UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

THIAGO BARBOSA BRITO DIAS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CAMPINA GRANDE – PB
2013

THIAGO BARBOSA BRITO DIAS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Especialista Plínio Souza

CAMPINA GRANDE – PB
2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

D541a Dias, Thiago Barbosa Brito.

Assédio moral nas relações de trabalho [manuscrito] / Thiago Barbosa Brito Dias.– 2013.

23 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2013.

"Orientação: Prof. Esp. Plínio Nunes Souza, Departamento de Direito Público".

1. Assédio moral. 2. Direitos humanos. 3. Relações de trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 158.26

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 27/08/2013

Prof. Plínio Nunes Souza

Prof. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira

Prof. Vyrna Lopes Torres de Farias Bem

DIAS, Thiago Barbosa Brito[1]

RESUMO

O presente TCC tem por escopo trazer uma abordagem sobre o instituto do assédio moral nas relações de trabalho, primeiramente, tratando do surgimento do trabalho e de sua evolução histórica. O assédio moral é uma figura que vem aumentando sua incidência ano após ano, sendo responsável pela degeneração do ambiente de trabalho, bem como violador de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: o princípio da dignidade da pessoa humana.
Em seguida visualizaremos as principais diferenças entre o assédio moral e o assédio sexual trazendo o posicionamento jurisprudencial acerca do tema defendido pelos nossos tribunais.

Palavras-chave: Assédio Moral; dignidade da pessoa humana; direitos humanos; trabalho decente.

[1] Natural de Campina Grande-PB. Bacharelando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Técnico Bancário da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL desde agosto de 2005, exercendo atualmente suas funções na Ag. TRT de Campina Grande. E-mail: thiagobbd@gmail.com

ABSTRACT

This TCC aims to bring an approach about the institution of moral harassment in labor relations. Firstly, dealing with the emergence of the work and its historical evolution. Moral harassment is a fact that is increasing its incidence year by year, being responsible for the degeneration of the working environment, as well as violating one of the fundaments of the Federal Republic of Brazil: the principle of human dignity. Then we will look into the main differences about moral and sexual harassment bringing positioning jurisprudence on the subject defended by our courts.

Keywords: Dignity of the human person; decent life; slave labor; human rights; decent work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 6
2. ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO 7
2.1. Evolução Histórica no Brasil 10
3. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 11
3.1 Conceito 12
3.2 Panorama Histórico 13
3.3 Características 14
3.4 Modalidades 15
3.5 Consequências do Assédio Moral 16
3.6 Assédio Moral X Assédio Sexual 18
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS 19
REFERÊNCIAS 22

1. INTRODUÇÃO

O artigo em referência cuida de uma temática que traduz uma realidade de grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana: o assédio moral nas relações de trabalho. Tal conduta nos dias de hoje tem se mostrado uma prática abominável, vivenciada não apenas no Brasil, onde existem diversos focos de sua ocorrência, mas em todo o mundo.

O assédio moral é um tema que vem ganhando notoriedade com pesquisas em congressos e seminários jurídicos, além de estar mais presente em reportagens e denúncias por parte da imprensa, no entanto, o instituto ainda é confundido com outras figuras jurídicas.

Nesse sentido, o objetivo principal deste trabalho é analisar o como o assédio moral tem sido sutilmente instalado no ambiente de trabalho, como uma ferramenta capaz de degradá-lo, podendo levar o indivíduo assediado a uma profunda doença ou até mesmo ao suicídio.

Um dos motivos da temática abordada no presente estudo é que o assédio moral é um tema de relevante interesse jurídico, haja vista refletir agressão moral e psicológica, implicando em constrangimento, que visa discriminar e/ou excluir o indivíduo da organização e ambiente de trabalho, além de expor o mesmo a situações vexatórias e humilhantes.

Outro motivo é que apesar do assédio ser tão antigo quanto o próprio, somente nos últimos anos houve uma maior discussão sobre a matéria, com uma maior divulgação de estudos, pesquisas e reportagens na imprensa em geral, acerca da ocorrência do instituto, bem como de suas conseqüências para o assediado que vão desde a diminuição da auto-estima podendo chegar ao suicídio.

Somente para evidenciar o considerável aumento de ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho pode-se mencionar o elevado de ações ajuizadas perante a Justiça Laboral, visando na grande maioria dos casos indenização por dano moral de sorte que praticamente todos os tribunais regionais do trabalho já apreciaram a matéria em sede de recurso.

