



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
BACHARELADO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO**

NAIARA ALEXANDRE ALVES

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

**Campina Grande - PB
2011**

NAIARA ALEXANDRE ALVES

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão do Curso de Graduação apresentado à Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito. Orientador: Professor MSc. Amilton de França.

**Campina Grande - PB
2011**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

A474a Alves, Naiara Alexandre.
 Assédio moral nas relações trabalhistas [manuscrito] /
 Naiara Alexandre Alves.– 2011.
 58f.

 Digitado.

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

 “Orientação: Prof. Me. Amilton de França,
Departamento de Direito Público”.

 1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral. 3. Doenças
psicossomáticas. 4. Relações de trabalho. I. Título.

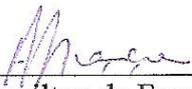
21. ed. CDD 344.01

NAIARA ALEXANDRE ALVES

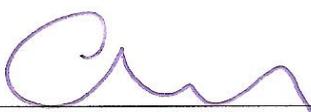
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso (TCC)
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba como exigência parcial para
obtenção do título de bacharel em direito.

Aprovada em 16 de junho de 2011.



Prof. MSc. Amilton de França
Orientador



Prof. MSc. Guthemberg Cardoso Agra de Castro
Examinador



Prof.^a Esp. Ticiano Pinto de Araújo
Examinador

Dedico este trabalho aos meus Pais, André e Nair, que durante todo o curso me apoiaram e não mediram esforços para que eu pudesse alcançar êxito, por todo amor e dedicação à minha formação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas oportunidades que me foram dadas na vida, principalmente pela sabedoria e força de vontade para conquistar sonhos.

À meus pais, Nair e André, por tanta dedicação, tanto sacrifício, tanto amor. Idealização perfeita de anjos que se fazem presentes em todos os momentos de minha vida.

À minha amada avó Neci, que me inspira por ser uma grande vencedora, uma grande mulher.

À minhas irmãs, Andrea e Carla, por todo apoio nessa caminhada árdua e gratificante, agradeço todo o amor, carinho, conselhos de vida, compreensão e respeito.

Aos meus sobrinhos, Lucas e Yago, que tornam os meus dias mais felizes, pela alegria e o amor que me oferecem a cada sorriso.

À minha segunda mãe, Leneide, pela dedicação, amor e o carinho, desde os meus primeiros dias de vida, pela paciência durante os dias estressantes da vida acadêmica.

A todos os meus colegas de curso, pela colaboração em trocas de experiências e saberes ímpares. A todas as pessoas que convivi durante esses anos, na vida universitária, por cada sorriso, elogio, incentivo e críticas. Tudo isso me fortaleceu e me impulsionou para o êxito, muitas vezes.

As minhas amigas, Clarissa e Virgínia Cândida, que tanto me aconselharam, pelo companheirismo, pelas caronas, pelas hospedagens, pelas risadas e conhecimentos divididos. Nós construímos uma linda amizade ao longo dessa caminhada.

Ao meu orientador, Professor Amilton de França, pelas contribuições teóricas, pelos elogios, pela paciência, e, sobretudo por acreditar na realização desse trabalho. Por sua sensibilidade que o diferencia dos demais educadores e por sua disposição em ser meu orientador.

A todos os professores dessa instituição, que colaboraram para o aperfeiçoamento do meu saber, através dos ensinamentos didáticos divididos ao longo desses cinco anos.

A todos que colaboraram direta ou indiretamente para a concretização desse sonho. A todos vocês ofereço essas páginas.

RESUMO

O assédio moral é um tema que vem sendo bastante discutido na sociedade, nos dias atuais, na realidade, o ambiente de trabalho é o cenário ideal para a manifestação deste fenômeno, já que o sistema de produção nos dias atuais é o sistema capitalista, onde se busca, em primeiro lugar, a obtenção de lucros, o que desperta nos trabalhadores uma competitividade excessiva, marcada por pressões entre eles e entre seus empregadores. O assédio moral é caracterizado por abuso de poder de forma repetida e sistematizada que se revela por atos e/ou comportamentos agressivos que tem por finalidade desclassificar e desmoralizar o profissional, fazendo com que o mesmo desestabilize-se emocionalmente, o que resultará num ambiente de trabalho insuportável e hostil. Através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial percebemos e apresentamos no curso do trabalho as conseqüências dessas vivências marcadas pelos sentimentos já citados que repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo na sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e o colocando ante ao assédio moral no trabalho. Com o objetivo de prevenir esse fenômeno do assédio moral através da informação, o presente estudo faz-se imperioso frente á realidade do nosso ordenamento jurídico, que não acompanha o crescimento do problema assédio moral nas relações trabalhistas. O assédio moral gera conseqüências graves para as vítimas, para a organização do trabalho, e ainda prejudica economicamente o próprio empregador e o Estado que acaba por custear tratamento de saúde, pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias precoces. Devido à falta de lei específica sobre o tema, cresce o número de decisões jurisprudenciais. Nos Tribunais Regionais e nos Superiores, os julgamentos já manifestam a indenização ou a rescisão contratual por justa causa como solução para as vítimas do assédio moral. A normatização se faz necessária e imprescindível, pois as vítimas do assédio não terão apenas prejuízos de ordem moral, os atos vão além de ferir a honra e a dignidade, possuem potencial para que a vítima desenvolva doenças psicossomáticas de diversas ordens, que em casos mais graves geram a incapacitação para exercer seu trabalho. O que se propõe com esse estudo é que seja feita uma releitura afim de que se encontre execução dos mecanismos sociais e jurídicos existentes em nosso ordenamento que permitam inibir a ocorrência e/ou a intensificação do assédio moral, de modo a efetivar o primado constitucional da dignidade da pessoa humana, e com isso inibir a prática do assedio moral, devolvendo aos trabalhadores um ambiente saudável e harmonioso para que possam exercer suas atividades laborativas.

