



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

CAMPUS DE CAMPINA GRANDE

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

CURSO DE DIREITO

ADRIANE FERRAZ FÉLIX

**CONSEQUÊNCIAS SOCIOECONÔMICAS DO ASSÉDIO MORAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Campina Grande

2011

ADRIANE FERRAZ FÉLIX

CONSEQUÊNCIAS SOCIOECONÔMICAS DO ASSÉDIO MORAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Paulla Christianne da Costa Newton.

Orientadora: Professora Dra. Paulla Christianne da Costa Newton

Campina Grande

2011

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

A316c Félix, Adriane Ferraz.
Consequências socioeconômicas do assédio moral nas relações de trabalho [manuscrito] / Adriane Ferraz Félix.– 2011.
70 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2011.

“Orientação: Profa. Dr. Paulla Christianne da Costa Newton, Departamento de Direito”.

1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral. 3. Responsabilidade civil. 4. Dano moral. I. Título.

21. ed. CDD 344.01


ADRIANE FERRAZ FÉLIX

CONSEQUÊNCIAS SOCIOECONÔMICAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO

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

Aprovada em: 13 / 06 / 2011

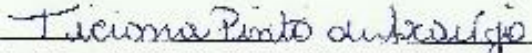
BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON / UEPB
Orientadora



Profa. Esp. RENATA MARIA BRASILEIRO SOBRAL / UEPB
Examinadora



Prof. Esp. TICIANA PINTO DE ARAÚJO / UEPB
Examinadora

Primeiramente a Deus, pela vida e por todas as bênçãos. À minha família, pelo amor e pelo apoio dispensados em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida e pela presença em todos os momentos, concedendo-me força no cansaço e alegria na vitória.

Aos meus pais, Jordão e Gizelda, que nunca pouparam esforços para me oferecerem o melhor, verem meu crescimento e conquista dos meus objetivos e que, mesmo na distância, sempre estiveram tão presentes: obrigada por tanto amor.

À minha irmã, Gisele, que sempre esteve ao meu lado, como uma amiga e ajudadora em todas as horas.

Ao meu irmão, Sérgio, pela presença fortalecedora.

À minha prima amada, Érika Ferraz, que há pouco passou a fazer parte dos meus dias de forma tão constante e próxima, pela disponibilidade durante a elaboração deste trabalho.

À minha família, pelo carinho e pelos exemplos de união, cooperação e amor.

Aos meus amigos, pela alegria proporcionada em tantos momentos e pela companhia agradável que torna a vida mais leve. E em especial às grandes amigas, Roberta Stella e Izabela Oliveira, com quem tenho aprendido cada dia mais o sentido da amizade e da cooperação, e com quem dividi momentos dos quais sempre lembrarei com ternura e saudade.

Enfim, minha sincera gratidão a todos que, de alguma forma, colaboraram para que eu chegasse até aqui.

"O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra." (Aristóteles)

RESUMO

O assédio moral sempre existiu nas relações trabalhistas, só passando a receber maior atenção de estudiosos e profissionais brasileiros da área da psicologia e do direito do trabalho mais recentemente, impulsionados pela pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto, intitulada "Uma jornada de humilhações", que foi tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP. O tema ainda é pouco explorado e não há definição legal para o que seja assédio moral, nem legislação específica que repreenda tal prática. No entanto, é pacífico o entendimento doutrinário e jurisprudencial a respeito do tema, havendo a imposição de reparação civil dos danos morais advindos do assédio moral. Os prejuízos gerados pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho ultrapassam a esfera pessoal da vítima e tomam proporções maiores do que as comumente conhecidas. Desta feita, o objetivo principal desta obra é responder o seguinte questionamento: Quais são os reais prejuízos advindos da prática do assédio moral e quem os suporta? Para chegar à solução da questão, faz-se mister traçar o seguinte caminho: abordar primeiramente o instituto da responsabilidade civil e o entendimento a respeito da reparação do dano moral no ordenamento jurídico brasileiro; analisar o que configura o assédio moral propriamente dito, suas variações e a forma como se concretiza; por fim, avaliar todos os prejuízos advindos dessa forma de violência no ambiente de trabalho, explicitando as perdas experimentadas por todos os envolvidos na organização do trabalho: a vítima e todos os que com ela convivem, o empregador e a previdência social, mantida pelo Estado. Do estudo analisado, utilizando-se o método exegético-jurídico e histórico-comparativo, concluiu-se que o assédio moral é prática que afeta a saúde física e psíquica da vítima e onera tanto o empregador como o Estado, além de trazer prejuízos para a organização do trabalho como um todo, que é afetada com a queda da produtividade e perda de mão-de-obra. Ignorar a existência marcante dessa prática e não implantar medidas coercitivas contra os seus praticantes é fomentar o seu desenvolvimento e proporcionar a involução do Estado protetor das garantias fundamentais do indivíduo.

Palavras-chave: Assédio Moral. Responsabilidade Civil. Dano Moral. Prejuízos.

ABSTRACT

Moral harassment has always existed in labor relations, only starting to receive more attention from scholars and Brazilian professionals in the Psychology and Labor law more recently, driven by the Brazilian research conducted by Dra. Margarida Barreto, entitled "A journey of humiliations", which was the subject of her Master's thesis in Social Psychology, defended on May 22, 2000 at PUC / SP. The theme is still rarely explored and there is no legal definition for what is moral harassment neither specific legislation to rebuke this practice. However, it is pacific the understanding of doctrine and jurisprudence on the subject, there is the imposition of civil damages for damages arising from harassment. The losses generated by the practice of bullying in the workplace exceed the personal sphere of the victim and get greater of the commonly known. So the main objective of this work is to answer the following question: What are the actual losses from the practice of bullying and who supports them? To get the solution of the question, it's essential to trace the following path: addressing primarily the institution of civil liability and understanding concerning compensation for moral damage in the Brazilian legal system; analyze what sets the bullying itself, its variations and how it materializes; Finally, to assess any damage arising from this form of violence in the workplace, explaining the losses experienced by all involved in the organization of work: the victim and all who live with the employer and social security, maintained by the State. From the study analyzed, it was concluded that bullying is a practice that affects the physical and psychological health of the victim and burdens both employer and the State, besides bringing harm to the organization of work as a whole that is affected by the fall in productivity and loss of manpower. Ignoring the existence of this remarkable practice and not deploy coercive measures against its practitioners is to encourage its development and provide the involution of the State protector of the fundamental guarantees of the individual.

Keywords: Moral harassment. Civil liability. Moral damage. Losses.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A RESPONSABILIDADE CIVIL E O DANO MORAL.....	12
1.1 O Dano.....	12
1.2 Evolução Histórica da Reparação do Dano Moral	15
1.3 O Dano Moral.....	20
1.4 A Prova do Dano Moral.....	21
1.5 Determinação do Quantum Indenizatório.....	22
1.6 A Dupla Função da Indenização por Danos Morais.....	25
2 ASSÉDIO MORAL.....	27
2.1 Conceito.....	27
2.2 Assédio Moral nas Relações Trabalhistas	28
2.3 O que não configura Assédio Moral.....	32
2.3.1 O Estresse	33
2.3.2 O Conflito.....	34
2.4 Formas de Assédio Moral.....	35
2.4.1 Sujeitos do Assédio Moral.....	36
2.4.2 Tipos de Assédio em Relação à Posição Hierárquica do Agente	38
2.4.3 Etapas para a concretização do Assédio Moral	39

2.4.4	Maneiras de Concretizar o Assédio Moral	41
3	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	45
3.1	Consequências para a vítima do assédio moral	45
3.1.1	Alterações Físicas e Psíquicas	46
3.1.2	Prejuízos às relações familiares e sociais da vítima	48
3.2	Consequências para as empresas em que ocorre o assédio moral	49
3.3	Consequências Previdenciárias.....	59
3.4	Aspectos Jurídicos do Assédio Moral	61
3.4.1	A Rescisão Indireta Como Atual Caminho para o Trabalhador Assediado	61
3.4.2	A Necessidade de Regulamentação Legal do Assédio Moral	62
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
	REFERÊNCIAS	67

INTRODUÇÃO

O assédio moral é fenômeno presente nas relações de trabalho desde o seu surgimento e caracteriza-se pela exposição do agente de trabalho a situações humilhantes, atentatórias à dignidade humana, seja por atitude comissiva ou omissiva do agente ativo, que pode agir de diversas maneiras na perseguição do seu objetivo primeiro: forçar a vítima a se afastar do ambiente de trabalho. Observou-se ao longo da história um crescimento dessa prática aliado ao modo de produção vigente, incentivador da alta produtividade e da competição acirrada em busca de maiores mercados.

No entanto, em sentido contrário ao esperado, o ambiente de trabalho recheado de cobranças e tratamento degradante, atua de forma negativa sobre o agente produtor, que fica fragilizado física e emocionalmente, apresentando redução da produtividade e aumento das ausências ao trabalho, por motivo de doenças. Nesse contexto, perdem as vítimas, as empresas e o Estado. Enfim, toda a sociedade paga os custos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Desta feita, o objetivo geral desta obra é explicitar as consequências socioeconômicas advindas da prática do assédio moral na organização do trabalho e a consequente importância de seu combate.

A fim de que se possa alcançar o embasamento necessário para a elucidação da problemática que ora se afigura, será adotado o método exegético-jurídico e histórico-comparativo, com consultas a doutrinas, livros, artigos científicos, textos da internet e legislação.

Primeiramente, faz-se necessário fazer uma abordagem dos principais pontos a respeito da responsabilidade civil e da indenização por danos morais: seu desenvolvimento histórico e sua evolução legislativa no Brasil, até o atual momento de aceitação pacífica de reparação de danos extrapatrimoniais.

Posteriormente, far-se-á a análise do que configura o Assédio Moral: seu conceito, configuração, etapas para a concretização, formas e sujeitos.

Por fim, será tratado o principal ponto desta obra: analisar as consequências do assédio moral na organização do trabalho, na saúde física e psíquica do sujeito passivo, nas finanças e imagem da empresa, e nos cofres públicos, a partir da maior atuação da previdência social.

Ante o exposto, importante asseverar que o presente trabalho não tem a intenção de esgotar o tema, mas, sim, ao contrário, pretende contribuir para o estudo crítico das conseqüências do assédio moral no trabalho, instigando daí, para que outros continuem a se debruçar sobre ele.

1 A RESPONSABILIDADE CIVIL E O DANO MORAL

Muito embora o tema central deste estudo seja o assédio moral na relação de emprego e suas consequências, convém fazer algumas considerações a respeito do dano moral *latu sensu*, por ser este gênero, do qual o assédio moral é espécie.

1.1 O Dano

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, o principal elemento para a configuração desta e, portanto, para estudá-lo faz-se necessária uma breve abordagem do tema referido.

A responsabilidade civil surge do dever de se ater às normas jurídicas vigentes, normas estas que regulam os comportamentos e propiciam a convivência social pacífica. A responsabilidade surge a partir da violação de uma obrigação, seja esta de fazer ou de não fazer, que resulte em prejuízo para outra parte. Havendo a violação da obrigação (dever jurídico originário), e dela resultando dano, nasce a responsabilidade (dever jurídico sucessivo), não havendo que se falar em responsabilidade quando não há o descumprimento de uma obrigação assumida (contratos) ou imposta pelo Estado com resultado prejudicial a alguém ou algum grupo.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2008, p. 01), “a palavra ‘responsabilidade’ tem sua origem no verbo latino *respondere*, significando a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade, contendo ainda a raiz latina de *spondeo*, fórmula através da qual se vinculava, no Direito Romano, o devedor nos contratos verbais.” Os mesmos autores, noutro momento asseveram que “responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada – um dever jurídico sucessivo – de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesante) de acordo com os interesses lesados.”

Noutras palavras, o magistral CAVALIERI (2007, p. 02), define responsabilidade da seguinte forma:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para

recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Portanto, havendo dano, patrimonial, moral ou físico, derivado da violação de um dever jurídico preexistente, surge a responsabilidade civil, que impõe a reparação deste dano pelo seu causador, a fim de que se restabeleça a situação anterior ao dano e que se adote uma postura sempre de acordo com os preceitos jurídicos vigentes. Assim, a responsabilidade tem dupla função: restabelecer o *status quo ante* e penalizar o agente lesante, evitando a reiteração de condutas contrárias à boa ordem social e jurídica.

Diante do acima exposto, infere-se que a responsabilidade civil surge a partir do momento em que há o descumprimento de uma obrigação e, conseqüentemente, do surgimento de dano a um bem jurídico que deva ser reparado. Sem dano, não há que se falar em reparação, em ressarcimento e, portanto, em responsabilidade, já que a própria finalidade da responsabilidade é o resgate da situação anterior ao dano, o reestabelecimento do que foi modificado pelo descumprimento de um preceito estabelecido.

Nesse sentido, Cavalieri (2007, p.70-71) ressalta que:

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. [...] Conceitua-se, então, o dano como sendo a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade, etc. Em suma, dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral.

O dano, portanto, é elemento essencial ao surgimento da responsabilidade e configura-se pelo prejuízo suportado por um indivíduo ou grupo, pela lesão de um interesse juridicamente protegido, podendo tal prejuízo ser patrimonial ou não. Em qualquer dos casos, a responsabilidade civil impõe o dever de indenizar, mesmo que, se tratando de dano moral, a indenização não restaure a situação anterior, principalmente pela dificuldade, para não dizer impossibilidade, da quantificação do dano e reparação do prejuízo suportado íntima e individualmente pelo lesionado.

Vale salientar que para haver indenização por um dano, é necessária a presença de alguns requisitos, sem os quais se torna inviável a busca por tal ressarcimento. São eles elencados por DINIZ (2002, p.59-61) da seguinte forma:

a) *Diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, pertencente a*

uma pessoa. Para que haja dano, imprescindível a existência do lesado. Se ninguém sofreu o dano, este, em sua essência, cai por terra, perde sua natureza, deixa de existir. A título de exemplificação, a mesma autora cita a destruição de uma *res nullius*, coisa de ninguém, como hipótese em que resta afastada a configuração de dano indenizável por não haver a existência de uma vítima, um lesado.

Importante salientar que a “pessoa” lesada, como acima colocado, não se trata necessariamente de pessoa física, uma vez que o patrimônio e bom nome da pessoa jurídica também recebem a proteção do ordenamento jurídico, devendo, da mesma forma, ser esta ressarcida dos prejuízos que porventura vier a suportar.

Aqui ainda cabe uma sucinta diferenciação entre vítima direta e indireta. A primeira delas é representada pela pessoa que sofreu o dano diretamente, como a própria denominação indica. No caso de um atropelamento, por exemplo, a vítima direta é a pessoa que foi atingida pelo veículo, sofreu os ferimentos físicos e adquiriu as possíveis sequelas decorrentes do acidente. Já a vítima indireta pode ser representada por alguém da família ou terceiros. Dentro do mesmo exemplo citado, poderia ser a mãe da vítima direta, que teve que abandonar o emprego para se dedicar integralmente ao filho agora doente e dependente de apoio e ajuda constantes.

- b) *Efetividade ou certeza do dano*. Haverá que existir a comprovação do prejuízo suportado pela vítima, através de demonstrações concretas e evidências, para se evitar o enriquecimento sem causa de uma das partes em detrimento da outra. Não pode o julgador se basear em provas frágeis e duvidosas, para que o sistema jurídico não sirva a interesses contrários à justiça.
- c) *Causalidade*. Se a atitude do acusado de causar o dano não tiver concorrido para a sua concretização, não se pode falar em responsabilidade daquele. Para surgir o dever de indenizar há que existir nexos causal entre a conduta do agente lesante e o resultado obtido.
- d) *Subsistência do dano no momento da reclamação do lesado*. Se houve reparação voluntária do dano pelo agente lesante, este já cumpriu o seu dever e não pode ser penalizado duplamente. Não existe mais interesse de agir da parte lesada, inexistindo, portanto uma das condições da ação. Se a reparação foi feita por terceiro, este ficará sub-rogado no direito do prejudicado.