Dessa forma, a sociedade juntamente com os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o estado em geral devem exercer seu papel de forma ativa e enérgica para fiscalizar a ocorrência do mesmo, além de propor medidas protetivas e de repressão social.

Uma dificuldade encontrada durante o estudo foi a existência em nossa doutrina de poucos escritos sobre o tema, sem deixar de salientar que no Brasil, não há uma legislação federal específica sobre a matéria, o que existe são apenas projetos de leis que propõe alterar o

Código Penal e a Lei 8112/90 além de algumas leis municipais e estaduais.

Visando ao enfrentamento do tema, não seria conveniente iniciar o estudo sem promover uma abordagem histórica prévia acerca de institutos jurídicos correlatos à problemática proposta, explicitando o seu desenvolvimento no transcurso do tempo. Logo, serão tecidas, inicialmente, considerações em relação à evolução histórica do direito do trabalho, desde os primórdios da civilização até os dias atuais, analisando sua evolução mundial e no Brasil.

Sucessivamente, o tópico 3 corresponde ao núcleo de todo o estudo: uma abordagem sobre o assédio moral passando pelo seu conceito, uma breve abordagem histórica, suas principais características, modalidades, bem como suas conseqüências para o trabalhador assediado. Para tanto, serão examinados instrumentos normativos e jurisprudenciais acerca da matéria.

Por fim, far-se-á uma diferenciação entre o assédio moral e o assédio sexual, institutos que para muitos são considerados como sinônimos.

2. ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Apesar do Direito do Trabalho ser de formação legislativa e científica recente, o trabalho existe desde os primórdios da humanidade. No período pré-histórico, o homem se utilizou da caça, pesca e luta direta contra a natureza para assegurar sua sobrevivência, sempre valendo-se da sua mão como instrumento de trabalho. Isso é o que o diferencia dos outros animais, a capacidade de estender seu braço através de um objeto formado por sua inteligência, conquistando assim os bens indispensáveis à satisfação da fome, bem como usá-lo como arma de defesa ou ataque.

Para Martins (2012, p.4) o "Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho".

Na Grécia o trabalho não trazia nenhuma realização pessoal, pois como aponta Martins (2012, p.4) "a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra [...] Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física."

Em Roma, o trabalho na sua totalidade era executado pelos escravos que laboravam

nas propriedades dos Patrícios, grupo dominante da maior parte das terras do império, período esse que ficou marcado relacionando a figura do escravo a condição de coisa, como demonstra a professora Maria Lúcia de Arruda Aranha (1993, p.11) “na Roma escravagista o trabalho era desvalorizado. É significativo o fato de a palavra *negocium* indicar negação do ócio: ao enfatizar o trabalho.”

Com o surgimento da sociedade feudal, a escravidão perdeu sua hegemonia para as relações servis, onde os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos servos, que em contrapartida deviam entregar parte da produção rural aos senhores, além de lhes prestar serviço em suas terras.

A Idade Moderna possui três grandes momentos que merecem destaque por influenciarem o surgimento das regras e princípios norteadores do Direito do Trabalho, que são: o Renascimento, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial.

O Renascimento foi um movimento que começou na Itália por volta do século XV por causa do grande desenvolvimento econômico das cidades italianas, e de uma forte burguesia mercantil que iria exercer o monopólio sobre o comércio do Mar Mediterrâneo e das especiarias. Além disso, esse Renascimento trouxe consigo a idéia do Humanismo, que exaltava o homem como o centro do universo e criticava fortemente a cultura e os valores medievais.

Além de proclamar os princípios universais da Liberdade, Igualdade e Fraternidade, a Revolução Francesa foi considerada o primeiro grande movimento popular de reivindicações candentes e está entre as maiores revoluções da história da humanidade. Ela foi influenciada pelo ideal iluminista e responsável pela abolição da servidão e dos direitos feudais. Em 1791, a lei de Chapelier em seu artigo 1º, inspirada nos ideais de Turgot, pôs fim às corporações de ofício sob a alegação de que as mesmas não passavam de instituições arbitrárias que não possibilitavam ao pobre viver do seu labor. Sobre a temática, a doutrinadora Vólia Bonfim assinala que:

> Em 1789, as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa e em 1791 a Lei de Chapelier (art 1º), de 17 de junho, proibia seu restabelecimento e demais coalizões. Nasce a lei do mercado, sem a intervenção estatal nas relações contratuais. (CASSAR, 2010, p.15)

A Revolução Industrial que nasceu na Inglaterra no século XVIII acabou por transformar o trabalho em emprego, com o surgimento do proletariado, nome usado para apontar a nova classe social operária que se instalava nas fábricas. Martins destaca que foi

nesse panorama que o Direito do Trabalho emergiu, quando assevera:

> Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. (...) A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. (...) Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres. (MARTINS, 2012, p.6)

Além disso, as condições de trabalho nesse período eram muito frágeis e com as utilizações iniciais das máquinas, surgiam acidentes de trabalho a todo tempo, o que causava muita dor e sofrimento por parte dos operários, que desprovidos de equipamentos de segurança, não recebiam amparo nem da assistência médica, nem da seguridade social.

Começa-se então uma necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, devido aos abusos cometidos pelos empregadores, dessa forma, teve-se a passagem de um Estado Liberal, para um Estado Social, responsável por promover o bem estar social e implementar uma nova concepção valorativa do trabalho.

Passa, portanto, a haver as primeiras legislações do trabalho que asseguram uma maior proteção ao trabalhador, pois este se inseria numa relação jurídica desigual com seu patrão. A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, estabeleceu normas mínimas sobre condições de trabalho, além de oferecer amparo aos trabalhadores, limite de jornada não superior a 12 horas. O trabalho não poderia começar antes das 6 horas nem tampouco se estender após às 21 horas. Em toda a Europa, mais precisamente na França, Espanha e Portugal foram promulgadas leis que protegiam o trabalho das mulheres e crianças, estabeleciam o repouso semanal obrigatório, e igualmente dispunham sobre o regime de segurança e higiene nos complexos industriais.

Em 1º de Maio de 1886, nos Estados Unidos, grevistas insatisfeitos com as condições de trabalho lastimáveis entraram em confronto com a polícia, o que ocasionou várias mortes e prisões, o que posteriormente ficou chamado pelo governo e sindicatos como o dia do trabalho, marco histórico para as futuras conquistas dos trabalhadores.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o denominado constitucionalismo social, que implicou na inserção, nos textos Constitucionais, dos direitos fundamentais, inclusive o Direito do Trabalho.

Sobre o tema, merecem destaque as palavras de Sérgio Pinto Martins:

> A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. (MARTINS, 2012, p. 9)

Outra Constituição pioneira no tema foi a Constituição Alemã de 1919, que consagrou os direitos sociais, também denominados direitos de segunda geração e a partir de então as demais Constituições dos países começaram a tratar do Direito do Trabalho em capítulo próprio.

Em 10 de Dezembro de 1948 foi firmada a Declaração Universal dos Direitos Humanos que pregava o direito de todos a possuírem um trabalho digno, bem como, condições de trabalho equitativas e satisfatórias.

2.1. Evolução Histórica no Brasil

Sob a ótica constitucional, no Brasil, inicialmente as Constituições tratavam apenas da forma do Estado e o sistema de governo, como se pode observar nas Cartas do Império de 1824 e a Republicana de 1891. A primeira Constituição Brasileira que continha matéria trabalhista foi a de 1934, por forte influência do Constitucionalismo Social citado em alhures. Ela versou sobre a garantia sindical, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, proteção do trabalho das mulheres e dos menores, férias remuneradas, salário-mínimo, dentre outros.

Sucessivamente, a Carta de 1937, por ter sido fruto de um golpe de Estado, era eminentemente corporativista, e representou um período de intervenção estatal de ditadura, também denominado Estado Novo. Destarte, foi um retrocesso no tocante as garantias individuais asseguradas pela Constituição anterior. Ela pregava que o liberalismo econômico não era capaz de sustentar a ordem social, por isso, o Estado deveria intervir para garantir a ordem pública. Ainda, instituiu o sindicato único e em seu artigo 139, pregava que a greve era uma prática abusiva e anti-social, e contrária aos interesses nacionais.

Em seqüência, houve a promulgação do Decreto nº 1.237/1939, que efetivou a Justiça do Trabalho Brasileira, e sucessivamente, com o escopo de reunir todas as legislações sobre o

tema e estruturar as regras trabalhistas, surge em 1943 as Consolidações das Leis Trabalhistas – CLT, de fundamental importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.

