depoimento de Barreto sobre o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, o surgimento da expressão no Brasil foi:

O termo assédio moral é a nomenclatura adotada no Brasil e surge, oficialmente, no campo do Direito administrativo municipal em 28 de agosto de 1999, por meio do Projeto de Lei n. 425/1999, de autoria de Arselino Tatto, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo e transformado em Lei Municipal de n. 13.288, 10 de janeiro de 2002; dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento entre o funcionalismo da administração pública municipal direta. (2000, p 127).

Atualmente não existe legislação federal que trate sobre o assunto, somente os funcionários públicos, estaduais e municipais, possuem leis que regulamentam o tema.

2.2. ASSÉDIO

O termo “assédio” significa aborrecer, incomodar, importunar, limitar, indicando uma conduta que cause constrangimento físico ou psicológico à pessoa em razão da insistência, podendo chegar à humilhação.

2.3. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, também denominado violência moral, refere-se ao fenômeno que indica situações de limitação, humilhação, insistência feita por uma pessoa outra de forma repetida, não respeitando a vontade do outro.

Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2002, p.16)

3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

O assédio moral na relação empregatícia é caracterizado pelo comportamento abusivo entre o empregador, superior hierárquico ou por seus empregados. O ato praticado no exercício regular de um direito não é caracterizado como assédio (art. 188, I, do Código Civil).

Assim, é considerado ilícito o ato do titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil). Dessa forma, o assédio moral quando praticado fere os bons costumes, existentes nas relações interessadas.

Todo ato que viole as condições mínimas de trabalho, manifestado através de atitudes e comportamentos desrespeitosos, ocasiona desconforto para o empregado em suas atividades laborais, resultando um abalo psicológico e emocional.

Referente à caracterização, Leymann expõe:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um supervisor ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (1996, p. 165-181).

Através da violência moral, direta ou indireta, a vítima do assédio vivencia diversas situações, sendo hostilizada, ridicularizada, humilhada e desacreditada diante dos demais

colegas de trabalho. A humilhação constante pode afetar a vida pessoal da vítima, gerando ainda mais agravante.

Segundo Nascimento:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (2004, p. 922-930)

Os danos que a vítima de assédio moral sofre, assim como a sequelas, variam conforme cada caso, porém, é comum observar a repetição dos mesmos comportamentos pós-traumáticos. Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen afirma que:

O assédio moral deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até a sensação de vergonha recorrente ou até mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. (2002, p. 164)

A forma de reparar o prejuízo sofrido pela vítima de assédio moral é difícil. Ravisy afirma que:

Reparar integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria: (a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção; (b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; (c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais como pecuniárias) sofridas; (d) que, finalmente, ela possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida na empresa retome o seu curso normal. (2000, p. 147)

3.1. JULGADOS PROCEDENTES A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Abaixo os seguintes julgados procedentes a caracterização do assédio moral e a condenação de danos morais:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A comprovação de que a zombaria praticada pelos sócios da reclamada no ambiente de trabalho contra o autor configurava muito mais do que uma simples brincadeira, pois tinha o intuito de menosprezar o empregado e escarnecer dele em razão de seu problema de visão, configura assédio moral, também conhecida como “mobbing”, “bullying” ou “harcèlement moral”, no direito internacional. Os efeitos da exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias são deletérios à auto-estima da pessoa e, no ambiente de trabalho, a prática tem a agravante de ocorrer em uma

relação hierarquizada, com forte dependência econômica do trabalhador. Os danos decorrentes de tais atitudes devem ser indenizados, servindo a condenação também para obtenção de um efeito didático-pedagógico, a fim de que a conduta não mais se repita no empreendimento. DAR-LHE PROVIMENTO para condenar a reclamada a pagar ao autor indenização por danos morais.

Ac.-3ªT-Nº 04319/2006, RO-V 00745-2005-008-12-00-7, 10051/2005.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil.