- e) *Legitimidade*. Este requisito refere-se a uma das condições da ação, e deve estar presente em qualquer ação que se proponha, não sendo restrito à ação de indenização aqui tratada. Para que exista a legitimidade, o autor da ação deve ser o titular do direito material em litígio, pois preceitua o art. 6º do CPC que “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”. Assim, “os titulares poderão ser os lesados, ou seus beneficiários, isto é, pessoas que dele dependam ou possam reclamar alimentos”. (DINIZ, 2002, p.61)
- f) *Ausência de causas excludentes de responsabilidade*. Existem danos que não merecem ressarcimento, vez que a legislação brasileira elenca situações específicas em que resta afastado o dever de indenizar. É o que ocorre, por exemplo, diante dos danos ocasionados por caso fortuito, força maior ou culpa exclusiva da vítima.

1.2 Evolução Histórica da Reparação do Dano Moral

A reparação do dano moral tem raízes profundas, presentes desde o Código De Hamurabi, passando pelas Leis de Manu, Alcorão, Bíblia Sagrada, Grécia Antiga, Direito Romano, Direito Canônico, até chegar às civilizações contemporâneas, onde não foi imediatamente aceita, tendo passado por um processo de desenvolvimento legislativo e doutrinário até chegar à situação atual, de reconhecimento amplo e pacífico.

A evolução do instituto ao longo das civilizações pode ser sucintamente observada da seguinte maneira:

O Código de Hamurabi é um sistema codificado de Leis, surgido na Mesopotâmia e regido pelo princípio geral de que "o forte não prejudicará o fraco", tendo ficado mais conhecido historicamente por trazer em si a lei de Talião: "olho por olho, dente por dente". Daí já se extrai sua ideia principal de vingança, de que não ficaria impune qualquer atitude prejudicial à outra pessoa, tendo o prejudicado o direito de praticar a mesma ofensa contra aquele que primeiro a cometeu. Assim, a reparação das lesões era obtida a partir do momento que aquele que as ocasionou sofria do mesmo mal. O mesmo Código, apesar de regido majoritariamente pelo espírito de que um mal se paga com o mesmo mal, já previa a possibilidade de reparação através de pecúnia em casos específicos, conforme dispõem os seus parágrafos 209, 211 e 212:

"§ 209. Se um *awilum* ferir o filho de um outro *awilum* e, em consequência disso, lhe sobrevier um aborto, pagar-lhe-á dez ciclos de prata pelo aborto".

"§ 211. Se pela agressão fez a filha de um Muskenun expelir o (fruto) de seu seio: pesará cinco ciclos de prata".

"§ 212. Se essa mulher morrer, ele pesará meia mina de prata".

Tais dispositivos, segundo o professor mineiro Wilson Melo da Silva (1983, p.15), citado por Gagliano e Pamplona Filho (2008, p.58), denunciam um começo da ideia de que resultou modernamente na chamada teoria da compensação econômica, satisfatória dos danos extrapatrimoniais.

As Leis de Manu são originárias da Índia e contém as normas sociais e religiosas do Hinduísmo, principal religião do país. Diferente do Código de Hamurabi, que tinha natureza primordialmente retributiva, e fazia surgir, em regra, uma nova agressão, as Leis de Manu já trazem em si a ideia de sanção pecuniária. Dessa forma, evitava-se o surgimento de uma nova agressão e reprimia-se o indivíduo que, em proteção ao seu patrimônio, se policiava para não lesar os direitos de outrem e ver-se obrigado a repará-los. Aqui, já se encontra, portanto, grande evolução, uma vez que o pagamento já passa a ter dupla função: reparação do dano e repressão de atitudes indesejáveis.

O Alcorão, código de conduta Mulçumano, também explicita a existência de lesões extrapatrimoniais passíveis de sanções não necessariamente pecuniárias, muitas vezes em forma de restrição de conduta ou mesmo no direito de vindita conferido ao ofendido. No entanto, embora ainda sob a influência do Código de Hamurabi, o Alcorão, em relação àquele, é mais brando e substitui a vingança muitas vezes por pecúnia ou simplesmente pelo perdão. Nesse sentido, o verso 127 do capítulo XVI aconselha: "se vos vingardes, que a vossa vingança não ultrapasse a afronta recebida. Porém, aqueles que sofrerem com paciência farão uma ação mais meritória". (SILVA, p.70)

A Bíblia Sagrada, livro recheado de orientações de conduta, em que se baseiam os povos cristãos, igualmente aos demais códigos citados já trazia em seu bojo regras da época em que foi escrita que ditam nitidamente o que conhecemos hoje por indenização por danos morais. Há nela grande defesa da honra, bem de grande valor à época, que se maculada, fazia surgir o dever de reparação pecuniária para o agente lesante. Destacam-se dois versículos do Capítulo 22 do Livro de Deuteronômio, integrante do Velho testamento, onde fica determinado que "Se um homem encontrar uma moça virgem não desposada e, pegando nela, deitar-se com ela, e forem apanhados, o homem que dela abusou dará ao pai da jovem cinquenta ciclos de prata, e ,

porquanto a humilhou, ela ficará sendo sua mulher; não a poderá repudiar por todos os seus dias".

Nos versículos citados apresenta-se exemplo nítido de reparação de dano extrapatrimonial. A única lesão existente no caso foi à honra do pai da mulher, que passará vexame e constrangimento perante a sociedade da época, tendo em vista a atitude do homem para com a moça, totalmente contrária aos costumes locais e de tamanha reprovabilidade.

As Leis da Grécia antiga forneciam ampla proteção aos cidadãos e aos seus bens e afastavam por completo a ideia de pagamento do dano por outro dano, o que demonstra o elevado grau de evolução daquele Estado. Instituíram, pois, um caráter de retribuição pecuniária que influenciou as demais civilizações, tendo em vista o papel importantíssimo que assumiram na história da humanidade, principalmente no que diz respeito às legislações que as sucederam.

Como exemplo do sistema de reparação pecuniária adotado por esta civilização, Américo Luís Martins da Silva (2005, p.71) cita a Odisséia, na qual Homero fala a respeito de uma assembleia de deuses pagãos, que se reuniu, atendendo aos gritos retumbantes de Hefesto, o marido enganado que surpreendera a sua esposa, Afrodite, em flagrante delito amoroso com Ares, para decidir um caso de reparação de danos morais, resultantes de adultério. Os deuses se reuniram, atendendo aos reclamos do coxo ferreiro e, como resultado final, decretaram em favor de Hefesto, o pagamento, por Ares, de pesada multa.

O relato, embora referente a deuses, retrata a tradição local de reparação do dano extrapatrimonial com dinheiro.

Na **civilização romana** também havia profunda preocupação com a honra, que significava para os romanos um tipo de patrimônio, motivo pelo qual a sua violação ensejava necessidade de reparação, muitas vezes pecuniária. Existia, inclusive, ação própria a ser utilizada pelos cidadãos romanos que fossem vítimas de injúria: a ação pretoriana. Diante das circunstâncias apresentadas em cada caso, assim como nos dias atuais, era arbitrada uma quantia a ser paga ao lesado como forma de compensação pelo dano imaterial sofrido.

O **Direito Canônico** também contém diversas regras de tutela da honra, e indiscutivelmente, pela forte influência da Igreja Católica, acabou por influenciar outras legislações. Nele havia condenações por danos imateriais, tais como aqueles relativos à honra, à boa fama e à instituição familiar.

A partir do exposto, percebe-se claramente que não é matéria nova a indenização por danos extrapatrimoniais, pois remonta a civilizações antiquíssimas a tutela de direitos

personalíssimos. Já nas primeiras organizações sociais pode-se encontrar a importância e valorização da honra, do costume local, do bom nome e da boa fama, tendo estes bens sempre recebido proteção jurídica ou social, através da aplicação de reprimendas a todos os atos que atentassem contra eles, fosse através do direito de retribuição do dano, multa ou indenização compensatória.

Nas civilizações modernas não poderia ser diferente. Apesar da resistência inicial, com diversas alegações contrárias à indenização por danos morais, a partir da evolução doutrinária e legislativa houve aceitação ampla e pacífica de tal compensação, sendo em sentido positivo à sua aplicação o atual entendimento dos Tribunais Brasileiros. Entre as principais objeções inicialmente apresentadas à reparação pecuniária dos danos morais estão as elencadas por Zulmira Pires de Lima, no seu estudo publicado no Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, que foram citadas por Gagliano e Pamplona Filho (2008, p.64) e sinteticamente descritas a seguir.

Aponta, inicialmente, a dificuldade em descobrir a existência efetiva do dano por violação de um direito, tendo em vista sua subjetividade e a dificuldade em ser visualizado e quantificado o prejuízo porventura sofrido. Dessa subjetividade, defende a autora, surge a impossibilidade de uma avaliação precisa do prejuízo suportado, defendendo ainda ser imoral para o lesado receber pecúnia como pagamento para a dor sofrida. Outro argumento utilizado é que a indenização por danos morais, como deve ser arbitrada pelo julgador, confere a este poder ilimitado para a fixação do *quantum* devido, além de ainda defender a impossibilidade jurídica de defender-se tal reparação. Em relação ao caráter punitivo da condenação pecuniária do causador do dano, aduz que o efeito penoso não é durável, o que o fragilizaria.

No entanto, não merecem acolhimento os argumentos levantados pela autora citada, pois inegável a necessidade de uma forma de compensação ao dano sofrido, mesmo que exclusivamente moral, e de mecanismos que desencorajem a prática de novos atos atentatórios à dignidade e ao patrimônio imaterial do indivíduo. Apesar das discussões sobre o tema, e das diversas controvérsias surgidas a respeito, a evolução legislativa caminhou no sentido da aceitação deste tipo de compensação, conforme veremos a partir de agora.

Inicialmente, no Brasil Colonial, vigiam as Ordenações do Reino de Portugal, não existindo nelas qualquer regra expressa sobre o ressarcimento do dano moral, motivo pelo qual não se fazia exigível tal indenização. Mais adiante, com o advento do Código Civil Brasileiro de 1916 e a inserção neste de artigos relativos à reparação do dano, passou a ser questionável tal

modalidade de ressarcimento. Vejamos, pois, a redação dos artigos referidos:

Art.76. Para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral.

Parágrafo único. O interesse moral só autoriza a ação quando toque diretamente ao autor, ou à sua família.

Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

No entanto, o parágrafo único do artigo 76 fala em interesse moral, referindo-se tão somente à ordem processual, motivo pelo qual continuaram a doutrina e a jurisprudência a rechaçar a ideia da reparação do dano meramente moral, mesmo com o disposto no artigo 159, que fala em reparação de danos, sem especificar a natureza destes.

Mas, de maneira introdutória à tutela mais ampla surgida posteriormente, o mesmo Código previa hipóteses específicas e determinadas de reparação do dano extrapatrimonial, nos casos de lesão corporal que acarretasse aleijão ou deformidade ou quando atingisse mulher solteira ou viúva ainda capaz de casar (art. 1538); havendo ofensa à honra da mulher por defloramento, sedução, promessa de casamento ou rapto (art. 1548); ofensa à liberdade pessoal (art. 1550); calúnia, difamação ou injúria (art. 1547), sendo todas essas indenizações vinculadas ao valor da multa criminal prevista para cada caso, não tendo o juiz autonomia para arbitrar o valor de acordo com cada caso concreto e suas circunstâncias específicas.

Após o Código Civil de 1916 surgiram leis especiais que regulavam especificamente o assunto na esfera de suas competências, no entanto, ainda assim prevalecia o entendimento contrário à ressarcibilidade do dano moral, situação que se sustentou até a promulgação da atual Constituição Federal, que passou a vigir em 5 de outubro de 1988 e tornou pacífico o tema no sentido da aplicabilidade da indenização aos casos de danos extrapatrimoniais, pelo disposto em seu art. 5º, V e X.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;(…)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

De forma condizente à nova Carta Magna, o novo Código Civil Brasileiro de 2002 trata expressamente do dano moral e da sua necessidade de reparação. Vejamos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Assim, com tamanha proteção legislativa, principalmente pelos dispositivos inseridos na Carta Magna brasileira, bem como diante de situações concretas que não poderiam ficar irreparáveis e irrepreensíveis, não houve mais espaço para a negativa do ressarcimento pecuniário do dano moral no Brasil.

1.3 O Dano Moral

Atualmente, depois de longas discussões sobre o tema e do gradual desenvolvimento da ideia de reparação de danos extrapatrimoniais no decorrer da história das civilizações, como anteriormente exposto, não se questiona mais sobre a possibilidade ou não de se indenizar o dano moral. É pacífico o entendimento de que o dano estritamente moral, que não atinge o patrimônio da vítima, deve ser igualmente reparado, como qualquer outro dano, através de indenização. A questão agora é saber o que configura o dano moral.

Deve haver cautela para diferenciar o dano moral do mero aborrecimento, já que o cotidiano em qualquer coletividade acaba propiciando o surgimento de contrariedades, contratemplos, desgostos e desencontros completamente naturais, imprevisíveis e inafastáveis. Falar em necessidade de reparação de todas essas possibilidades seria completamente inviável e descabido, sendo de grande importância a precisa definição do dano moral indenizável.

Mencionam Gagliano e Pamplona Filho (2008, p.55) que o dano moral é a lesão a direitos de conteúdo não pecuniário, não redutível a dinheiro. Assim, afirmam que o dano moral “é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.”

O dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É

lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos artigos 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. (GONÇALVES, 2007, p.358)

No entanto, quanto às possíveis consequências de quem sofre um dano moral, alerta Cavalieri (2007, p. 77) que não há necessária vinculação entre o dano e as reações psíquicas da vítima, podendo haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, humilhação. Portanto, tais reações não são elementos necessários à configuração do dano moral. Se assim fosse, nunca ocorreria dano moral em relação a pessoas com alguma deficiência mental ou com pouca maturidade para perceber tal violação, tais como os doentes mentais, pessoas em estado vegetativo ou comatoso e crianças em tenra idade.

Assim, aduz Américo Luís Martins da Silva (2005, p. 39), em sua obra *O Dano Moral e a Sua Reparação Civil*, que “o Direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente”.

Deve, portanto, em cada caso concreto, haver detalhado estudo das circunstâncias em que ocorreu o dito dano moral e dos bens efetivamente atingidos com a conduta do possível agente lesante, para que não se abra espaço para uma indústria de indenizações por danos morais inexistentes, juridicamente falando, e seja propiciado o enriquecimento ilícito de uma parte em detrimento da outra, que passará, nesse caso, a ser lesada.

1.4 A Prova do Dano Moral

Em regra, no sistema jurídico vigente, para que haja a reparação de um dano, necessária se faz a prova do dano, da ação do agente lesante e do nexos de causalidade entre ação e resultado, não havendo que se falar em presunção do dano. Nos casos de dano moral, todavia, por se tratar de um dano íntimo e pessoal, difícil atestar sua existência e quantificar sua extensão, principalmente por haver grande variação entre os indivíduos e suas percepções a respeito dos fatos que dizem respeito a eles. O que incomoda demasiadamente alguém pode nada significar para outra pessoa.