Não menos importante foi a Constituição de 1946, que proporcionou a retomada do processo democrático, restabeleceu o direito de greve, bem como trouxe à tona o reconhecido de outros direitos como o décimo terceiro salário e a gratificação natalina. Outro grande avanço foi a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, pois até então esta era meramente um órgão administrativo.

A Constituição de 1967 praticamente nada inovou nos direitos trabalhistas, por se tratar novamente de uma Carta imposta sob um regime ditatorial, porém em sua vigência tiveram alguns avanços no que se refere à legislação ordinária, como a Lei 5859/72 – Lei dos Domésticos, Lei 5889/73 – versa sobre o trabalho rural, Lei 6019/74, dentre outros.

Por fim, a atual Carta Magna, de 5 de Outubro de 1988 elevou os direitos trabalhistas ao status de direito fundamental, tratando-os em capítulo próprio, ao passo que nas Cartas anteriores a matéria sempre estava inserida no âmbito da ordem social e econômica.

Para Martins (2012, p.12), “o artigo 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados”.

Deste modo, é assombrosa a contribuição trazida pela atual Constituição no tocante ao direito do trabalho, pois em seu artigo 1º estabeleceu que a Republica Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e entre os seus fundamentos inseriu os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o princípio da dignidade da pessoa humana. Também mencionou em seu artigo 193 que “A ordem social tem por base o primado do trabalho, e como objetivo e bem-estar e a justiça sociais”.

3. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Feitas as considerações acerca da evolução histórico-cultural do Direito do Trabalho, transfere-se a abordagem ao objeto deste estudo, qual seja, o assédio moral nas relações de trabalho, expondo, inicialmente, suas nuanças e principais características no decorrer dos anos até os dias atuais.

3.1 Conceito

No nosso ordenamento jurídico não existe uma definição expressa acerca do instituto assédio moral, até porque definir um conceito jurídico para este não é uma das tarefas mais fáceis, devido as inúmeras formas de sua manifestação. Países como Alemanha, Itália, Dinamarca o denominam de *modding,* que quer dizer violência silenciosa. Nos Estados Unidos e Inglaterra é conhecido como *bullyng,* do verbo to *bully,* que significa desdenhar de alguém. Em Portugal é chamado terrorismo psicológico e mesmo no Brasil, onde a nomenclatura mais aceita seja assédio moral, encontramos alguns autores que o denominam de violência psicológica, tirania no trabalho, molestamento moral, terrorismo psicológico, dentre outros.

Tal é o conceito trazido por Alice Monteiro de Barros para o assédio moral:

> Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (BARROS, 2011, p. 732/33)

Nesse sentido é o entendimento de Marie-France Hirigoyen onde o assédio moral é:

> toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2001, p. 65)

Portanto, o assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no ambiente de trabalho pelo empregador, ou um subordinado, de forma continuada, com o fim de desestabilizar o indivíduo, atingindo sua saúde física e mental, com clara intenção de perseguir e discriminar, visando degradar o ambiente de trabalho, e por conseguinte, eliminar a vítima da organização.

Dessa forma, não se pode olvidar que trata-se de uma conduta contrária a moral e aos bons costumes e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, em clara violação aos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana, garantias invioláveis de todos assegurada na Carta Magna de 88. Além disso, por se tratar de uma grave violação contratual, como dispõe o artigo 482 e seguintes da CLT, é passível de gerar demissão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho.

3.2 Panorama Histórico

Apesar de a nomenclatura Assédio Moral ser relativamente nova, as humilhações no trabalho são tão antigas como o próprio trabalho. Desde sempre, como visto em alhures, o trabalhador foi submetido a uma jornada de trabalho desumana, cobranças exacerbadas por produtividade e competição interna sem igual.

Ocorre que com o passar dos anos, a agressão física foi pouco a pouco substituída por uma forma mais suave de atingir o bem estar do trabalhador. Tem-se então o que hoje se denomina assédio moral ou terror psicológico, também chamado de *mobbiing*, (Itália, Alemanha e Dinamarca), *bullyng* (Inglaterra e Estados Unidos), *acoso moral* (Espanha), dentre outros.