Ac.-1ªT-Nº 00784/2007, RO 00538-2006-026-12-00-5, 8235/2006.

3.2. JULGADOS IMPROCEDENTES A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

DANO MORAL. PERSEGUIÇÃO E TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO. CULPA DO EMPREGADOR NÃO DEMONSTRADA. EFEITOS. Para que se impute a condenação ao pagamento de indenização por dano moral baseada na responsabilização subjetiva contemplada no art. 186 do Código Civil (art. 159 do Código Civil revogado) imperativa se torna a existência de ação ou omissão do agente ou de terceiro (responsabilidade in eligendo), dolo ou culpa dessas pessoas, nexos causal e lesão extrapatrimonial. Não comprovado o liame de causalidade entre o alegado dano moral (perseguição e terror psicológico no ambiente de trabalho) e o eventual ato ilícito do demandado e inexistindo culpa do empregador, não há como deferir a indenização pleiteada. NEGAR-LHE PROVIMENTO.

Ac.-3ªT-Nº 1278612786/2006. RO-V 05198-2005-035-12-00-9. 3877/2006.

Ac.-3ªT-Nº 04222/2006. RO-V 07450-2005-035-12-00-4. 10646/2005. **DANO MORAL. NÃO-CONFIGURAÇÃO.** Exige-se prova robusta da conduta dolosa ou culposa impingida ao empregador, bem assim do nexo de causalidade e do prejuízo à esfera pessoal do obreiro para o deferimento da reparação de ordem moral. Não se afigurando a prova coligida contundente quanto ao dolo ou, ao menos, a culpa da reclamada e nem tampouco demonstração inequívoca do dano sofrido, impõe-se a manutenção da decisão primeira que indeferiu a indenização pretendida. NEGAR-LHE PROVIMENTO.

Ac.-3ªT-Nº 04222/2006. RO-V 07450-2005-035-12-00-4. 10646/2005.

4. ESPÉCIES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

4.1. ESPÉCIES

Qualquer empregado está sujeito a ser assediado, podendo ser chefe ou o chefiado. Posto isto, as espécies do assédio moral, que são: vertical descendente (pelo empregador ou

superior hierárquico para com seus subordinados), vertical ascendente (de um ou mais subordinados para com o seu superior hierárquico ou empregador) horizontal (de um ou mais colegas de trabalho em relação a outro colega).

4.1.1. VERTICAL DESCENDENTE

Quando o assédio moral praticado pelo empregador ou superior hierárquico em relação aos seus subordinados, denomina-se como assédio moral vertical descendente. Na prática desse tipo de violência, o superior visa afirmar-se diante dos seus subordinados, que possui autonomia ou devém o domínio sobre eles.

4.1.2. VERTICAL ASCENDENTE

Assédio moral vertical ascendente ocorre quando determinado grupo de subordinados se opõe contra seu empregador ou superior hierárquico, em virtude da maneira como estão sendo chefiados e usam o assédio para conseguir mudanças radicais no trabalho. O conflito ocorre quando os subordinados não realizam as atividades laborais e o tratamento com o seu supervisor torna-se hostil, com o objetivo de desestabilizá-lo.

É mais comum esse tipo de assédio acontecer com supervisor recém contratado e mais jovem que os demais empregados do setor; não se sujeitando a ordens de alguém que possua idade inferior e menos tempo de “casa”, começando conflito entre os funcionários antigos com o novo contratado. O trabalhador pode ser promovido com menos tempo de vínculo empregatício em relação aos demais, ocasionando, assédio moral ascendente.

A fusão entre empresas ou quando uma empresa compra outra, com a possibilidade de um dos empregados tornar-se chefe dos colegas de trabalho, é exemplo incomum, mas pode ocorrer.

4.1.3. HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é praticado pelos empregados do mesmo nível. Os fatos que levam a essa atitude pode ser simplesmente por não desejarem a vítima trabalhando juntos com os demais ou por vislumbrarem possível promoção futura e na visão do assediador a vítima passa a ser vista como ameaça ou empecílo.