Diante de tal peculiaridade, já foi decidido por alguns julgadores no sentido de desacolher a pretensão indenizatória por falta de prova do dano moral. No entanto, tal posicionamento não se

afigura como o mais acertado, tendo em vista a natureza diferenciada do dano moral em relação ao dano material. Ao ser exigido da vítima que esta prove o dano moral sofrido da mesma forma como são provados os danos patrimoniais, nos autos, através de documentos e depoimentos testemunhais, retira-se dela um direito garantido constitucionalmente, pois se impõe um dever materialmente impossível. Como provar o constrangimento, a dor e a humilhação sofridos? Como materializar sentimentos tão íntimos?

Assim, como forma de resolver a querela, leciona o ilustre Cavalieri (2007, p. 83):

[...] que o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum.

Trata-se, portanto, de presunção absoluta. Faz-se necessária a prova do fato com potencialidade lesiva, não havendo que se falar em comprovação das sensações íntimas dele derivadas. Nesse sentido, Gonçalves (2007, p. 369) apresenta jurisprudência que corrobora o entendimento acima esposado:

Responsabilidade civil. Dano moral. Comprovação pelo ofendido. Desnecessidade. Existência do ato ilícito apto a ocasionar sofrimento íntimo. Suficiência. Prova negativa a cargo do ofensor. Verba devida. Recurso provido. (JTJ, Lex, 216/191).

Depreende-se, portanto, que a prova da prática de ato ilícito capaz de ocasionar o sofrimento íntimo, por si só já é suficiente para caracterização do dano moral e sua consequente reparação.

1.5 Determinação do Quantum Indenizatório

Na legislação brasileira não há fixação de parâmetros ou tarifas para quantificar o dano moral e sua consequente indenização, ficando a critério do magistrado o arbitramento do valor a ser pago, de acordo com o que preceitua o art.946 do atual Código Civil, considerando as circunstâncias, repercussão e extensão do dano, utilizando-se o julgador da equidade, prudência e moderação que lhe devem acompanhar em qualquer julgamento.

Rebatendo os argumentos daqueles que defendem a inaplicabilidade da reparação do dano moral em pecúnia, pela impossibilidade de avaliação do dano, Diniz (2002, p. 85) se posiciona da seguinte forma:

[...] O direito não repara a dor, a mágoa o sofrimento ou a angústia, mas apenas aqueles danos que resultarem da privação de um bem sobre o qual o lesado teria interesse reconhecido juridicamente. O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão do dano moral, sem pedir um preço para sua dor, mas um lenitivo que atenuie, em parte, as consequências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o *deficit* acarretado pelo dano.

Como solução para a dificuldade de determinação do *quantum* indenizatório no dano moral e para as grandes disparidades entre os julgados que tratam desse tipo de dano, alguns autores defendem a estipulação de parâmetros mínimos e máximos para cada “espécie” de dano, assim como foi feito nos códigos civis do México e da Etiópia. Entre os argumentos em sentido contrário encontra-se aquele segundo o qual a tarifação da indenização por dano moral permitiria ao agente lesante avaliar o caso e, pesando vantagens e desvantagens advindas da conduta, decidir por causar dano a outrem, sabendo previamente quanto aquilo lhe custaria, patrimonialmente falando.

Vale frisar, entretanto, que alguns critérios devem ser observados pelo juiz, para que a indenização fixada não seja desproporcional ao dano sofrido e acabe por servir como forma de enriquecimento sem causa da parte vencedora da demanda; nesse caso, assumiria função contrária à que se propõe, causando injustiça à parte condenada, fazendo surgir um novo dano.

Interessante observar o seguinte julgado acerca dos critérios a serem utilizados na determinação do quantum indenizatório:

MOBBING - BULLYING - CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - TEORIA PUNITIVE DAMAGES OU EXEMPLARY DAMAGE. ART. 5º, INCISO X, DA CARTA MAGNA - O Direito deve ser encarado como um instrumento de concretização da justiça, tendo o juiz o dever de transmutar preceitos abstratos em direito concreto, desde que visualize os direitos fundamentais da pessoa humana como embasamento central de suas decisões. O **assédio moral** é visto como uma patologia social, exteriorizando-se como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de **trabalho**. Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada pelas vindicadas que, indubitavelmente, afrontou a dignidade da trabalhadora, devida a reparação por danos morais. O quantum a ser fixado no intuito de reparar tal ofensa deve ser sopesado com prudência, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta a repercussão do evento danoso, a condição financeira das requeridas, bem como o caráter pedagógico da pena, a fim de não implicar o enriquecimento sem causa da obreira, bem como dissuadir as reclamadas na reiteração de atitudes dessa natureza. (TRT 23ª Região – RO 00156.2005.003.23.00-7 – Relator Juiz Paulo Brescovici – DJE/TRT 23ª Região nº 103/2006 – publicação 10.10.2006)

Diante da questão, Diniz (2002, p.92-93) apresenta possíveis regras a serem seguidas pelo julgador na minuciosa tarefa de quantificar o valor compensatório de um dano moral:

- a) evitar indenização simbólica e enriquecimento sem justa causa, ilícito ou injusto da vítima. A indenização não poderá ter valor superior ao dano, nem deverá subordinar-se à situação de penúria do lesado; nem poderá conceder a uma vítima rica uma indenização inferior ao prejuízo sofrido, alegando que sua fortuna permitiria o excedente do menoscabo;
- b) não aceitar tarifação, porque esta requer despersonalização e desumanização, e evitar porcentagem do dano patrimonial;
- c) diferenciar o montante indenizatório segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão;
- d) verificar a repercussão pública provocada pelo fato lesivo e as circunstâncias fáticas;
- e) atentar às peculiaridades do caso e ao caráter anti-social da conduta lesiva;
- f) averiguar não só os benefícios obtidos pelo lesante com o ilícito, mas também a sua atitude ulterior e situação econômica;
- g) apurar o real valor do prejuízo sofrido pela vítima;
- h) levar em conta o contexto econômico do país. No Brasil, não haverá lugar para fixação de indenizações de grande porte, como as vistas nos Estados Unidos;
- i) verificar a intensidade do dolo ou o grau da culpa do lesante;
- j) basear-se em prova firme e convincente do dano;
- k) analisar a pessoa do lesado, considerando a intensidade de seu sofrimento, seus princípios religiosos, sua posição social ou política, sua condição profissional e seu grau de educação e cultura;
- l) procurar a harmonização das reparações em casos semelhantes;
- m) aplicar o critério do *justum* ante as circunstâncias particulares do caso *sub judice* (LICC, art. 5º), buscando sempre, com cautela e prudência objetiva, a equidade.

A posição majoritária na doutrina é a que vem sendo aplicada no cotidiano do judiciário brasileiro, e determina a quantificação do dano moral por arbitramento, sem qualquer tarifação ou vinculação objetiva, dependendo o jurisdicionado do bom atuar do órgão ou agente julgador, que deverá se ater às peculiaridades do caso concreto e dos envolvidos, arbitrando um valor para a reparação do dano sofrido, sempre levando em conta critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

1.6 A Dupla Função da Indenização por Danos Morais

A indenização por danos morais nasceu da responsabilidade civil, que preza pela necessidade de reparação de qualquer dano causado a outrem. Assim, a função primordial de tal pagamento é a de ressarcimento ou compensação do prejuízo surgido pela violação de uma imposição legal genérica de que nenhum indivíduo pode praticar atos nocivos, danosos, dos quais possam resultar prejuízos de qualquer natureza a outros indivíduos. No entanto, não se pode olvidar que a obrigação surgida a partir desse dano acaba se revestindo, de forma indireta, de um cunho punitivo que também funciona como instrumento de desencorajamento à prática de outros danos da mesma natureza.

Nesse sentido, aduz Gonçalves (2007, p.379) que a reparação pecuniária do dano material e do moral tem caráter compensatório em relação à vítima e punitivo em relação ao ofensor, ressaltando que o caráter punitivo é puramente reflexo, pois o desfalque patrimonial advindo de sua conduta desencoraja a prática de novos atos de mesma natureza. Segundo Diniz (2002, p.85), a reparação pecuniária tem, no dano moral, uma função satisfatória ou compensatória e, concomitantemente, penal, já que é encargo suportado por quem causou o dano moral. Veja-se o teor do seguinte julgado:

PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO **MORAL** DECORRENTE DE **ASSÉDIO MORAL** - CONFIGURAÇÃO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - Caracteriza **assédio moral** a omissão do empregador em adotar medidas severas para reprimir animosidade no ambiente de **trabalho**, que culminou em envenenamento da obreira dentro da empresa. Quanto ao valor da indenização, conquanto não existam critérios objetivos para sua fixação, deve-se buscar a compensação da vítima e a punição do infrator, sem perder de vista a proporcionalidade entre o dano causado à obreira e a condição econômica da ofensora. (TRT3. 01431-2006-074-03-00-7 RO. Oitava Turma. Relator Juiz Convocado Antonio G. de Vasconcelos. Publicação 24/03/2007)

Sobre o tema, ressalta o mestre CAVALIERI (2007, p.91) que:

[...] a indenização punitiva do dano moral deve também ser adotada quando o comportamento do ofensor se revelar particularmente reprovável – dolo ou culpa grave – e, ainda, nos casos em que, independentemente de culpa, o agente obtiver lucro com o ato ilícito ou incorrer em reiteração da conduta ilícita.

No mesmo sentido, Lisboa (2004, p.667) afirma que a reparação por danos

extrapatrimoniais tem um sentido de proteção social e deve ser prestigiada pelo operador do direito e aplicada de forma condizente, objetivando-se a defesa dos interesses da vítima do evento, como também dos interesses difusos e coletivos. Nesse sentido o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. 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 à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de **trabalho**. Para fazer jus à indenização por **assédio moral** o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. **DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.** A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. (TRT 23ª Região – RO 00448.2005.022.23.00-8 – Relator Desembargador Osmair Couto – DJ/MT nº 7281 – Publicação 19.12.2005 – Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17)

Depreende-se do exposto, portanto, que apesar das controvérsias a respeito do tema, havendo autores que defendem a existência de apenas uma finalidade da indenização derivada de um dano moral, finalidade esta apenas punitiva ou apenas compensatória, não é este o entendimento que prevalece. As vozes dos ilustres juristas acima citados representam o entendimento majoritário da doutrina pátria em relação ao tema, conclusão esta que pode ser facilmente constatada a partir da análise de situações cotidianas relativas ao homem médio.

A perda é algo sempre indesejável, que se tenta evitar ao máximo. As condutas descritas no Diploma Penal, se praticadas, resultam, na maioria das vezes, em perda de liberdade. Por isso, são tidas como punitivas e servem, concomitantemente, para retirar o agente transgressor do convívio social e reprimir, através do exemplo, a possível conduta de outros agentes no mesmo sentido delitivo. Indenizar é uma maneira de perder, uma vez que há transferência de valores para o patrimônio alheio de forma forçada. Não pode ser negado, portanto, o caráter punitivo da indenização, vez que o sentimento do lesante é de perda, de diminuição de patrimônio, mesmo que não seja essa a sua finalidade precípua.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 Conceito

O assédio moral é derivado do dano moral *latu sensu* e caracteriza-se como um tipo de violência psicológica que pode ocorrer em qualquer âmbito da vida social, política e familiar de um indivíduo, sendo mais facilmente desenvolvido em ambientes permeados pela competitividade e pela fiscalização de um superior hierárquico a seus subordinados, como acontece em geral no ambiente de trabalho.

Apesar da denominação do instituto, não há entendimento doutrinário pacífico que diferencie minuciosamente o assédio moral do dano moral. Igualmente, não há previsão legal do assédio moral, havendo a reparação deste através da indenização por dano moral, amplamente aceita e aplicada no Brasil.

Assediar significa “perseguir com insistência; importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar”. Do conceito dado pelo ilustre Ferreira (1986, p.183) extrai-se que o assédio moral trata-se de destruição psicológica continuada, progressiva, constante, diferenciando-se do dano moral por ser este uma agressão pontual, isolada, individual. Portanto, o que diferencia os dois institutos é tão somente a habitualidade característica do primeiro deles, que pode, então, ser visto como um conjunto, uma sequência de danos morais.

A Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, em sua dissertação de mestrado, defendida na PUC de São Paulo, pelo Departamento de Psicologia Social, define de forma ampla o assédio moral:

É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. (BARRETO, 2000 apud GLÖCKNER, 2004, p. 15)

Para Hirigoyen (2002, p.37), "o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. (...) Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção".

O assédio moral é uma forma de afronta à dignidade humana, além de ir de encontro ao princípio universal previsto no artigo 23.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que dispõe que *“toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”*.

Esse tipo de assédio está constantemente presente nas relações de trabalho e tem sido cada dia mais conhecido e punido pelos Tribunais brasileiros, reconhecendo-se sua relevância jurídica, na medida em que se mostra como uma forma de violação das garantias constitucionais, tais como a prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Sob a ótica jurídica, passar-se-á, na presente obra, a tratar do tema, abordando suas consequências para o trabalhador como indivíduo e como agente produtor de riquezas, assim como para os que convivem com a vítima de assédio moral, o empregador, a previdência social e a sociedade como um todo.

Ao final, restarão claros os prejuízos advindos dessa prática de violência psicológica, assim como a necessidade e importância da conscientização de todos os envolvidos nas relações de trabalho, tanto daqueles que delas sobrevivem, quanto dos responsáveis por sua tutela.

2.2 Assédio Moral nas Relações Trabalhistas

No âmbito das relações trabalhistas, esse tipo de assédio existe silenciosamente desde o surgimento do próprio trabalho e recentemente, através de levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme citado no site Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação (2000), foi reconhecido como um fenômeno internacional, sendo observado inclusive em diversos países desenvolvidos.

No entanto, a reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto, pesquisa esta já citada na presente obra.

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pelo constrangimento do empregado no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. Tem como sujeito ativo, na maioria das vezes, um superior hierárquico que, utilizando-se de tal superioridade, humilha, constrange, desrespeita, inutiliza, subutiliza, desloca de atividades o seu subordinado, causando, assim, vergonha, mal estar, enfim, uma verdadeira degradação da saúde física e psíquica da vítima.

Também é conhecido como terrorismo psicológico ou *psicoterror*¹ e tem como objetivo principal eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

Pode ser assim definido, segundo o site Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação (2000):

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

Outra definição, dada por Hirigoyen (2002, p.17), diz tratar-se de assédio moral “(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Inere-se da análise do disposto no seguinte julgado a necessidade da repetição da conduta e do seu prolongamento no tempo para a caracterização do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. 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 à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de **trabalho**. Para fazer jus à indenização por **assédio moral** o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. (TRT 23ª R. – RO00973.2004.001.23.00-1 – Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 09.09.2005 - extraído do site do TRT 23ª R.)

Vários fatores propiciam o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho, pois este é um ambiente que naturalmente estimula a competição, a comparação, a busca constante por melhores resultados, por ser melhor que “o outro”, valendo salientar que o sistema produtivo atual, movimentado pela competição e visivelmente sem espaço para todos os agentes em idade produtiva, estimula a trajetória pessoal em busca da excelência e da superioridade frente aos demais concorrentes.

¹ O termo psicoterror foi primeiramente utilizado por Heinz Leymann, em seu livro *Mobbing* (1996).

No entanto, a busca que deveria ser focada tão somente no alcance do melhor possível para cada indivíduo dentro de suas capacidades, por vezes abre espaço para uma competição desleal em que a superioridade do outro tenta ser escondida, menosprezada e apagada a qualquer preço.

O assédio pode surgir a partir de conflitos pontuais, derivados da má administração de pessoal ou da convivência diária que é naturalmente permeada de diferenças e discordâncias. Tais conflitos podem evoluir e se transformar em rivalidade profissional que, se não for bem conduzida pelos rivais, pode passar a ser assédio moral propriamente dito, com todas as suas consequências danosas à saúde psíquica do assediado e à organização do trabalho.