Os primeiros estudos sobre o tema foram desenvolvidos pela psicologia e sociologia, mais precisamente na década de 1950 pelo sueco Heinz Leymann, que publicou seu primeiro livro nos Estados Unidos chamado "Trabalhador Assediado", pioneiro ao abordar o assédio no local de trabalho. Também merece destaque o trabalho desenvolvido por Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, sendo mencionada por muitos como sendo uma das precursoras no estudo desse assunto, com a publicação, em 1998, de seu livro Le h*arcélement moral: La violence perverse au quotidien*.

Aos poucos, o tema foi merecendo um maior destaque nos congressos e seminários jurídicos, reportagens veiculadas na imprensa, ou seja, foi ganhando uma proporção internacional, a ponto de em alguns países já ter sido editado leis que coíbam a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Em 2000, a Bélgica editou uma lei que define o Assédio Moral, além de exigir do empregador medidas preventivas a serem adotadas. Na França, o seu Código do Trabalho de 2002 prevê a possibilidade de prisão e multa para os assediadores, igualmente, lista diversos tipos de práticas de assédio moral que resultam na degradação do ambiente do trabalho.

Na Itália, o artigo 2087 do Código Civil/2002 assegura a tutela *antimobbing* defendendo os direitos da personalidade do empregado, além de sua integridade física e psíquica do trabalhador, cabendo ao empregador garantir um ambiente de trabalho sadio e sem humilhações nem constrangimentos. (ALKIMIN, 2012, p.41)

No Brasil, a primeira lei sobre o tema foi a lei 1163/00 de Iracemápolis, Estado de São Paulo, que conceituou o instituto do Assédio Moral e previu penalidades para o assediante. Sucessivamente, na administração pública federal temos o projeto de lei 4591/01 que propõe alterar a lei 8112/90, dispondo sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por

parte dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais e seus subordinados. Sucessivamente, existem projetos de leis federais que visam a inserção do assédio moral no código penal, mais precisamente no artigo 203-A, tipificando a sua conduta, estabelecendo uma sanção penal para o agente causador, denominando o crime de coação moral no ambiente de trabalho.

3.3 Características

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2012, p. 43) "Basicamente, identificamos os seguintes elementos caracterizadores do assédio moral:

a) Conduta abusiva – dolo ou conduta dolosa
b) Repetição ou sistematização
c) Dano à integridade psíquica ou física de uma pessoa
d) Ameaça ao emprego ou degradação do clima de trabalho

Com relação a primeira característica, significa dizer que o assédio moral necessariamente pressupõe um ato doloso por parte do agente, pois depende de uma intenção manifesta de excluir ou discriminar o assediado do ambiente de trabalho.

Também deve o ato ser cometido repetidas vezes, pois se for um ato isolado, mesmo que doloso, não ocasiona o assédio moral. Um ato isolado que cause dor e ofenda a honra e a auto-estima do individuo, deve ser classificado dentro do gênero dano moral, do qual faz parte a espécie assédio moral. A característica principal do assédio está no fato justamente da repetição da conduta dolosa.

O assédio moral também pressupõe um dano psíquico efetivo do assediado por parte do agente assediador, porém, obviamente uma mesma conduta pode ser encarada pelo individuo de maneira distinta, conforme a personalidade de cada um.

Sobre o tema, merece destaque as palavras de Sônia Maria Mascaro Nascimento (2009, p.922)

> (...) a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo. A pessoa que resiste à doença psicológica não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano sofrido".

Os tribunais vêm decidindo no sentido de que a dor moral é uma lesão tão íntima, que torna-se quase impossível auferir sua ocorrência objetivamente, logo, ela não é suscetível de

comprovação, como bem ensina o eminente doutrinador Dr. Humberto Theodoro Júnior:

> (...) a lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e , como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida. (JÚNIOR, 2000, p. 34)

Dessa forma tem decidido os nossos tribunais acerca do assunto:

> **EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - RELAÇÃO GÊNERO-ESPÉCIE** - Os danos morais relacionam-se à lesão a valores e bens que estão ligados à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e encontram previsão constitucional (art. 5º, X, CR/88) e infraconstitucional (art. 927 do CC/2002). A indenização por dano moral, portanto, se revela como gênero, do qual é espécie o assédio moral. Assim, para se caracterizar o assédio moral exige-se a satisfação de requisitos mais específicos, quais sejam, a abusividade da conduta; a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração do ato ilícito e a finalidade de exclusão. No entanto, os danos morais "lato sensu", por serem genéricos, podem ser deferidos quando se fizerem presentes os pressupostos para tanto, ainda que não comprovada a hipótese de assédio moral e mesmo que a aludida indenização tenha sido requerida com base na alegação de assédio, já que aquela traz exigências menos rigorosas e menos específicas que este. Assim, não há falar em impossibilidade de deferimento de indenização por danos morais, ao argumento de que, "in casu", só foi pleiteada com base no assédio moral.