Nesse caso, o assediador tem como característica a queixa das condições de trabalho, competência desenvolvimento e comportamento inconveniente distorcendo questões que tem relação com o assediado.

É possível também o assédio por intolerância religiosa, racial ou pela opção sexual da vítima.

4.2. SUJEITOS

O sujeito do assédio moral pode ser praticado pelo dono da empresa, empregado que tenha mesma função, supervisor hierárquico, gerente, presidente, diretor ou até mesmo um grupo determinado de funcionários que tenham a intenção de desestabilizar um chefe, gerente encarregado com ameaças ou chantagens.

Podem ser classificados em dois tipos de sujeitos, na prática do assédio moral: o assediador e a vítima.

4.2.1. SUJEITO ATIVO

O assediador é aquele que provoca a agressão contra a vítima, conhecido como sujeito ativo. A prática do assédio moral pode acontecer de diversas maneiras, sendo que pratica dessa violência possui determinadas características específicas.

O motivo que desencadeia a prática do assédio pode ser a competitividade, rivalidade, inveja, frustrações, ou insegurança em relação à vítima. Na visão de Martins, de modo geral, o assediador possui características comuns:

O assediador pode ser invejoso em relação ao fato de que o assediado é bem quisto na empresa, de que é considerado pelos superiores hierárquicos e tem uma aceitação muito grande entre os demais colegas. Não aceita que outra pessoa seja melhor que ele na empresa.

Pode ser manipulador das pessoas, dizendo como deve ser feito isso ou aquilo, dizendo como as pessoas devem se portar.

Pode ser inseguro de perder a sua posição na empresa ou a sua liderança. Exemplo, poder ser o fato de que o assediador acha que o assediado é melhor do que ele ou tem melhores aptidões para o trabalho, que o primeiro não tem.

O assediador tem mau humor e descarrega-o nos colegas. Se sentir que há um colega mais tímido e sujeito a aceitar a sua cólera, essa pessoa pode ser escolhida para ser o assediado.

O assediador frustrado tem frustrações que são originárias talvez de inveja e ciúmes, mas também do fato de que adquiriu essa frustração no curso da vida, podendo ser originária do tempo em que vivia com seus pais.

O assediador sádico sente prazer em destruir moralmente a pessoa. Faz pressão sobre a vítima. Age de forma perversa e sem remorsos.

Normalmente, entende que não tem culpa e está fazendo uma coisa boa. (2015, p. 36-37)

4.2.2. SUJEITO PASSIVO

O sujeito passivo é a vítima da prática do assédio, que sofre a agressão de um colega de trabalho, supervisor hierárquico ou gerente. A vítima é identificada pelo comportamento hostil, reiterado, sofrendo violências com o objetivo de ridicularizá-lo, humilhá-lo, isolá-lo e dos demais colegas de trabalho.

O assédio moral na relação empregatícia não precisa de um motivo para se iniciar. Em alguns casos iniciam quando a vítima se opõe à alguma atividade abusiva ou para qual não foi contratada para executar, pois o assediador entende como desobediência ou insubordinação.

Com as agressões a vítima perde as condições mínimas para desenvolver as atividades laborais, sentindo-se inútil, que leva ao desinteresse, incapacidade, depressão, e, em alguns casos, pode atingir a estafa e levar ao suicídio. As mulheres normalmente expressam sua revolta através do choro e tristeza profunda, e são as principais vítimas de outro tipo de assédio, o sexual. Os homens sentem-se envergonhados e sua virilidade ameaça.

Em entrevista realizada por Barreto com 2.072 trabalhadores (Uma jornada de humilhações - 2000, PUC/SP, apud QUADROS, 2004), 870 apresentaram situações de humilhação no trabalho, assim é possível entender como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem); vejamos:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crise de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia	69,9	63,3
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios diéctivos	40	15
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

5. NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio tem natureza psicológica e o assédio moral tem a natureza jurídica inserida no dano moral e, em muitos casos, se expõe como ato discriminatório, o que pode ocorrer, dependendo da situação, até assédio sexual.