Hirigoyen (2002, p.37-51) cita algumas possíveis molas propulsoras do assédio moral, quais sejam: não aceitação do diferente, inveja, ciúme, rivalidade, medo, motivos ocultos, entre outros. Como forma de melhor esclarecer o que faz surgir o ataque moral, falaremos sucintamente sobre os motivos acima elencados, ressaltando serem todos sentimentos humanos, que surgem inexplicavelmente e são dificilmente declarados por quem os sente. Portanto, o discriminar é uma maneira de externar essa insatisfação pela proximidade do outro, pela presença que incomoda, que ameaça a fragilidade oculta de cada indivíduo.

Como forma de discriminação que é, o assédio moral se inicia a partir de uma conduta de rejeição ao diferente, de não aceitação do que foge aos padrões, sejam esses padrões estabelecidos em relação à forma de ser, vestir, falar, interagir com o grupo, ou mesmo à forma de produzir no ambiente de trabalho.

Tal conduta de discriminar, afastar, expor ao ridículo o colega de trabalho que foge aos padrões, foi também influenciada pela globalização, tendo em vista a padronização de todas as “coisas” imposta por tal movimento mundial. Valoriza-se o igual, o padronizado, o que não foge às regras vigentes, seja para melhor, seja para pior. Além disso, o novo sistema de produção estimula a produtividade e a competitividade entre as empresas, que passam a exigir de seus funcionários maior empenho, dedicação e capacitação, gerando assim um clima de insegurança em relação à manutenção do emprego e, conseqüentemente, tornando o ambiente de trabalho mais propenso a este tipo de violência.

O assédio moral pode surgir pela falta de aceitação daquele sujeito que destoa do grupo por destacar-se positivamente frente aos demais ou por trazer ao ambiente de trabalho um ritmo desacelerado, uma forma de trabalho menos qualificada, na visão do grupo.

A superioridade técnica ou de se relacionar profissionalmente de um funcionário, em geral facilmente percebida pelos demais colegas de trabalho, pode gerar na coletividade ou em um indivíduo específico o sentimento de inveja, sentimento esse traduzido como “desgosto ou pesar pelo bem dos outros; desejo violento de possuir o bem alheio; cobiça” (BUENO, 1995, p.373). O ambiente de trabalho, por fomentar a comparação, a rivalidade e a competição, torna-se extremamente propício ao surgimento do assédio moral, sendo tal assédio utilizado como instrumento para menosprezar o diferente, maltratar aquele que incomoda pela superioridade ou inferioridade (no julgamento íntimo de cada um).

Nesse contexto, o medo aparece como elemento importantíssimo no surgimento do assédio moral, pois está presente desde seu surgimento, como elemento impulsionador do agente, que teme ser preterido frente ao “concorrente”, passando a agir em momento posterior sobre o assediado, que, em regra, só se submete às torturas psicológicas impostas por temer a despedida do emprego.

De maneira geral, a violência inicia-se por um medo oculto do agressor, que ataca a pessoa que o “ameaça” antes de se sentir atingido, prejudicado. Assim, é o medo da superioridade alheia, de não estar à altura, de agradar menos ao superior hierárquico, de ser trapaceado pelo colega, e finalmente, como decorrência de todos os “medos” citados, é o temor do insucesso profissional que impulsiona a atitude agressiva contra quem o faz sentir ameaçado de qualquer forma. “O medo faz com que excomunguemos o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por estarmos em uma posição instável e nos sentirmos ameaçados” (HIRIGOYEN, 2002, p.45).

Observando o assédio moral no outro polo, a partir do agente passivo, observa-se facilmente o atuar do elemento “medo” sobre este; sendo o medo, na verdade, o elemento principal, o permissivo a que a agressão se configure e se perpetue. Não fosse o medo de represálias, de sanções pecuniárias, de perda de um cargo, a agressão não seria silenciosamente aceita, como ocorre na maioria dos casos.

Não existisse o temor que atua sobre o sujeito passivo do assédio moral, haveria da parte desta uma reação à agressão, uma reivindicação para a cessação da situação de sofrimento psicológico imposta. No entanto, em muitos casos, o assédio iniciado por um agente propaga-se entre os colegas que, covardemente, não querem se aliar à parte frágil, isolada, rejeitada, e em movimento oposto, em busca de aceitação perante o grupo, se unem à parte tida como superior. Dessa forma, o medo que outrora residia discretamente na parte passiva se agiganta diante do

crescimento da rejeição dentro do grupo em que se está inserido e com o qual é necessário conviver diariamente como forma de garantir um emprego que, muitas vezes, é fonte de subsistência de toda uma família.

Sobre o tema, Marques Jr (2009, p. 20), assevera que:

[...] o assédio moral no ambiente de trabalho constitui a pior forma de estresse social. Tal situação é agravada pela majoração dos índices de desemprego ou de subemprego. O empregado que se revoltar contra essas práticas e pedir demissão ficará um tempo cada vez maior esperando sua recolocação no mercado de trabalho ou, se conseguir um novo emprego logo em seguida, fatalmente seu salário será inferior àquele recebido até então.

Vários fatores, portanto, têm propiciado o surgimento desse tipo de violência tão prejudicial à organização do trabalho. Ainda, a recente e pequena exploração do tema dificulta o conhecimento público dos prejuízos reais que tal mal acarreta inclusive à produtividade tão almejada na corrida pelo lucro. Conhecidos os prejuízos, certamente haverá empenho dos empregadores no sentido de combater o assédio moral dentro de suas empresas, através de mecanismos atenuadores dos conflitos iniciais, melhor gerenciamento de pessoal, com técnicas adequadas para estimular a produção e a competição sem fomentar a disputa desleal, que extrapola os limites do profissionalismo.

2.3 O que não configura Assédio Moral

É de suma importância diferenciar o assédio moral de outros conflitos e situações inerentes ao ambiente de trabalho e às relações interpessoais que, invariavelmente, fomentam o surgimento de diferenças e confrontos. Tais conflitos devem ser analisados quanto à sua forma e intensidade, para que não sejam confundidos com o assédio moral.

Hirigoyen (2002, p.15) ressalta que, pela definição dada pelo dicionário Robert, assediar é “submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos”. É claramente um ato que só adquire significado pela **insistência**.

Não se trata, portanto, de mero desentendimento, estresse, insatisfação pelas condições de trabalho desfavoráveis, cobrança por produção, falta de afinidade pessoal com os colegas de trabalho, etc. O assédio moral é muito mais que isso, principalmente por surgir inicialmente no íntimo do elemento assediador, de forma consciente. Abaixo se transcreve julgado nesse sentido:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. NAO CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização do assédio moral há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional que comprometa a higidez mental da pessoa. Não restando provado nos autos os requisitos caracterizadores do assédio moral, deve ser negado provimento ao recurso ordinário obreiro que pleiteava condenação da empregadora sob tal aspecto. (TRT 14ª Região – RO 321 RO 0000321– Relator Desembargador Vulmar de Araújo Coelho Junior – DETRT14 n.0121 - Publicação 08.07.2010DJ/MT nº 7281 –19.12.2005)

Portanto, igualmente essencial para a configuração do assédio moral é a conduta do agente assediador, que deve ser consciente, e os efeitos destrutivos de sua conduta sobre a vítima devem ser intencionais ou, pelo menos, previsíveis. Nesse sentido, Jesus (1999, p.293) citado por Alkimin (2009, p.53) ressalta que pode ocorrer que o sujeito ativo do assédio moral pratique a conduta assediante sem ter noção de seus efeitos ou intenção de afetar o trabalhador no aspecto pessoal (integridade e intimidade), entretanto, ante a consciência da conduta, os resultados danosos devem ser *previsíveis*, ou seja, uma pessoa prudente e de discernimento tem a possibilidade de prever ou antever o resultado.

2.3.1 O Estresse

Primeiramente deve haver cautela para não confundir o estresse com o assédio moral. O primeiro é derivado de alterações biológicas advindas de situações sociais, sobrecarga física e emocional (pressão) no ambiente de trabalho ou qualquer outro. Nesse caso não existe a intencionalidade de prejuízo à pessoa; busca-se tão somente o aumento da produtividade, o crescimento da empresa pelo aproveitamento máximo de seus agentes produtores. Quando a empresa vale-se da gestão sob pressão para obter os resultados esperados, as exigências múltiplas e repetitivas podem provocar fadiga, estresse e até depressão em determinado empregado, e mesmo assim não estar configurado o assédio, uma vez que inexiste na conduta do superior hierárquico qualquer intenção maldosa.

Já no assédio moral, acontece um tipo de perseguição à vítima, que passa a ser tratada de forma diferenciada dos demais e exigida e criticada de forma mais veemente. Aqui há o nítido intuito de prejudicar uma pessoa ou grupo específicos. É uma conduta dolosa, praticada com frequência e repetição no tempo, com a finalidade maior de isolar a vítima até o ponto de excluí-la do ambiente de trabalho.

Em sua obra “Mal-Estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral”, Hirigoyen fala

sobre as diferentes consequências geradas pelo estresse e pelo assédio moral nas seguintes palavras:

As consequências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma a consciência de existir um 'claro objetivo de prejudicar'. (...)Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia e nos colegas. (HIRIGOYEN, 2002, p.20)

Noutra oportunidade, a mesma autora fala da dificuldade em reparar os prejuízos causados por atos reiterados de assédio:

Com os estressados o repouso é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomeçar. Com uma pessoa vítima de assédio, a vergonha e a humilhação persistem por um longo tempo, mesmo que o quadro possa se alterar um pouco em função da personalidade dos indivíduos. (HIRIGOYEN, 2002, p.23)

Assim, os efeitos do estresse são bem menos duradouros e danosos quando comparados àqueles advindos do assédio moral. No primeiro caso, observa-se uma situação momentânea de cansaço e esgotamento físico que, por vezes, pode acabar se refletindo no estado emocional do indivíduo, mas que não traz traumas psicológicos, vez que o trabalhador está consciente que suporta apenas sobrecarga de trabalho. Já nos casos de assédio moral, a perseguição é sentida pelo agente passivo, e os atos de isolamento e humilhação reiterados podem gerar traumas psicológicos duradouros e de difícil reparação.

2.3.2 O Conflito

Como em qualquer relação humana, a relação entre colegas de trabalho é permeada por diferenças e desencontros. Diferentes formas de pensar, de agir, de produzir, de reagir estão representadas dentro de um ambiente de trabalho composto por pessoas de origens, valores, condições e histórias de vida diferentes. Não se pode exigir que nunca existam divergências e confrontos, principalmente em se tratando de um ambiente comandado pela competição.

Sobre o conflito:

[...] a psicanálise ajuda a dar uma certa positividade ao conflito, ao compreender que o ser humano se constitui na rede das relações que cria, sustenta e compartilha, e na tensão entre os pólos contraditórios do desejo e da realidade, do individual e do coletivo. Esse

conflito está posto nas relações interpessoais e de trabalho e faz parte de toda e qualquer relação humana. Nas organizações, portanto, não poderia ser diferente. (VICTOR, 2009)

O autor sueco Leymann (1996) citado por Hirigoyen (2002, p.24) “considera que o *mobbing* tem origem em um conflito profissional mal resolvido”, no entanto, a segunda autora, em sentido diverso, aduz que “em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido”

Alerta a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta acima citada que:

Enquanto o conflito não estiver solucionado, ele tende a se ampliar por meio da procura de novos aliados. Pode-se fazê-lo terminar espontaneamente ou à custa de arbitragens ou mediações – sempre melhor do que deixar a situação se deteriorar. Os conflitos que demoram a terminar se fortalecem e se estendem de modo velado. Neste caso, há um risco de passarem para procedimentos de assédio moral. (HIRIGOYEN, 2002, p.25)

No conflito, os opostos estão em pé de igualdade, lutando cada um do seu modo pela aceitação do que julga melhor. A diferença é pública e respeitada, tratada pelos “opponentes” com seriedade e respeito. O conflito passa a configurar assédio moral quando um dos polos passa a subjugar o outro psicologicamente, e a causar a este último uma sequência de humilhações e desprezo.

Existem muitas outras formas de desencontros, desentendimentos, cobranças ou simplesmente sobrecarga de trabalho que geram desconforto, mas não devem ser confundidas com a perseguição, o isolamento e as humilhações sem explicações, feitos de forma disfarçada ou pública dentro do ambiente de trabalho.

Para que aconteça o assédio moral não é suficiente um ato isolado de humilhação ou cobrança mais veemente e desmedida, pois o assédio moral pressupõe repetição sistemática, intencionalidade em forçar o outro a deixar o emprego, direcionalidade em relação a determinado indivíduo ou grupo, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

2.4 Formas de Assédio Moral

Não existem situações estáticas e predefinidas que configurem o assédio moral, pois esse, por sua própria natureza, pode se concretizar de diversas formas, através de atitudes diversas que, praticadas com habitualidade durante longo tempo atingem o mesmo resultado destrutivo frente ao sujeito passivo. As variações são conforme a maneira utilizada para atingir a vítima e se classificam também a partir da relação de hierarquia entre sujeito ativo e sujeito passivo.

2.4.1 Sujeitos do Assédio Moral

Para que aconteça o assédio moral é necessário existirem, no mínimo, dois sujeitos: o ativo, aquele que agride, e o passivo, alvo das agressões.

Nas palavras de Hirigoyen (2000) citada por Marques Júnior (2009, p.26), o sujeito ativo, em regra, é uma pessoa que “depende da opinião alheia para sobreviver, só pensa em si, e seu objetivo é satisfazer suas próprias necessidades, à custa de violência psicológica”. Diferente do que se imagina, o agressor não será necessariamente o chefe, podendo a conduta agressiva partir também do subordinado ou de um colega de mesma hierarquia, trazendo igualmente o incômodo psicológico.

O agressor, sujeito ativo, conforme ensinamentos de Hirigoyen (2000), trazidos por Marques Júnior (2009, p.27), sente prazer, bem estar em causar sofrimento à vítima, se sentindo melhor consigo próprio a cada vez que assedia o alvo escolhido, pessoa por quem nutre ódio, repulsa. Tal sentimento de ódio, no entanto, é alimentado por alguma diferença ou competição existente no ambiente de trabalho e, portanto, em geral, a perseguição e o prazer por ela gerado só acontecem nesse mesmo ambiente. Fora dele, o agressor interage de forma completamente diferente com a vítima, não a distinguindo dos demais.

Segundo elemento indispensável para a instauração do assédio moral é a pessoa que sofrerá tal violência: o sujeito passivo. Não existem regras fixadas que determinem quem será o agredido, no entanto, a partir do que já foi desenvolvido até a atualidade sobre o tema, existem perfis preferidos.

Em geral, a pessoa assediada é escolhida:

Porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, como ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza,

conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico. (RAMÍREZ apud GLÖCKNER, 2004, p.18)

Todavia, o sujeito passivo, vítima do abuso psicológico, não é escolhido tão somente a partir de seu desempenho profissional, mas de características pessoais que o tornam mais acessível a toda forma de agressão, principalmente por ter um perfil pouco reivindicatório. Marques Junior (2009, p.29) o descreve como sendo uma pessoa bem educada, ingênua, insegura, psicologicamente frágil e, conseqüentemente, com pouca reatividade, tendo dificuldade para defender-se das agressões ou revidá-las.

Em decorrência das características acima elencadas, a vítima de assédio moral tende a ser manipulada mais facilmente, se sentindo cada vez mais sufocada, presa à situação instaurada, sem forças para libertar-se sozinha. A partir daí, a pessoa que sofre o assédio moral passa a apresentar sinais de baixa autoestima, sentindo-se culpada quando não deveria e, conseqüentemente, passa a ter uma produtividade reduzida no ambiente de trabalho em razão da pressão e do estresse ali existentes.