A esmagadora maioria dos casos envolvendo Assédio Moral parte do superior hierárquico para o subordinado, pois a natural relação de subordinação jurídica leva o empregado a não reagir ao assédio, pois a ameaça de perda do emprego é suficiente para constranger o empregado, pois, o verdadeiro motivo da conduta tem por fim desestabilizar o ambiente de trabalho de tal modo que provoque no mesmo a idéia de deixar "voluntariamente" o emprego.

3.4 Modalidades

a) Assédio Moral Vertical Descendente: esse é o tipo mais comum, proveniente do empregador ou superior hierárquico que detenha o poder de comando sobre a vítima. Em sua pesquisa, Hirigoyen (2001, p.111) observou que, entre os assediadores, "58% dos casos vêm da hierarquia; 29% vêm da chefia e dos colegas; e 1% ocorre por parte dos subordinados".

Esse tipo de assédio é o mais encontrado justamente pelo fato de que com o aumento

da competitividade e da lucratividade, foi exigido do trabalhador uma maior flexibilidade e versatibilidade, ou seja, ele tem de ser polivante para se ajustar às necessidades desse novo mercado globalizado. Dessarte, o superior hierárquico pratica o assédio moral desrespeitando o trabalhador, além de impedir a formação de um ambinte de trabalho saudável e harmônico.

O grande objetivo dessa modalidade é eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por algum motivo, represente uma ameaça ao assediante, ou o empregado improdutivo, que esteja doente ou debilitado. Sucessivamente, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de cortar despesas e forçar o pedido de demissão.

b) Assédio Moral Horizontal: Trata-se de assédio moral praticado por colega de serviço. Segundo Alkimin (2012, p. 64):

> manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores:a)conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

Nesse caso, o colega autor do assédio por atingir a dignidade e honra do assediado, deverá responder por perdas e danos além de se submeter a disciplina do empregador que também responderá por perdas e danos materiais, pois o nosso Código adotou a teoria da responsabilidade objetiva para responsabilização do empregador.

c) Assédio Moral Vertical Ascendente: trata-se de uma forma de assédio raramente encontrada, sendo praticada pelo empregado subordinado contra seu superior hierárquico ou empregador seja quando um grupo desaprova um superior que vem de fora da repartição ou é promovido sem participar de um processo de seleção. Este, acreditando não ter perfil para gerenciar o grupo, acaba por pedir demissão.

3.5 Consequências do Assédio Moral

O Assédio Moral traz consequências negativas perversas para o indivíduo assediado, que muitas vezes fica doente, com depressão, baixa estima, acaba por pedir demissão, sem contar os casos de suicídio. Os grandes estudiosos no assunto perceberam que o terror psicológico

ocasiona males no físico e no psicológico do assediado, o que acarreta um aumento considerável dos pedidos de licença médica e afastamento por doenças, que em último caso podem levar até a morte. A produtividade do empregado também está diretamente ligada a sua satisfação no trabalho, por isso, ela também será atingida, como bem leciona Roberto Kanaane:

> o comportamento improdutivo surgirá em situações em que o indivíduo enfrenta conflitos que atuam como forma de enfraquecer sua predisposição para a realização. É bastante complexo administrar esta situação, pois deve-se considerar que fatores ambientais, situacionais, interpessoais e intrapessoais podem interferir na ação e no comprometimento que o indivíduo apresenta no ambiente de trabalho. (KANAANE, 1999, p. 76-77)

Algumas das condutas consideradas como assédio moral poderão ser enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT, autorizando a rescisão indireta, além de indenização por danos morais e/ou materiais.

Sobre o tema, a jurisprudência vem se manifestando a respeito do assunto, como podemos observar nas seguintes ementas:

> EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JUSTRABALHISTA - RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psicoterror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a gerente da Reclamada impôs à Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da preposta provocou sofrimento moral na Autora, o que lhe acarretou ofensa à sua

> integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação.