Como bem destaca Martins:

Analisar a natureza jurídica de um instituto é procurar enquadrá-lo na categoria a que pertence no ramo do Direito. É verificar a essência do instituto analisado, no que ele consiste, inserindo-o no lugar a que pertence no ordenamento jurídico. (2015, p. 26)

5.1. ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

5.1.1. CONCEITO

Discriminar tem o sentido de distinguir, discernir, diferenciar, separar. Discriminação significa tratar com diferença os iguais. O assédio discriminatório surge através da intolerância religiosa, racial, sexual, idade estada civil, por causa de uma deficiência física ou doença, ou até mesmo uma mulher gestante, tendo, contudo proibição legal e constitucional.

5.1.2. DIREITO NACIONAL

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição Federal de 1988).

Dispõe o caput do art. 5º da Constituição que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Homens e mulheres “são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (art. 5º, I). Desse modo, homens e mulheres tem os mesmos direitos e obrigações, o que não permite a distinção entre os sexos.

No art. 7º da Constituição é possível ter conhecimento dos incisos que tratam da proibição da discriminação:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

O art. 373-A da CLT também mostra a impossibilidade de discriminação nas hipóteses que menciona:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A mulher não pode ser discriminada no trabalho. É crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (art. 2º, I, da lei nº 9.029/95).

Quanto à remuneração salarial, a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (art. 5º). Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (art. 461 da CLT).

6 CONCLUSÃO

Ao assédio ou violência moral na relação empregatícia, como foi abordado no presente estudo, é prática antiga nas relações de trabalho. A exposição do trabalhador a condições de trabalho humilhantes, vexatórias, repetidas e prolongadas vezes durante o horário em que estão em pleno labor, afeta vida do empregado em todos os aspectos.

Comum nas relações hierárquicas e assimétricas, onde comportamentos negativos, relações de intimidação, desestabilizando o trabalhador, praticada por um ou mais colegas. O que gera total desconforto e nos casos menos graves força o empregado a abandonar o

trabalho. Nos casos de maior gravidade levam o trabalhador a pensar no suicídio. As mulheres estão mais propensas a sofrer também pelo assédio sexual.

Para que a prática do assédio moral é necessário punir as cobrir as atitudes do assediador, mesmo quando feita por ação ou omissão.

Embora a vítima possa pleitear, em juízo, além da indenização indireta, também, a indenização por danos morais amparada pelo art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, os danos psicológicos podem levar anos para ser restaurado.

É de suma importância que o Brasil crie leis para regular e punir esse tipo de comportamento, como também é fundamental que os magistrados apliquem punições severas aos praticantes dessa violência. É necessário criar leis para regular e punir este tipo de ocorrência. Trabalhadores sofrem por esse mal por falta de informação; os que possuem conhecimento muitas vezes não se manifestam e se sujeitam a violência para não perder o emprego.

7. REFERÊNCIAS

ACÓRDÃOS – **Tribunal Regional do Trabalho – 12ª. REGIÃO.** Banco de dados. Disponível em: <http://www.trt12.gov.br>. Acesso em 14 de novembro de 2016.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma de humilhações.** São Paulo: EDUC/PAPESP, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações.** 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Art. 3º, IV; 5º, I; 7º. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 16 de Novembro de 2016.

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho de 1943.** Artigo 461. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 16 de Novembro de 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico No Trabalho.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2005. p.32.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar No Trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. The contempt and development of mobbing at work. **European Journal Of Work and Organizational Psychology**, Peter Herriot, v. 5, nº 2, p. 165-181, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral No Emprego**. 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaró. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**.
Revista LTr, 68, agosto de 2014, p. 922-930.

RAVISY, Philippe. **Le Harcèlement moral au travail**. 3 ed, Paris : Delmas, 2004.