A redução do aproveitamento no trabalho da vítima passa a ser, para o agressor, mais um motivo para cobranças exageradas, humilhações, tratamento diferenciado e degradante frente ao grupo. Enfim, forma-se um círculo vicioso: na medida em que o assediado torna-se mais frágil e rende menos em serviço por causa das conseqüências psicológicas do assédio inicial, o agente ativo o vê como um alvo mais fácil e, pela pouca produtividade, merecedor da perseguição sofrida. Como agravante da situação instaurada, por vezes “os espectadores ficam seduzidos pelo agressor, que acham que a vítima sofre perseguição por merecer, porque não desempenha a contento suas tarefas.” (MARQUES JUNIOR, 2009, p.28)

Portanto, havendo a conjugação dos elementos medo, inveja, ódio, inconveniência – presentes no sujeito ativo – com a passividade, discrição e fragilidade psicológica do alvo escolhido, está formado o cenário ideal para a instauração de uma seqüência de atos atentatórios à dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho que degradarão a saúde psicológica e até física do sujeito passivo, a ponto de afastá-lo do trabalho, sendo atingido, enfim, o objetivo principal do assediador: se livrar de quem ameaça seus interesses ou simplesmente o incomoda, sem explicações plausíveis.

2.4.2 Tipos de Assédio em Relação à Posição Hierárquica do Agente

Como visto acima, o assédio moral não parte tão somente de um superior hierárquico, podendo também figurar como sujeito ativo um colega de mesma hierarquia ou até mesmo um subordinado. A partir da identificação do sujeito agressor, o assédio moral pode ser classificado como: ascendente, descendente, horizontal ou misto. Veja-se o teor do seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral ou terror psicológico é a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente, que se manifesta por meio da prática sistemática de atos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho, suscetíveis de lesar direitos e a dignidade do empregado, comprometendo seu desenvolvimento profissional. Comprovada tal conduta, caracteriza-se a ofensa e o dano moral, dando lugar à indenização. (TRT 10ª Região – RO 216200601910009 DF 00216-2006-019-10-00-9 – Relator Juiz Oswaldo Florêncio Neme Junior – Publicação 01.06.2007)

No assédio moral ascendente a agressão parte de um subordinado ou de um grupo deles contra o superior hierárquico. Neste caso, em regra, o assédio é movido pelo sentimento de inveja, de querer destituir o superior de seu posto para ocupar seu lugar, por julgar-se mais qualificado ou simplesmente por não saber lidar com a situação de obediência perante a outra pessoa.

Para Hirigoyen (2002, p.39), “a inveja é um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade”.

O assédio moral descendente se caracteriza por ter como sujeito ativo alguém superior hierarquicamente ao assediado. Essa conduta pode ser movida pelo medo da tomada do poder, quando o superior vê no subordinado um concorrente em potencial para assumir seu lugar, ou apenas por uma necessidade desmedida de impor sua autoridade, de se mostrar superior perante o grupo que comanda.

Nesse tipo de assédio é mais difícil distinguir as atitudes abusivas daquelas inerentes à diferença hierárquica, já que uma função de comando exige, naturalmente, uma posição de fiscalização, de cobrança perante os subordinados. Há que se analisar, nesses casos, se existe abuso, aproveitamento, desvirtuamento desse poder de mando, utilizando-o como ferramenta para a humilhação dos subordinados. Nesse sentido foi já decidido:

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. Não caracteriza assédio moral discussão entre empregado e superior hierárquico, ainda que utilizadas palavras de calão por não atingirem a honra e a boa fama do empregado capaz de acarretar o pagamento de indenização por dano moral. (...) (RO 304006520085040006 RS 0030400-65.2008.5.04.0006, Relator: VANIA MATTOS, Data de Julgamento: 10/12/2009, 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Já o assédio moral horizontal é aquele existente entre colegas de trabalho de mesma hierarquia e pode ser motivado pela necessidade maior de um indivíduo em sobressair perante os demais, por diferenças e brigas surgidas no convívio diário, ou por inveja perante o crescimento profissional de um colega que é julgado pelo agressor como menos merecedor de promoções. É mais frequente quando há disputa entre dois funcionários para a obtenção de um mesmo cargo ou promoção. Do depoimento extraído do site Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação (2000), observa-se caso de assédio moral horizontal:

Lá dentro não é só a empresa que humilha a gente não! São os próprios colegas: `Ah, porque ela quer ficar folgando, ela quer ficar descansando...Ela quer ficar de férias para dormir até mais tarde`... Outras dizem assim:`Eu já tive isso e não agravou`. Isso dói muito! São teus colegas! Então a gente se sente muito mal. (M., branca. LER, Ind. Farmac).

Assim, conclui-se que o sentimento gerado pelo assédio moral na vítima independe de onde partem as agressões: se de alguém hierarquicamente inferior ou superior dentro da organização, ou se dos próprios colegas.

2.4.3 Etapas para a concretização do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que, por sua própria definição, exige continuidade no tempo e repetição. Assim, um ato isolado não configura assédio moral. Portanto, existe um processo que leva à concretização do assédio, processo este que se inicia no íntimo do agente agressor, fomentado por seus sentimentos ocultos, e que, por etapas, passa a ser exteriorizado.

De acordo com o site Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação (2000), o agressor, em regra, concretiza seu intuito agindo por etapas. Primeiramente, "escolhe" a vítima e a isola do grupo. O ato de "escolher", no entanto, não é aleatório. O natural é que a rivalidade surja por desentendimentos ou competição, e a partir dela se iniciem os atos atentatórios à

dignidade da vítima. Em sequência, se utiliza dos meios disponíveis para impedir que a vítima se expresse, justifique os erros porventura a ela atribuídos ou requeira direitos adquiridos, tais como férias ou licença; o trabalhador passa a ser comunicado de decisões ou indeferimentos de pedidos por meio de documentos escritos, que impedem o contato direto e o diálogo entre superior e subordinado.

Quando o assédio passa a ser mais explícito, o agressor já responsabiliza, ridiculariza, menospreza e inferioriza a vítima publicamente, muitas vezes fazendo comentários ofensivos inclusive a respeito do espaço familiar do ofendido. Dessas atitudes, deriva a desestabilidade emocional e profissional do indivíduo, que vai perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho, desenvolvendo ou agravando doenças, principalmente as de cunho psicológico. Dependendo da estrutura psicológica de cada indivíduo, pode ser desenvolvido um quadro de isolamento frente à família e amigos ou haver fuga a partir do uso de drogas, principalmente o álcool.

A finalidade do agressor é alcançada quando a vítima se sente forçada a pedir demissão e assim o faz, ou quando, a partir de seu comportamento diante da violência sofrida, é acusada de insubordinação e acaba sendo demitida. Ao presenciar a evolução e desfecho da situação instaurada, os demais integrantes da organização acentuam sua submissão ao agressor, que vê aumentada sua autoridade e, por vezes, a produtividade da empresa.

Conforme se depreende do exposto acima, todas as atitudes do agressor visam à fragilização emocional da vítima, para que esta se torne cada dia menos reativa e menos produtiva no ambiente de trabalho, sentindo-se indesejada e evitando o ambiente de trabalho, até final pedido de demissão.

Como exemplo, transcreve-se abaixo o depoimento de uma auxiliar de enfermagem, extraído do *site* IESC – Instituto de Estudos em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Rio de Janeiro:

Janeiro foi um mês fora de série: minha chefe entrou de férias. Durante trinta dias, fiquei livre dos seus insultos e ameaças. Foi o mês mais calmo que tive no trabalho até hoje. Eu sou auxiliar de enfermagem em uma Unidade Básica de Saúde e sofro todo tipo de pressão psicológica diariamente. Minha superior gosta de me humilhar em público falando em alto e bom que eu sou encrenqueira, que não sei trabalhar em equipe, entre outras coisas. Se lhe peço algum tipo de orientação profissional, ela reclama: 'Ah, lá vem você de novo!'. Pensei em conversar com ela algumas vezes, mas acabei me calando. Em certa ocasião, sugeri levar o caso ao diretor e ela me acusou de estar ameaçando-a. Fez um escândalo na frente dos outros funcionários, criando um enorme constrangimento.

Desde que comecei a trabalhar com ela, choro à toa, tenho dores de cabeça e sinto uma tensão muscular tão forte que parece que tomei uma surra. Já cheguei a falsificar um atestado médico pra não ter que ir trabalhar. Pretendo ser transferida da unidade o quanto antes.

Diante de situações de assédio moral, como a descrita acima, importante que a vítima tome certas atitudes e cuidados para resguardar sua saúde e seu direito à reclamação trabalhista com base nos atentados sofridos. Como para a configuração do assédio moral não basta uma atitude discriminatória ou agressiva pontual, é importante que o agente passivo registre para si todos os detalhes e circunstâncias das agressões sofridas, tais como hora, local e identificação do agente agressor, assim como das pessoas que presenciaram o fato.

De extrema importância que o assediado evidencie os ataques sofridos aos colegas, para que as agressões sejam conhecidas e percebidas por outras pessoas além da própria vítima, evitando, inclusive, conversar a sós com o agressor, para que uma possível ofensa ou ameaça não se concretiza sem a presença de testemunhas. Além dessas precauções, deve o agente passivo externar sua percepção da situação instaurada e, através de documento escrito, exigir uma explicação do agressor, guardando para si cópia da justificativa oferecida e enviando o original para o setor de recursos humanos, pleiteando uma solução para o caso.

2.4.4 Maneiras de Concretizar o Assédio Moral

Cada agente, se valendo dos meios de que dispõe e da posição que ocupa na empresa, busca atingir a vítima de uma forma diferente. Portanto, existem várias maneiras de alcançar o intento ofensivo contra o escolhido, atingindo, assim, a pessoa que incomoda.

A psiquiatra e psicóloga Hirigoyen (2002, p.108-109) agrupou as atitudes hostis em quatro categorias, começando, segundo esta autora, da mais difícil de ser reconhecida até a mais evidente.

Inicialmente, o agente agressor pratica atitudes para deteriorar as condições de trabalho da vítima, dificultando seu melhor desempenho dentro da empresa, induzindo a vítima a erro e propiciando incômodo emocional e profissional. O alvo de assédio perde a autonomia e as informações e instrumentos de trabalho necessários ao desempenho de suas funções habituais, recebendo em troca críticas injustas e exageradas, e novas tarefas, inferiores ou superiores às suas competências, incompatíveis com seu estado de saúde, perigosas ou de execução impossível; tudo com o intuito de fazer a vítima se sentir incompetente e impotente diante de tantas

mudanças. Existem casos ainda, em que são ocasionados danos ao local de trabalho da vítima, e esta é insistentemente pressionada para que não faça valer seus direitos, tais como férias, cumprimento correto de horário, prêmios, ou até promoção dentro da empresa.

Outra forma de atingir a vítima é isolando-a do grupo e fazendo-a sentir-se cada vez menos desejada e admirada no ambiente de trabalho. É uma maneira de humilhar, de fomentar o sentimento de insignificância, que incomoda a vítima demasiadamente e afeta até a imagem que esta tem de si mesma. Nesses casos, é comum que seja evitado qualquer tipo de contato verbal e até visual com a vítima, instaurando-se a comunicação exclusivamente escrita, inclusive havendo a proibição de que os colegas lhes falem. Ao tentar se expressar, a vítima é constantemente interrompida, tem sua presença ignorada e aos seus pedidos de entrevistas só recebe negativas. Acuada, isolada e deprimida, muitas vezes a saída encontrada é a fuga do ambiente opressor, através do pedido de demissão.

De julgamento de Recurso Ordinário proferido pela 1ª Turma do TRT/RJ, tendo como relator desembargador Gustavo Tadeu Alkimin, extrai-se o seguinte trecho:

Há formas mais violentas e explícitas, que causam a marginalização e isolamento da vítima, com a ociosidade forçada, a execução de serviços em cubículos, zombaria, tratamentos injuriosos, controle e processos disciplinares excessivos, alteração de atribuições e designação para serviços humilhantes. A proibição de colegas de se comunicarem com a vítima é uma delas, ainda que mais leve. (TRT 1ª Região - 0127300-54.2009.5.01.0008 RO – Relator: Gustavo Tadeu Alkimin – Data de julgamento: 15 de fevereiro de 2011)

Uma maneira mais explícita de assédio moral é aquela concretizada por meio do atentado à dignidade através de palavras, gestos, comentários maldosos, insinuações, etc. Nesse caso, o agente assediante promove uma forma de violência na medida em que torna claro e público, através de suas atitudes, o tratamento diferenciado dispensado à vítima. Aqui, a vítima sofre por perceber a forma como é tratada e por se envergonhar diante de todos que também percebem e assistem as violências direcionadas a ela.

Como forma de ferir a dignidade do agente passivo, humilhando-o, o assediante qualifica-o através de insinuações desdenhosas, faz gestos de desprezo diante dela, espalha rumores a seu respeito, atribuindo-lhe, inclusive, problemas psicológicos, e criticando sua vida privada. Ainda no âmbito pessoal, costumam zombar de suas características físicas, imitando-a de forma caricaturada, de suas origens (região, nacionalidade), ou de suas crenças religiosas ou convicções

políticas. Como forma de afetá-la profissionalmente, atribuem-lhe tarefas humilhantes e desacreditam dela diante de colegas, sejam superiores ou subordinados.

Em grau mais avançado, o assédio moral se exterioriza através de violência verbal, física ou sexual, e pode ser público ou oculto. A dignidade da pessoa humana é totalmente deixada de lado e o ofensor passa a ameaçar a vítima de violência física, chegando, muitas vezes, a concretizar a violência, mesmo que de forma “tênue”, através de empurrões ou mesmo de uma porta fechada à sua frente de forma brusca. O tratamento dispensado ao agente passivo durante o seu labor é agressivo, sendo sempre falado aos gritos, ferindo sua autoestima e envergonhando-o perante os demais colegas de trabalho.

Fora do ambiente de trabalho, a vítima tem sua privacidade invadida através de ligações telefônicas ou cartas, perseguição e espionagem diante de seu domicílio, atitudes totalmente ofensivas à liberdade e à tranquilidade de qualquer indivíduo. Em grau de violência mais acentuado, passa o agente assediante a trazer prejuízos materiais à vítima, fazendo estragos em seu automóvel ou outro bem de valor material ou sentimental. Há casos em que a violência chega ao extremo, verificando-se a consumação de violência física propriamente dita dirigida à pessoa ou violência sexual, concretizada por meio de gestos ou propostas indecentes e não condizentes com a relação profissional que deve existir entre colegas.

Pela própria natureza das atitudes descritas na primeira categoria, esse tipo de assédio é mais facilmente observado nos casos de assédio vertical descendente, pois apenas um superior hierárquico possui meios e competência para atribuir tarefas, cobrar, etc. Se o agressor agir sempre de forma sutil, mais difícil será provar a existência do assédio moral, tendo em vista a possibilidade que tem ele de justificar todas as atitudes com seu poder de direção, de mando e sua função de tornar o grupo que comanda mais produtivo.

Em se tratando de isolamento, este pode ser propiciado também por colegas de mesma hierarquia ou até mesmo pelos subordinados frente ao chefe. O ser humano, como ser social que é, e vivendo em sociedade, necessita constantemente de troca de informações, sejam sorrisos, olhares, palavras ou mesmo um contato físico mínimo, tal como um afago de ombros, um apertar de mãos. Esse contato faz com que a pessoa se sinta vista, palpável, perceptível, enfim, importante. Já a falta desse contato evidencia o contrário. Desse modo, o isolamento propicia ao ser humano sensações sobremaneira prejudiciais à sua saúde mental, pois a atitude de ignorar nada mais é do que tornar claro para o outro o quanto ele é desnecessário, descartável,

indesejável, enfim, pequeno, sem importância.