E ainda, a título de ilustração, o Recurso Ordinário nº 01556-2008-110-03-00-8, publicado em 28/05/2009:

> ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO DEVIDAS. Constatando-se que o tratamento dispensado à autora, de forma reiterada, por parte de seu chefe, gerou um sentimento de intimidação e depreciação de sua figura profissional, configurando assédio moral, mantém-se a sentença 'a quo' quanto à rescisão indireta e consectários e à indenização por danos morais(...) (ACORDÃO TRT 16ª / 2ª Turma / RO 0005400-45.2008.5.16.0001)
>
> ASSÉDIO MORAL - LICENÇA SAÚDE - RIGOR EXCESSIVO - CONFIGURAÇÃO. Comprovado que o empregador, em decorrência das constantes licenças da trabalhadora, por motivo de saúde, passou reiteradamente a abordá-la com rigor excessivo, em comparação com trato despendido aos demais funcionários, caracterizado está o assédio moral, justificando, ainda, a rescisão indireta do contrato de trabalho, em decorrência da falta grave elencada no art. 483, b, da CLT. (ACÓRDÃO TRT 24ª / 2ª Turma / RO.1 0000332-27.2011.5.24.0021)

Pode-se observar portanto que a posição dominante dos nossos tribunais é no sentido de que na ausência de legislação específica, é aplicável o artigo 483 da CLT para configurar o assédio moral em uma das hipóteses previstas naquele dispositivo. Dessarte, poderia haver a rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa motivada pelo empregador, desde que tal conduta se dê de forma repetitiva e persistente.

3.6 Assédio Moral X Assédio Sexual

Ambas as figuras jurídicas são muito freqüentes no ambiente de trabalho e suas características são praticamente as mesmas pois expõe o trabalhador a situações vexatórias e humilhantes. Ademais, ambas as formas atingem a integridade física e psíquica da vítima, ferindo sua dignidade e seus direitos de personalidade. (ALKIMIN, 2012, p.59).

Uma diferença fundamental é que diferentemente do assédio moral, o sexual encontra-se disciplinado e previsto no artido 216-A do Código Penal que diz “Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Logo, pode-se afirmar que três são os elementos caracterizadores do assédio sexual:

a) Constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, pois obriga, impõe à

vítima atitude contrária à sua vontade;

b) Finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual

c) Abuso de poder hierárquico

Outra diferença é que esse delito somente pode ser praticado por um superior hierárquico não podendo ser por colegas de serviço, como acontece no assédio moral horizontal.

Importante contribuição é trazida por Amauri M. Nascimento (2002, p. 426)

> O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como, também, do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado (CLT, art. 483, "e"), além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral e, inclusive, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo à punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482). A culpa da empresa poderá ser *in vigilando e in eligendo*.

Para finalizar a diferenciação, pode-se dizer que o assédio sexual necessariamente implica em uma conduta eminentemente sexual, para obter vantagem ou favorecimento sexual, enquanto que no assédio moral, tem-se uma hipótese mais ampla, podendo até englobar o assédio sexual, porém, sua conduta não necessariamente deve apresentar uma conotação sexual, embora possa estar implícito.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como norte, buscar compreender, de forma panorâmica, o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, visando evidenciar a dura violação a dignidade humana, reduzida a uma mercadoria ou coisa em face da perspectiva indiscriminada da sociedade do capital.

A mudança comportamental da sociedade moderna, em razão dos fatores sócio-econômicos, na crescente progressão do consumo não pode sobrepujar valores consagrados constitucionalmente, sob pena de assistirmos a banalização e deterioração das relações humanas no ambiente de trabalho. Em outras palavras, o fundamento que justifica a punição do assédio é exatamente a necessidade de proteção a dignidade do empregado.

A partir de todo o estudo realizado para a confecção do presente trabalho, pode-se afirmar que o instituto do assédio moral é uma conduta antiga, porém mais discutida atualmente em virtude da coragem das vítimas em denunciá-lo, bem como por haver uma maior divulgação sobre o assunto na mídia e nos doutrinadores jurídicos. Tal fenômeno degenera o meio ambiente de trabalho além de acarretar grave violação à dignidade do empregado.

O modelo atual implantado nas empresas em que é priorizado o aumento da competitividade, corrobora para a criação de uma gestão sob pressão, ocasionando um ambiente de trabalho degradado e propenso ao stress, fadiga, que culmina no afastamento do empregado assediado.