Quando o isolamento parte de todo o grupo perante o chefe, este passa a se sentir igualmente ofendido, debilitado emocionalmente. Não há uma blindagem do cargo para com a vítima. O fato de ser superior dentro da empresa não torna a vítima em nada menos humana e menos suscetível a todo sentimento inerente a esta condição. Nesse caso, no entanto, as vítimas não sabem como reagir, a quem recorrer para prestar queixa e fazer cessar a agressão, porque em geral queixas desta natureza não são levadas a sério.

Os tipos de violência verbal e física são bem mais explícitos e facilmente detectáveis tanto pela vítima quanto por todas as pessoas que presenciam a sua efetivação. São atos que não podem ser escondidos atrás de cargos ou funções e, por isso, mais facilmente puníveis. Causam dor igualmente insuportável em seus alvos, mas existe a maior certeza de punição, tendo em vista a dificuldade que encontra o autor em “dar desculpas” para aquela atitude.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é altamente prejudicial a toda organização do trabalho, vez que afeta inicialmente o trabalhador alvo do assédio e, posteriormente, acarreta prejuízos para a empresa, para a família da vítima, para a previdência social e para o processo de produção de riquezas como um todo.

Constitui, portanto, um fenômeno antissocial e antijurídico que adquire importância para o direito na medida em que viola preceitos fundamentais que visam propiciar relações pacíficas na sociedade, e vai de encontro a direitos fundamentais do ser humano tutelados pela Constituição Federal da República, tais como a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade (intimidade, liberdade, não-discriminação, honra, integridade física e psíquica).

Vale salientar que o assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho e que apesar de a violência no trabalho ter sido analisada e denunciada há mais de um século por Karl Marx, o interesse maior pelo tema só surgiu nas últimas duas décadas, quando o assunto passou a ser abordado de forma mais veemente e constante por filósofos, cientistas, médicos, e outros profissionais ligados à área da saúde e do trabalho. Portanto, juridicamente, ainda é um tema pouco explorado se comparado às repercussões na vida dos indivíduos e do Estado, e desafia o Direito Trabalhista, preponderantemente baseado na proteção do trabalhador, a combater essa prática, tão acentuada pelo novo sistema produtivo, cada vez mais imediatista e exigente.

Pertinente, neste contexto, a seguinte consideração: “Não pode o Direito isolar-se do ambiente em que vigora, deixar de atender às outras manifestações da vida social econômica; e esta não há de corresponder imutavelmente às regras formuladas pelos legisladores”. (MAXIMILIANO, 1981, p.157 apud ALKIMIN, 2009, p. 82)

3.1 Consequências para a vítima do assédio moral

As consequências do isolamento, gestos, palavras, menosprezo, ou quaisquer outras atitudes direcionadas a desestabilizar o trabalhador são diversas e variam de acordo com a duração, intensidade e forma das agressões, como também em virtude da personalidade do sujeito assediado, já que cada ser humano possui uma forma pessoal de reagir diante de um ataque ou

ameaça. Em regra as consequências danosas à saúde físico-psíquica do indivíduo o tornam menos produtivo no ambiente de trabalho, transpassam os muros da empresa e afetam o trabalhador em todas as suas relações pessoais e familiares, muitas vezes de forma irreversível.

3.1.1 Alterações Físicas e Psíquicas

Como já bastante explorado no presente trabalho, o assédio moral é um fenômeno que se prolonga no tempo, não se tratando de agressão pontual. Existem, pois, etapas de desgaste emocional por quem suporta a sequência de agressões, que podem variar em função de características próprias de cada indivíduo, mas, geralmente, têm uma evolução comum.

Inicialmente, a partir das primeiras percepções de tratamento diferenciado e prejudicial contra si, é normal que o sujeito assediado se questione sobre os acontecimentos recentes, e se pergunte sobre a realidade daqueles fatos: “Será que o que acontece é de fato o que estou pensando?”, “Por que comigo?”, “Até quando isso vai durar?”. Essas são perguntas iniciais frequentes, que aparecem numa fase onde o assédio não está completamente claro, até por que é fenômeno que se concretiza com o passar do tempo, e é naturalmente camuflado por quem o pratica, que não pretende expor suas reais intenções atentatórias à dignidade do trabalhador.

Na fase inicial do assédio, quando ainda existe uma possibilidade de cessação das agressões ou uma esperança de solução da situação instalada, aduz Hirigoyen (2002, p.159) que surgem na vítima sintomas comuns ao estresse, tais como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Com o passar do tempo e a instalação do assédio moral, o ambiente de trabalho se torna hostil e permeado de tensão, passando a ser evitado pelo trabalhador, que já apresenta desgaste emocional gerador de desmotivação, humilhação, estresse e mal-estar.

A psicóloga Margarida Barreto, citada por Alkimin (2009, p. 83), assevera que o assédio “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho”.

O prolongamento dessa situação de total desconforto, que acarreta o surgimento de tantos sentimentos negativos, como os de indignidade, inutilidade e desqualificação, pode gerar na vítima de assédio uma desestabilização emocional permanente, que pode ser exteriorizada através

de um quadro de depressão ou de tantos outros distúrbios psicossomáticos, e abrir caminho para todo o restante de uma vida de isolamento, desilusão, vergonha, baixa autoestima, e problemas de relacionamento em todos os âmbitos da vida deste indivíduo.

Instalado o estado depressivo, surgem sinais de apatia, tristeza, desinteresse, que muitas vezes evoluem para a falta de vontade de continuar a viver, existindo, portanto, entre os depressivos, grandes índices de tentativa de suicídio. Importante salientar que muitos indivíduos depressivos camuflam seus sentimentos e os sintomas da doença ficam praticamente imperceptíveis, necessitando, portanto, essas pessoas, de grande atenção e de tratamento especializado. Observe-se o relato de uma vítima de assédio moral, retirado do site já citado Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação (2000):

Quando eu era humilhada, eu queria a morte, pra ver se parava de ser humilhada! Já desejei bastante isso. Desejei morrer, porque a sensação que dá na gente quando tá sendo humilhada...é muito ruim. Nem sei comparar, só sei falar que é péssimo. Não tem nada igual à humilhação! Se a gente for fraca de mente, a gente faz bobagem. A gente se mata pra acabar com tudo! (M., preta, hérnia discal, ind. plast.)

Entre os funcionários de uma única empresa francesa de telecomunicações acusada de praticar assédio moral, foram registrados 46 suicídios entre os anos de 2008 e 2010, conforme Lopes (2010). Um dos suicidas deixou um bilhete à sua mulher: “Faço isso por causa do meu trabalho. É o único motivo”.

Uma pesquisa de campo divulgada pelo site Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: chega de humilhação (2000), que entrevistou 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional mostra, em porcentagem, as diversas formas de reagir à pressão psicológica imprimida pelo assédio moral, havendo variações consideráveis em relação ao sexo, como a seguir demonstrado:

Tabela 1 – Consequências do Assédio Moral à Saúde

SINTOMAS	Porcentagem	
	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
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 digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Até aqui, claro está o alcance dos prejuízos e da dor suportados por quem sofre assédio moral. No entanto, as mudanças ocorridas na vítima não são prejudiciais somente a ela, pois afetam a família, os amigos, e até outros colegas de trabalho do assediado, enfim, todas as pessoas que convivem com a vítima e passam a ter que aprender a lidar com uma pessoa que passou por grandes mudanças de comportamento. É o que será analisado a seguir.

3.1.2 Prejuízos às relações familiares e sociais da vítima

Para o homem, o trabalho não é tão somente fonte de renda e sustento, representando também a oportunidade de satisfação, de realização pessoal para o indivíduo, que vê no ambiente de trabalho um lugar para crescer e ser reconhecido profissionalmente. O insucesso profissional, no entanto, reflete em todas as áreas da vida do indivíduo, tendo em vista não ser o homem dividido em compartimentos hermeticamente fechados e incomunicáveis. Assim, as alterações psíquicas geradas no trabalho passam a fazer parte da vítima e a seguirão em qualquer contexto em que ela se encontre:

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família, etc., pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente de trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. (OLIVEIRA, p.196-

197 apud ALKIMIN, 2009, p.84)

Hirigoyen (2002, p.164) ressalta que todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente, pois o assédio moral deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou 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**. (*grifou-se*)

Tais mudanças de comportamento e até de personalidade afetam, invariavelmente, a vida familiar e social do indivíduo. É preciso que as pessoas próximas se adaptem às mudanças e suportem comportamentos antes inexistentes, de desconfiança, isolamento, depressão, endurecimento, entre outros. Muitas vezes, um indivíduo outrora produtivo e comunicativo passa a ser fechado, desanimado e incapaz de se empenhar na busca de um novo emprego, depois do pedido de dispensa motivado pelo assédio. Dessa forma, as consequências da violência sofrida passam a afetar a situação econômica da família, vez que há redução do padrão de vida de todo um núcleo familiar e é gerada uma nova situação, de sobrecarga, para o cônjuge ou qualquer outro corresponsável financeiro por este núcleo.

Em depoimento de uma vítima de assédio moral no trabalho, constante da obra da Hirigoyen (2002, p.167), transparecem mudanças de comportamento significativas em relação à família, facilmente observadas seguinte afirmação: “Nem mesmo meu marido e meus filhos importam de fato para mim. No entanto, sei que os amo; só que não consigo sentir mais nada”.

A situação acima retratada deixa claro o quanto o assédio moral é destrutivo não só para a vítima, como para todas as pessoas que mantêm relações afetivas ou sociais com ela e passam a ser igualmente afetadas por suas mudanças de comportamento. Diante de tal abrangência destrutiva, cada vez mais se torna claro como é necessário haver uma maior tutela jurídica dos direitos fundamentais de todos os afetados com a conduta de assédio concretizada no trabalho, ou, melhor dizendo, um combate mais efetivo a esta prática crescente e de efeitos assustadoramente prejudiciais e abrangentes.

3.2 Consequências para as empresas em que ocorre o assédio moral

O assédio moral muitas vezes se concretiza com a finalidade de forçar um pedido de

demissão, e desonerar a empresa das verbas indenizatórias decorrentes de uma despedida sem justa causa. Assim, muitos veem na violência psicológica uma forma de “se livrar” de um empregado não mais desejado sem ter que pagar nada a mais por isso. No entanto, não é bem isso que ocorre na prática, vez que o assédio moral não é prejudicial somente à vítima, acarretando perdas também para a empresa onde ocorre a violência.

De outra forma, o assédio moral pode surgir não por um movimento positivo da empresa nesse sentido, mas como resultado de sua organização e dos princípios implícitos que regem aquela coletividade. Dependendo da organização empresarial vigente, os funcionários podem se sentir menos ou mais à vontade para agir de determinadas maneiras, tendo em vista que é a organização que impõe os limites para o atuar de todos os seus integrantes. Ambientes onde vigora um clima organizacional permissivo permitem que o relacionamento entre os colegas de trabalho seja permeado por desrespeito, insultos e abusos intencionais. O erro é pouco combatido e a liberdade conferida, a falta de orientação, e a certeza da impunidade, fomentam o aparecimento de atitudes hostis e indesejáveis entre colegas, que se utilizam de meios impróprios para sobressair perante os demais.

Existem ainda, as organizações que trabalham e cobram de seus funcionários apenas baseadas em metas. A superficialidade e pontualidade de tal método, não permitem à empresa detectar a forma como tais resultados são obtidos e sanar as dificuldades encontradas por seus agentes produtivos. Meta atingida, propósito cumprido. Mais grave, no entanto, se apresenta a situação das empresas que se utilizam de métodos degradantes e ofensivos para “estimular” os funcionários a atingirem as metas impostas, ou simplesmente punir os que produziram aquém do esperado, fazendo o funcionário “pagar” com exercícios de flexões de braço enquanto é xingado pelos colegas, obrigando-o a vestir-se e a maquiarse como uma mulher, palhaço ou burro, a usar camisetas com dizeres ofensivos, fazer coreografias vexatórias com gestos obscenos, aceitar ser chicoteado ou ganhar um chicote de presente do chefe, ser açoitado enquanto escuta mensagens ofensivas e cruéis, etc. Essas organizações consideram tais práticas eventos normais, e defendem a ideia de que não passariam de mero jogo consentido entre adultos, e não como uma prática de assédio moral institucionalizada.

Veja-se a notícia veiculada no site do Portal de Notícias da Globo – G1(2011):

Ao menos 13 processos foram abertos na Justiça do Trabalho de Mato Grosso por conta da distribuição de troféus 'lanterna' e 'tartaruga' à equipe de vendedores com pior

desempenho em uma fábrica de bebidas de Mato Grosso. Um deles foi o de Jorge da Silva Tavares, ex-vendedor, que trabalhou por cerca de cinco anos no local e diz ter recebido um dos troféus duas ou três vezes. “Cheguei a ver gente chorando ao receber”. E completa: “Tudo começou na base da brincadeira, era como se fosse uma descontração. O problema foi quando as brincadeiras passaram para o lado de dizer que tinha sido incompetente, que não tinha me esforçado.”

No entanto, um ambiente saudável e condições de trabalho favoráveis são elementos essenciais para a satisfação do trabalhador, e influenciam diretamente o seu desempenho dentro da empresa. Trabalhadores satisfeitos, que veem seu trabalho reconhecido e que detêm os meios de produção necessários à realização de suas tarefas, naturalmente produzem mais, trabalham com mais afinco e disposição. Do contrário, havendo pressão e violência psicológica, haverá queda de produtividade, pois a vítima passará a não desenvolver sua potencialidade e, em muitos casos, a se afastar mais constantemente do ambiente de trabalho por motivos de saúde ou acidente de trabalho. Nesse sentido o depoimento constante do *site* Assédio Moral no Trabalho, chega de humilhação:

Quando a gente precisa de trabalho pra sustentar a família, a gente se submete. A empresa quer hora extra, quer produção. Tem acidente... a gente vê, fica calado. O colega foi demitido? A gente pode ser o próximo! Quer dizer a gente se submete pela necessidade da gente, entendeu? Pela necessidade da gente, continua produzindo. (H., preto, acidente típico, ind. Farmac.)

Outras pessoas, diante de situações de pressão, reagem com o esforço máximo, se doando mais do que o próprio corpo permite, para combater a perseguição instaurada e tentar reverter a situação, com a demonstração de todo o seu potencial laborativo e produtivo, buscando evitar novas investidas ofensivas. O temor do desemprego é outro fator que influencia fortemente esse comportamento mais ativo.

O trabalho exaustivo, no entanto, traz como consequências o desenvolvimento do conhecido *burnout*, estresse por sobrecarga, derivado do desgaste físico, mental e emocional proporcionado pelo labor excessivo em situação de constante tensão. Daí resultam o cansaço, a falta de concentração e a perda de equipamentos dela derivada, a depressão, e tudo resulta, mais uma vez, finalmente, na queda de produtividade deste agente. Novamente, o prejuízo é suportado também pelo empregador.

Como forma de proteger o trabalhador na vigência do contrato de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho confere ao empregado, diante de situações específicas

descritas no artigo 483 do diploma legal, a possibilidade de romper o liame empregatício. É a chamada rescisão indireta ou despedida indireta, que ocorre quando o empregador comete falta grave.

Para obter a rescisão indireta, o empregado deve obter em juízo o reconhecimento da justa causa patronal, postulando o pagamento das verbas rescisórias devidas.

A partir de uma leitura mais atenta do artigo supracitado, observa-se a previsão legal de situações comumente encontradas no contexto do assédio moral. Em apertada síntese, podemos destacar as seguintes: exigência de serviços superiores às forças do empregado ou alheios ao contrato, descumprimento de obrigação contratual, redução dos serviços e salários, rigor excessivo do empregador ou do superior hierárquico no trato para com os subordinados, prática de atos lesivos à honra e boa fama do empregado, ofensa física.