No contexto histórico, o trabalhador sempre se encontrou em um patamar de inferioridade para com o seu empregador, o que o faz ceder em muitas situações aos seus apelos e abusos dos maus patrões que só vislumbram lucratividade tão somente.

O assédio moral, além de causar impactos maléficos sobre a saúde e personalidade do empregado, também o faz sobre toda a coletividade, por causar o desemprego ou o amparo previdenciário, o que acarreta um aumento das despesas públicas.

As empresas através de seus departamentos de recursos humanos devem se antecipar adotando medidas preventivas, como criação de comitês contra o assédio moral, contando com a colaboração de todos aqueles que integram o processo produtivo. Além disso, é imprescindível um modelo educativo de disseminação da informação a respeito do tema, horizontalizando um diálogo entre trabalhadores e gerentes, planificando manuais de conduta ética no ambiente profissional, bem como promover avaliação dos riscos psicossociais na empresa. Aqui, partimos do pressuposto de que iniciar a discussão sobre o tema é uma postura efetiva para quebra de “tabus” e ausência de conhecimento sobre como lidar com situações desse tipo.

Os sindicatos incansavelmente devem fiscalizar e prevenir o assédio moral, exercendo a função tutelar tanto no interesse coletivo, como no interesse individual do trabalhador.

Felizmente, as vítimas têm denunciado o assédio, o que tem exigido uma reflexão sobre a qualidade de vida no trabalho, bem como acerca do respeito aos direitos humanos, mais precisamente no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Observa-se que estamos a tratar de um tema delicado, devido a criação de um clima tenso no ambiente de trabalho, mas que não pode intimidar uma atitude proativa por parte dos empregados, em adotar atitudes preventivas, ou seja, não emudecer quando sofrer situação de assédio, suportando abusos e injúrias. Importante, também, frisar a função do Ministério

Público do Trabalho em receber e, prosseguir, nas investigações das denúncias apresentadas à Delegacia Regional do Trabalho.

Com efeito, o assédio moral é um atentado à dignidade humana, e por isso deve ser repudiado pelo Direito. Se o trabalho é um direito fundamental, este deve pautar-se pelo fundamento da dignidade humana, que é o pressuposto para a efetivação dos direitos fundamentais, ou seja, não há que se falar em trabalho sem ofertar condições mínimas que preservem a integridade psicossocial da pessoa humana. Valorizar o trabalho, portanto, é antes de tudo, valorizar o ser humano.

Por fim, trago uma bela metáfora de Eduardo Galeano que sintetiza poeticamente, a visão de que as ações concretas do presente que nos permite continuar a acreditar no futuro dos nossos anseios, pois *a utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.*

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho.** 2.ed. Curitiba: Juruá, 2012.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **Introdução à Filosofia.** São Paulo: Moderna, 1993.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Processo 0005400-45.2008.5.16.0001 - Acórdão 2ª Turma/2009. Assédio Moral. Configuração. Rescisão Indireta e Indenização devidas. Relatora: Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo. Disponível em: < http://www.trt16.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=72795&embargo=>. Acesso em: 14 ago. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Processo 0000332-27.2011.5.24.0021 – Acórdão 2ª Turma/2012. Assédio Moral – Licença Saúde – Rigor Excessivo – Configuração. Relator: Desembargador Nicanor de Araújo Lima. Disponível em: < http://www.trt24.jus.br:8080/www_trtms/pages/pushacordao.jsf?id_jurisp=94252>. Acesso em: 14 ago 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo 00314-2010-152-03-00-3 - Acórdão 1ª Turma/2010. Assédio Moral. Configuração e Indenização devidas. Relator: Desembargador Fábio Coelho Araújo do Rego. Disponível em: < http://www.trt3.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=72795&embargo=>. Acesso em: 14 ago. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 01556-2008-110-03-00-8 - Acórdão 3ª Turma/2008. Assédio Moral – Configuração. Relator: Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: < http://www.trt3.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=155623&embargo=>. Acesso em: 14 ago. 2013.

BRASIL. Constituição Federal – Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 07 ago. 2013.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do trabalho: direito individual e direito coletivo do trabalho**. 7. ed. Salvador: Ltr, 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 4.ed. Niterói-RJ: Impetus, 2001.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano.** Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações – O Homem Rumo ao Século XXI**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A.C Mascaro. **Assédio Moral no Ambiente do Trabalho**. São Paulo: Revista LTr, n.68, nº08, ago. 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano Moral.** 3.ed. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2000.