Como visto de forma detalhada no capítulo II, mais precisamente no tópico 2.5.4, nas situações de assédio moral é comum que o empregador se utilize de artifícios para forçar o empregado a pedir demissão, livrando-se assim, do pagamento das verbas indenizatórias devidas no caso da despedida sem justa causa. O legislador, prevendo tais abusos, listou as situações mais comumente utilizadas com este fim, de forma a proteger o trabalhador de tais armadilhas, tipificando as condutas como ensejadoras de justa causa dada pelo empregador.

Para a caracterização do tipo previsto na alínea a, os serviços superiores exigidos do empregado não dizem respeito somente à força física, enquadrando-se na mesma hipótese a exigência de serviços intelectuais superiores aos necessários para o desempenho do cargo ocupado. O serviço exigido também não pode ser defeso por lei ou contrário aos bons costumes, e não podem ser alheios ao pacto laboral. Não se pode exigir, por exemplo, que um entregador de pizza faça a entrega de drogas ilícitas, que uma funcionária se submeta a conjunção carnal com algum cliente da empresa, ou que uma telefonista, ao fim do expediente, limpe todo o estabelecimento, tendo em vista não ter sido ela contratada para desempenhar funções de faxineira.

Quando a alínea b fala em rigor excessivo, refere-se a tratamento diferenciado, comportamento discriminatório do empregador, que age com rigor excessivo e desproporcional, tratando determinado trabalhador de maneira diferente em relação aos demais empregados. Enquadram-se nessa figura todos os maus-tratos, ofensas, humilhações, desqualificações, perseguições e falta de respeito cometidos contra o funcionário no ambiente de trabalho. Aqui

também cabem os casos em que as punições dirigidas a determinado funcionário são visivelmente desproporcionais às faltas cometidas ou incompatíveis com suas características pessoais.

Os atos discriminatórios são bem característicos do assédio moral, já que essa prática se dirige a uma pessoa ou grupo, com a finalidade de humilhar, desqualificar, enfim, afastar da organização do trabalho. Portanto, provado o rigor excessivo, discriminatório, autorizada estará a rescisão indireta do pacto laboral.

Ao se referir a mal considerável, o legislador prevê a exposição do empregado a situações estranhas ao contrato de emprego, que não se relacionam com os riscos inerentes à atividade desenvolvida, e que colocam em risco a saúde ou a integridade física e moral daquele. Assim, a prática de atitudes ou gestos sistemáticos, que criam um ambiente de trabalho inapropriado a ponto de debilitar a saúde psíquica do empregado, também é considerada um mal contra o funcionário, tendo em vista a figura abranger também as hipóteses de dano moral.

Quanto à prática de atos lesivos à honra e à boa fama do empregado, já foram citadas no presente trabalho situações que claramente se enquadravam na hipótese legalmente prevista, especificamente em se tratando de “brincadeiras” humilhantes perante todo o grupo, desenvolvidas para “incentivar” os empregados a atingirem suas metas.

Aqui, vale destacar uma das definições dadas por Holanda (1986, p. 905) à palavra honra, que segundo o citado autor é um “Sentimento de dignidade própria que leva o indivíduo a procurar merecer e manter a consideração geral; pundonor, brio: É crime ofender gratuitamente a honra de alguém”.

Só da definição já se depreende o quanto um ataque à honra pode ser prejudicial a um indivíduo, tendo em vista macular a imagem que a pessoa tem de si mesmo, e que a impulsiona ao crescimento, à prática de atitudes que a mantenham sem máculas perante a sociedade. Tal a importância da honra e da boa fama, que mereceram tutela inclusive do Direito Penal, havendo tipificações para as atitudes de injúria, que diz respeito à honra subjetiva da pessoa, difamação, que se associa à boa fama e reputação do ofendido perante terceiros, e calúnia, que afeta tanto a honra objetiva quanto a subjetiva do ofendido.

A tutela a esses bens conferida pelo Direito do Trabalho não se confunde com a tutela Penal, tendo em vista não haver vinculação entre estes ramos do direito, valendo destacar, inclusive, que a retratação do ofensor, aceita no âmbito penal como causa de isenção de pena (com a exceção do crime de injúria), não produz efeito no âmbito trabalhista. Assim, mesmo

havendo retratação, intacto continua o direito do trabalhador à rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como aquele referente à indenização pelos danos morais advindos de determinada prática.

Ainda há no mesmo artigo proteção à integridade física do empregado, que pode pleitear a despedida indireta diante da prática de agressão física pelo empregador ou prepostos. Percebe-se do texto legal a clareza em indicar como causa autorizadora da rescisão indireta apenas a agressão física, excluindo-se do texto a agressão que pode advir dos castigos físicos ou de tantas outras formas de tratamento desumano e degradante, e trazer ao empregado prejuízos muitas vezes imensuráveis, como já analisado. Trata-se da violência psicológica, que foi esquecida pelo legislador, talvez por sua subjetividade ou pelo desconhecimento da amplitude de suas consequências.

A partir da análise individual de cada causa permissiva da despedida indireta, percebe-se que muitas delas são facilmente encontradas no contexto do assédio moral e, portanto, o sujeito assediado, demonstrando a prática de apenas uma das situações descritas na CLT, já se encontra amparado pelo texto legal para pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Assim, entende-se que mesmo diante da omissão legal em relação ao conjunto de atitudes hostis e humilhantes praticadas contra o empregado, que configura o assédio moral, não há impedimento para que se enquadre tal prática entre as hipóteses de descumprimento das obrigações contratuais, podendo haver seu enquadramento dentre as hipóteses autorizadas da despedida indireta.

ASSÉDIO MORAL COMPROVADO- RESCISÃO INDIRETA - Configura-se a despedida indireta do contrato de trabalho quando o abalo psicológico, decorrente da conduta do empregador, altera substancialmente a vida pessoal e profissional do empregado, inculcando-lhe no espírito terror de tal monta que torna insuportável relação de emprego. (2045002120085070004 CE 0204500-2120085070004, Relator: ROSA DE LOURDES AZEVEDO BRINGEL, Data de Julgamento: 07/06/2010, TURMA 2, Data de Publicação: 01/07/2010 DEJT)

No entanto, importante ressaltar que a prática pontual de uma das atitudes previstas no art. 483 da CLT autoriza a despedida indireta, mas não configura, isoladamente, assédio moral, pois, como exhaustivamente abordado no presente trabalho, o assédio moral pressupõe reiteração de condutas, continuidade, violência no decorrer do tempo.

Mais uma vez, configurado está um prejuízo para a empresa onde se desenvolveu a prática do assédio moral, na medida em que autorizada a rescisão indireta serão devidas as verbas

indenizatórias características da despedida sem justa causa. Nesse sentido, Saraiva (2010, p.263) adverte que o laborante que deixa o emprego e pleiteia judicialmente o pagamento das verbas indenizatórias em função da rescisão indireta, vencendo a demanda, terá direito a todas as verbas, como se tivesse sido imotivadamente dispensado, inclusive aviso prévio.

Os prejuízos advindos da prática de assédio moral também derivam da elevação do absenteísmo e da rotatividade de empregados na empresa. O primeiro caso diz respeito ao número de faltas ao trabalho, que cresce entre aqueles que se veem perseguidos, atacados, e adquirem doenças físicas derivadas da sobrecarga de trabalho ou, em sentido diverso, desenvolvem distúrbios psicológicos, que os afastam do ambiente de trabalho por um tempo, mediante atestado médico, ou afetam a predisposição física do trabalhador que, mesmo comparecendo ao trabalho diariamente, não produz como outrora. O segundo refere-se às situações em que o funcionário se desliga permanentemente da empresa por motivo de doença derivada do assédio sofrido, ou através de uma das formas de demissão: por “justa causa”, sem justa causa, mediante pedido do empregado ou judicialmente, na modalidade de rescisão indireta. Em qualquer das hipóteses, o resultado é o mesmo: uma diminuição no quadro de pessoal que precisa ser suprida para que se mantenha o mesmo ritmo produtivo.

Tanto nos casos de absenteísmo quanto nos de despedida, o prejuízo suportado é maior quando o funcionário indisponível, transitória ou permanentemente, é detentor de conhecimentos necessários para o desempenho de função especializada essencial à continuidade das atividades da empresa. No absenteísmo, especificamente, não há como proceder à substituição de alguém que permanece ligado ao quadro de funcionários; no entanto, durante o período de afastamento, a função fica vaga, sem continuidade, sem produtividade.

Da mesma forma a empresa experimenta prejuízos na capacitação de novos funcionários, tendo em vista ser esta uma etapa que demanda contratação de profissionais especializados ou maior disponibilidade de tempo de funcionários já adaptados às suas funções, que devem utilizar um tempo normalmente voltado à produtividade, para instruir os novos funcionários, ainda pouco familiarizados com o ritmo de trabalho comum da organização e com as novas atividades que desempenha.

Aqui, perde-se triplamente. Primeiramente, vem a perda da produtividade resultante da debilidade física ou psíquica do funcionário, que trabalha em ritmo desacelerado. A isso se seguem as faltas motivadas por problemas de saúde, que, mais uma vez, resultam em diminuição

da produtividade da empresa. Por último, a empresa é onerada na qualificação de novos profissionais e suporta, novamente, a queda de produtividade advinda do tempo despendido na adequação às novas funções e familiarização com o ritmo desenvolvido naquele ambiente de trabalho. Em todas essas etapas em que se visualiza a queda da produtividade, não se pode deixar de enxergar, como consequência lógica, a diminuição da lucratividade do empregador.

Trataremos agora do prejuízo que, para nós, representa a maior perda que qualquer empresa pode experimentar: o desgaste da imagem da organização perante clientes internos e externos e a possível redução do valor da marca.

Uma marca é um nome diferenciado e/ou símbolo (tal como um logotipo, marca registrada, ou desenho de embalagem) destinado a identificar os bens ou serviços de um vendedor ou de um grupo de vendedores e a diferenciar esses bens e serviços daqueles dos concorrentes. Assim, uma marca sinaliza ao consumidor a origem do produto e protege, tanto o consumidor quanto o fabricante, dos concorrentes que oferecem produtos que pareçam idênticos (AAKER, 1998, p. 7 apud ROCHA, 2007).

A construção e solidificação de uma marca perante o público é tarefa árdua, que demanda grande investimento e requer tempo. É a marca que identifica o produto, que passa a imagem de credibilidade da empresa e controle de qualidade na produção. É o elo entre consumidor e produto. Rocha (2007) ressalta que a Marca traz consigo os valores da organização, têm uma vida própria e pode ser facilmente lembrada pelo consumidor.

Atualmente, o desenvolvimento econômico do país proporcionou o surgimento de novas empresas e, com isso, a concorrência se agigantou, exigindo-se dos fabricantes ainda mais empenho para a manutenção do nome e da fidelidade dos consumidores num mercado tão competitivo.

No entanto, a mesma dificuldade observada para firmar um nome no mercado de consumo não é a encontrada para que uma marca perca sua credibilidade, pelo contrário. Uma vez maculada a imagem da empresa, dificilmente esta voltará a ter a mesma força perante seu público-alvo, que rapidamente se fideliza aos produtos ou serviços oferecidos por outras empresas do mesmo ramo e, se satisfeitos com a nova situação, dificilmente voltarão a fazer parte da clientela que outrora compunham.

Cada vez mais a política utilizada pela empresa no tratamento de seus funcionários passa a interferir na imagem da organização, no seu nome e, conseqüentemente, em seus produtos e serviços. Enfim, na forma como é vista pelos clientes e consumidores. O acesso à informação,

cada vez mais facilitado e rápido, traz ao conhecimento do público, por diversos meios, situações de assédio moral praticado dentro da empresa, que, invariável e inconscientemente maculam a imagem de toda aquela organização, imagem esta construída a custo de muito tempo e investimento.

Inegável, portanto, o prejuízo incalculável trazido por tal mácula, vez que a total reversibilidade dessa situação é, na maioria das vezes, inalcançável.

Outra consequência negativa da prática de assédio moral para a empresa é derivada da disseminação da informação entre profissionais de uma mesma área das práticas comumente encontradas naquela organização. Dessa forma, há drástica redução da atratividade de talentos presentes no mercado, tendo em vista a exposição negativa do nome da empresa. Naturalmente, havendo opções, os profissionais mais bem conceituados optarão pelas empresas que ofereçam melhores ambiente e condições de trabalho.

Perder talentos significa perder inovações, força renovada de trabalho, aumento de lucratividade.

Ainda, não se pode deixar de falar nos prejuízos amargados quando das condenações judiciais derivadas da prática de assédio moral, pois, cada vez mais, tal prática vem sendo duramente punida pelos Tribunais brasileiros, que têm arbitrado indenizações de considerável monta pelos danos morais advindos do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, provavelmente por já visualizarem os julgadores a abrangência dos danos causados à vida da vítima e de todos aqueles que com ela convivem. Só em 2010, o Tribunal Superior do Trabalho julgou 656 casos de assédio moral no Brasil, conforme notícia veiculada no site da Globo(2000).

Conforme reza a teoria da responsabilidade civil, aquele que por ato ilícito causar dano a outrem tem o dever de repará-lo, e a pessoa jurídica não foge a essa regra geral. Assim, havendo dano, mesmo que estritamente moral, a empresa deverá repará-lo ou, na impossibilidade de reparação, de volta ao *status quo ante*, como majoritariamente acontece nos casos de assédio moral, compensar a humilhação, a dor e o pesar suportados. É assim o entendimento jurisprudencial:

Dano moral. Assédio moral. Indenização. Assédio moral. Tratamento inadequado dispensado pelo superior hierárquico. Dano configurado. Indenização devida. Atinge a esfera íntima do trabalhador, em sua honra e dignidade, o inadequado e desrespeitoso tratamento dispensado por superior hierárquico contendo ofensas e humilhações. Configurado o dano ao patrimônio íntimo do obreiro, impõe-se-lhe a respectiva

reparação. Aplicação dos arts. 5º, X, da Lei Maior e 927 do Código Civil. (00590-2007-082-01-00-0, 6ª T, DOERJ, P. III, S. II, Federal de 13-5-2008 - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - revista nº 45, p. 163).

Recentemente, de acordo com notícias publicadas no site G1 - O portal de notícias da Globo (2011), o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio condenou a SulAmérica Seguros a pagar R\$ 50 mil de indenização por danos morais a um funcionário que era tratado pelo seu gerente direto de forma discriminatória. Na decisão, o juiz José Saba Filho, da 73ª Vara do Trabalho, diz que “os xingamentos do gerente ao acionante, com palavras ofensivas e depreciativas de sua opção sexual, com intuito irônico ou mesmo com a intenção de mera “brincadeira”, ensejam a ocorrência de dano moral, pois possuem força para causar ofensa à moral e à imagem da pessoa, com lesão aos direitos da personalidade, em especial quando o comportamento nefasto do superior hierárquico se dava na presença de demais trabalhadores, expondo-o, inegavelmente, a uma situação vexatória”.

Na Justiça do Trabalho de Mato Grosso, pelo menos 13 processos foram abertos contra uma mesma fábrica de bebidas, por conta da distribuição de troféus 'lanterna' e 'tartaruga' à equipe de vendedores com pior desempenho. Em primeira instância, em 2009, foi determinada indenização de R\$ 10 mil por danos morais. A empresa recorreu e, em segunda instância, em 2010, o valor acabou aumentado para R\$ 25 mil no TRT da 23ª Região.

Em processo ajuizado perante a 3ª Vara da Justiça do Trabalho de Barueri (SP), o juiz Diego Cunha Maeso Montes determinou que o Walmart indenize um ex-diretor que alegou ter sido obrigado a rebolar enquanto entoava o grito de guerra da empresa. O valor da indenização por danos morais é de 10 vezes o último salário do ex-funcionário, devidamente atualizado, o que chegaria a R\$ 140 mil, segundo a defesa do ex-diretor. Nos depoimentos prestados em juízo, os funcionários afirmaram ter que entoar um grito de guerra em homenagem à empresa e também rebolar, no começo e no final de reuniões semanais. Se o empregado não fizesse isso, tinha que cantar e rebolar sozinho na frente de aproximadamente cem pessoas.

Por todo o exposto, tornam-se cristalinos os prejuízos suportados pelo empregador que pratica ou deixa de combater o assédio moral dentro da organização do trabalho que comanda. Talvez a falta de conhecimento das proporções de tal prejuízo desestimule um maior investimento das empresas no combate a esse mal, que se afigura como destrutivo para a saúde física e psicológica da vítima e daqueles que a circundam e, no tocante ao interesse do

empregador, como uma maneira de minar as finanças, a produtividade e a imagem da empresa perante seus consumidores ou clientes.

Um maior investimento na conscientização de todos os funcionários, dirigentes e prepostos, sobre o tema aqui abordado, seguido de uma política de fiscalização contra o mal e da prática interna da intermediação para a resolução de conflitos porventura surgidos entre os participantes da organização, seriam práticas aconselháveis no sentido de evitar o desenvolvimento silencioso do conflito, que é uma das causas do surgimento do assédio moral. De grande valia, portanto, para a preservação dos direitos à integridade física e psíquica do indivíduo e para o combate às vultosas despesas, muitas vezes incalculáveis, surgidas para o empregador a partir da prática do assédio moral.

3.3 Consequências Previdenciárias

A seguridade social, como o próprio nome faz entender, existe para conferir proteção social aos cidadãos que se encontram em situação de hipossuficiência, e, conforme preceitua o artigo 3º da Lei 8.212/91, a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

O indivíduo, enquanto em idade e condições de produzir, contribui para a previdência social e, vendo-se impossibilitado de continuar a se manter tão somente pelo fruto de seu trabalho, passa a ser por ela socorrido.

Como já explorado no presente trabalho, o assédio moral gera consequências diversas, entre elas, o desgaste emocional e físico do trabalhador que, conseqüentemente pode desenvolver patologias diversas oriundas da fadiga mental ou física e ter aumentado o risco de sofrer um acidente de trabalho propriamente dito. Nessas condições, nas quais há geralmente o afastamento do trabalho, a seguridade social passa a exercer seu papel de sustento, concedendo os seguintes benefícios: auxílio-doença, devido após o 16º dia do afastamento do trabalho por causa do acidente do trabalho; auxílio-acidente, devido em caso de consolidação das lesões incapacitantes, desde que haja sequelas que indiquem a redução da capacidade para o trabalho habitualmente exercido; aposentadoria por invalidez, devida no caso de incapacidade total e permanente,

insuscetível de reabilitação, para todo o tipo de trabalho.

A Lei 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, lista em seus arts. 19 e 20 as hipóteses que configuram acidente de trabalho para fins de custeio pela previdência:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (...)

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

(...)

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (grifou-se)

Nesse diapasão, a proteção jurídica conferida ao trabalhador abrange tanto a sua saúde física quanto a sua saúde mental, motivo pelo qual as conseqüências advindas do assédio moral podem ser enquadradas como doença do trabalho, conforme descrição do inciso II do art.20 supracitado, ensejando o recebimento de auxílios previdenciários. Para corroborar esta possibilidade, interessante observar o que dita a Resolução 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina, através do disposto em seu art. 2º, que determina as diretrizes para o estabelecimento do nexo causal entre os problemas de saúde que acometem o trabalhador e as atividades por ele desenvolvidas e as condições do ambiente de trabalho:

Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar:

I – A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação do nexo causal;

II – o estudo do posto de trabalho;

III – o estudo da organização do trabalho;

IV - ...

Portanto, verifica-se que o ambiente e a organização do trabalho, influenciados pela nova

gestão da relação capital-trabalho, são fatores relevantes na classificação do estresse profissional ou da depressão como acidentes de trabalho, gerando custo para o Estado, que deve amparar o trabalhador, enquanto afastado do ambiente de trabalho. De tal proteção conferida, infere-se que o ordenamento jurídico visa um ambiente saudável para o trabalhador, inclusive do ponto de vista psicológico, evitando-se assim o prejuízo financeiro para a empresa e para o Estado, e aquele de ordem pessoal para o trabalhador.

3.4 Aspectos Jurídicos do Assédio Moral

No que tange aos aspectos jurídicos do tema ora tratado, cumpre ressaltar, primeiramente, que as ações de dano moral derivadas do pacto laboral devem ser propostas perante a Justiça do Trabalho, tendo em vista já ser pacífico o entendimento quanto à sua competência para tal fim. Cumpre ressaltar, neste contexto, a Súmula 392 do TST, que dirimiu quaisquer dúvidas a respeito do tema:

SUM-392 DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
 Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Os questionamentos outrora existentes, portanto, caíram por terra após a edição da súmula supracitada, não havendo mais dúvidas quanto à competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os feitos relativos ao assédio moral praticado no âmbito da relação de trabalho.

3.4.1 A Rescisão Indireta Como Atual Caminho para o Trabalhador Assediado

No estágio atual da legislação federal brasileira no tocante ao tema ora tratado, qual seja, ante a inexistência de lei federal específica que defina o assédio moral e estabeleça uma punição em relação ao vínculo trabalhista existente entre as partes, o trabalhador vítima de assédio moral, para não sucumbir à pressão do agente ativo no sentido de abandonar o emprego, deve se valer da legislação trabalhista já existente para resguardar seus direitos.

O art. 483 da CLT elenca as condutas que, quando praticadas pelo empregador, conferem ao empregado o direito a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. A rescisão indireta, portanto, é a justa causa dada pelo empregador e, quando configurada, acarreta o direito a todas

as verbas características da extinção do contrato por rescisão sem causa justificada.

É certo que o artigo supracitado não dispõe entre as suas alíneas o assédio moral propriamente dito, no entanto, algumas das condutas ali descritas são frequentemente praticadas, muitas vezes concomitantemente, nos casos de assédio moral. A maior dificuldade enfrentada pelos trabalhadores, nesses casos, é relativa à prova da efetiva prática das condutas ali explicitadas por parte dos empregadores.

No entanto, a maioria dos empregados desconhece esta forma de extinção do contrato de trabalho e seu procedimento específico. Assim, diante de situações que ensejariam a rescisão indireta muitos deles pedem demissão e conseqüentemente perdem a oportunidade de receber as verbas que lhe eram devidas.

3.4.2 A Necessidade de Regulamentação Legal do Assédio Moral

Como visto no decorrer do presente trabalho, as definições do seja assédio moral, bem como suas modalidades, pertencem muito mais aos doutrinadores do que à própria lei.

Observa-se a existência de uma legislação insipiente acerca do tema ora tratado. A lei brasileira, no âmbito federal, seja cível, trabalhista ou penal sequer traz a expressão “assédio moral”. Desta feita, aquele que sofre com o assédio vale-se mais da orientação jurisprudencial e da combinação de artigos de vários diplomas.

Existem leis municipais e estaduais que tratam do assunto, corroborando assim a idéia de legislação esparsa sobre o tema, pois ainda não há lei federal disciplinando o assédio moral em todos os seus aspectos, apesar da existência de vários projetos de lei em tramitação no congresso nacional e até artigos de lei federal que remetam ao tema².

Para dar maior proteção ao trabalhador, tendo em vista o direito a ele concedido a um ambiente de trabalho sadio, faz-se necessária a existência de uma lei que delimite o que seja assédio moral e suas punições. Criando-se uma lei que exacerbe a punição para esse tipo de agressão, a vítima passa a ter um aparato legal que possibilita a busca rápida e efetiva pelos seus direitos.

² Lei nº 11.948/2009: Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Em que pese as alegações doutrinárias de que leis que aumentam a punição em nada diminuem a prática de condutas ilícitas, acredita-se que aquele que vislumbra conseqüências graves em virtude da prática de um ato pensa duas vezes antes de praticá-lo.

Defender o trabalhador vai ao encontro do que ensina a Constituição em seus artigos 5º e 7º e seguintes, visto que o ambiente de trabalho, quando conflituoso, afeta os demais relacionamentos do trabalhador: família, vida social, etc.

Percebe-se assim que o assédio moral é um problema social, existente desde os primórdios, porém ainda não especificamente tratado pela lei.

Definir assédio moral na lei facilitará o encontro de soluções para este problema, tornando viáveis menores índices de assédio no ambiente de trabalho.

Importante asseverar que no decorrer deste trabalho houve a análise das conseqüências jurídicas do assédio moral, todavia tal análise não pode ser tão legalista por todas as razões já expostas neste tópico.

O assédio moral é problema social, como é a violência doméstica contra a mulher, a violência contra o idoso e a praticada contra a criança e o adolescente. Desta feita, merece a mesma atenção das autoridades para tentar reprimi-lo. Assim conclui-se que diminuir o assédio moral, melhorando a qualidade de vida do trabalhador, é uma forma de proteger a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado no presente trabalho de conclusão de curso, a prática de Assédio Moral nas relações trabalhistas gera muitas vítimas dentro da sociedade, de maneira que o estudo de suas causas e de suas consequências é de notável relevância, pois viabiliza o surgimento de soluções para a sua erradicação ou, pelo menos, sua diminuição.

A partir da análise histórica do trabalho pode-se concluir que a situação de “*res*” a que se equiparavam os escravos no Brasil Colônia se prolongou durante muitos anos após a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888 com a promulgação da Lei Áurea, e em muitas organizações de trabalho atuais ainda existe a imagem deturpada de que o chefe pode lidar com seus funcionários da maneira que bem lhe aprouver. No entanto, com a promulgação da Carta Magna de 1988 foram consagrados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, tais como: a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade etc, não restando dúvida de que o trabalho é um direito fundamental do trabalhador.

Na seara trabalhista foi instituído o princípio da proteção em relação aos trabalhadores e o paulatino amparo conferido ao cidadão como ser humano e como trabalhador trouxe à tona as agressões sofridas no ambiente de trabalho, visto a segurança trazida pela maior proteção legal conferida aos trabalhadores vítimas de tratamento discriminatório em relação aos demais funcionários e atentatório à dignidade humana.

Como forma de evitar denúncias e suas respectivas sanções, as agressões passaram a ser veladas, disfarçadas pelo poder de mando de dirigentes, executadas diária e sutilmente através da colocação de empecilhos ao desenvolvimento regular das atividades profissionais da vítima, ou “simplesmente” através de atitudes ou gestos de desprezo e de indiferença que, sentidos constantemente, passam a afetar sobremaneira o agente passivo que, todavia, se vê impotente na tarefa de provar a violência sofrida.

Conforme analisado no terceiro capítulo deste trabalho, as consequências do assédio moral sobre a saúde da vítima pode tomar proporções desastrosas, muitas vezes irreversíveis, condenando o trabalhador ao pânico, ao isolamento e, de acordo com a estrutura psicológica de cada indivíduo, podendo culminar até em suicídio. De forma agravante, as mudanças psicológicas

experimentadas pelo agente passivo do assédio moral passam a desorganizar sua vida familiar e social, estendendo-se os prejuízos aos familiares e amigos da vítima.

Economicamente, o assédio moral também não se mostra viável, nem para a empresa em que ocorre a violência nem para o Estado, que por vezes suporta o prejuízo causado pelo afastamento do trabalhador, que passa a ser socorrido pela Previdência Social. A empresa é onerada pelo aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, que acarretam em baixa da produtividade e maiores custos com capacitação de novo pessoal. Além disso, pode ocorrer a perda de credibilidade da marca, proporcionada pela disseminação da informação acerca do tratamento conferido aos seus funcionários e ainda surge a possibilidade de o trabalhador assediado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo a ele conferido o direito a todas as verbas indenizatórias próprias de uma despedida sem justa causa.

A partir da percepção da crescente ocorrência dessa violência psicológica dentro das empresas, e da abrangência de suas consequências danosas à saúde psíquica das vítimas, o judiciário brasileiro passou a punir duramente os agressores, responsabilizando-os civilmente pelos danos morais causados, impondo às empresas pesadas indenizações. Vê-se aqui, portanto, mais um ônus econômico derivado do assédio moral e suportado pelo empregador agressor.

No entanto, ainda inexistente legislação federal específica sobre o tema, definindo o assédio moral e estabelecendo as punições cabíveis em face do agressor, omissão esta que dificulta uma proteção mais abrangente dos trabalhadores vítimas do assédio moral.

Observando-se a problemática desta obra, qual seja, a análise das consequências socioeconômicas do assédio moral nas relações de trabalho, percebe-se a multiplicidade de prejuízos amargados individual, econômica e socialmente. Tendo em vista a origem cultural do tratamento desumano conferido aos trabalhadores e o impulso dado pelo novo modo produtivo a esse mal, é necessário um trabalho educativo e esclarecedor maior, sem olvidar de medidas repressivas, para proporcionar a diminuição da ocorrência desse tipo de violência na organização do trabalho e evitar que surjam novos agressores.

Ante tudo o que foi exposto, como resposta à indagação inicial, chega-se à conclusão de que o assédio moral nas relações de trabalho afeta sobremaneira a saúde física e psíquica do trabalhador, podendo ter consequências irreversíveis, além de atingir suas relações sociais e todos aqueles que com ele convivem. Para o empregador também não traz vantagens, vez que este amarga prejuízos advindos de diversas frentes, inclusive no que diz respeito à sua produtividade

tão almejada. Como se não bastasse, o Estado e, conseqüentemente, toda a sociedade que o mantém, também suporta as conseqüências dessa prática, que acaba por produzir mais dependentes para a Previdência Social.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

ASSEDIO moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/>>. Acesso em: 10 de maio de 2011.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/index_acordao.html >. Acesso em: 01 de junho de 2011.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: ATLAS, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, volume 7: direito das coisas. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FREITAS, Maria Ester de, HELOANI, Roberto, BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil Responsabilidade Civil**, volume 3. 6. ed. São Paulo, Saraiva, 2008.

G1. O portal de notícias da G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2011/01/vi-gente-chorar-ao-receber-trofeu-lanterna-diz-ex-funcionario-de-fabrica.html>>. Acesso em: 31.05.2011

GLOBO. **Jornal Hoje**. Tribunal Superior do Trabalho julga em média dois casos de assédio moral por dia. Disponível em: <<http://video.globo.com/Videos/Player/Noticias/0,,GIM1468163-7823-TRIBUNAL+SUPERIOR+DO+TRABALHO+JULGA+EM+MEDIA+DOIS+CASOS+DE+ASS+EDIO+MORAL+POR+DIA,00.html>> Acesso em: 03.06.2011

IESC, Instituto de Estudos em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.iesc.ufrj.br/assediomoral/depoimentos>>. Acesso em 11.05.2011

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. 1. ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume 4: responsabilidade civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

HIRIOGYERN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de direito civil**, volume 2: obrigações e responsabilidade civil. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas**. São Paulo : LTr, 2009.

ROCHA, Frederico Rafael Vargas. **O valor da marca**. Disponível em: <
<http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Valordamarca.htm>>. Acesso em: 06.06.2011

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. 12. ed. São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

VICTOR, Valesca. **A importância do conflito nas relações de trabalho**. Rede Gestão. 02 de agosto de 2009. Edição 565. Disponível em: <
<http://www2.informazione.com.br/cms/opencms//desafio21/artigos/gestao/rh/0033.html>> . Acesso em: 14.05.2011