PALAVRAS CHAVE: Assédio Moral. Relação de Trabalho. Doenças Psicossomáticas.

ABSTRACT

The Bulling is a theme that has been very discussed in the society, now a day, in truth, the working environment is the perfect scene for the manifestation of this phenomenon, since the production system in this days is the capitalist system, where it finds, in the first place, the profits, profit that awakes in the workers the excessive competitiveness, marked for pressures between them and their employers. The bulling is characterized for the abuse of Power in repetitive ways and systematized that reveals in acts and/or aggressive behaviors that has the order to disqualify and demoralize the professional, making the same destabilize themselves emotionally, this all results in a working environment unbearable and hostile. Through this bibliographic and jurisprudential research we realized and showed in this working course the consequences of such experiences marked by feelings previously told reflected on the individuality of the worker, interfering in the quality of life, leading them to the social misfits and psychological disturbances and before putting the issue of bullying at work. The objective is to prevent the phenomenon of the bulling with this information, the present study makes imperious to the true reality of our legal system, that don't follows the growing of the bulling problem in the working relationship. The bulling creates serious consequences for their victims, for the working organization, and economically affects the employer itself and the State that will fund health care, pay unemployment insurance and even the early retirements. Duo the lack of a specific Law for this theme grows the number of jurisprudential decision. In the Superior and Regional Courts, the judgment manifests the reparation or the contractual rescission by fair cause as the solution for the victims of bulling. The normalization is necessary and indispensable, because victims of bulling won't have just loss in moral orders, but the acts goes beyond the hurting of honor and dignity, they have potential for the victim to develop Psychosomatic Illness of many kinds, which in serious cases creates the incapacity to do and continues to work. What is proposed with this study is that be made the re-reading, so it'll find the execution way of this social and juridical mechanism that exist in our system and allows the inhibition the concurrency or the intensity of bulling, in the way to affect the constitutional primacy of human dignity, and with this to inhibit the practice of bulling, developing in the workers a health and harmonious working environment so they can do their jobs.

KEYWORDS: Bulling. Working relationship. Psychosomatic Illness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. ANÁLISE HISTÓRICO-EVOLUTIVA	11
2. ASSÉDIO MORAL	16
2.1 Conceito de Assédio Moral	16
2.2 Classificação	20
3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL: REQUISITOS NECESSÁRIOS	22
3.1 Conduta abusiva dolosa	23
3.2 Natureza Psicológica da conduta	24
3.3. Reiteração e prolongamento da conduta ofensiva.....	24
3.4 Dano psíquico-emocional	25
3.5 Finalidade de exclusão	26
4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	28
4.1 Danos para o empregado assediado	29
4.2 Danos para a empresa ou administração pública	31
4.3 Danos à Previdência	32
4.4 Formas de prevenção do Assédio Moral	34
5. TUTELA JURÍDICA GENÉRICA DO ASSÉDIO MORAL	36
6.1 Na Constituição Federal	36
6.2 Na Consolidação das Leis do Trabalho	40
6.3 No Código Civil	45
6.4 Tutela jurídica específica do Assédio Moral: Projetos, leis e julgados recentes	49

CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O assédio moral é tema que vem sendo bastante discutido na sociedade, na verdade, o ambiente de trabalho torna-se cenário ideal para o aparecimento deste fenômeno, já que o sistema de produção nos dias atuais é o sistema capitalista, onde se busca, em primeiro lugar, a obtenção de lucros, o que desperta nos trabalhadores uma competitividade excessiva, marcada por pressões entre eles e entre seus empregadores.

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos como: medos, incertezas, angústia e tristeza. As múltiplas exigências para produzir são infladas por abuso de poder e freqüentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho.

Mostra-se como alvo preferencial dos assediadores os laços afetivos, entre colegas de trabalho, fazendo com que não haja a troca de informações ou mesmo a comunicação harmoniosa entre eles, e por isso pode-se afirmar que se trata de uma violência *interna corporis* que se concretiza por meio de: intimidações, difamações, ironia, constrangimentos, todos usados como forma de “impor controle e manter a ordem” do ambiente laborativo.

As conseqüências dessas vivências marcadas pelos sentimentos já citados repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo na sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e o colocando ante ao assédio moral no trabalho.

O presente estudo faz-se imperioso frente á realidade do nosso ordenamento jurídico, que não acompanha o crescimento do problema assédio moral nas relações entre empregado X empregador, posto que ainda não possui normas específicas para o tema ora em análise.

O interesse pelo tema surgiu após a leitura de estudos semelhantes a esse, em dados e informações extraídos de artigos, teses, monografias e doutrinas, por meio da análise de conceitos, e pesquisas realizadas sobre o tema abordado, dando ênfase á área jurídica, já que este estudo tem a finalidade de ser relevante no nosso meio acadêmico.

Dessa forma o assédio moral nas relações de trabalho reveste-se de interesse jurídico-laboral, fazendo com que o número de estudos e pesquisas ganhe força entre os pesquisadores das áreas afins ao tema como a sociologia, a psicologia, e o direito, por exemplo.

A palavra “trabalhar” deriva do latim clássico *tripalium*, conhecido como antigo instrumento de tortura.

O vocábulo “trabalho” significa: fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo; em suma, valores negativos, que se afastavam dos mais afortunados.

Faz-se bastante prudente a busca dessa etimologia devido à forte ligação com o tema proposto por esse trabalho, um fenômeno aparentemente invisível, que emerge de um cenário de violência psíquica no ambiente organizacional: o assédio moral.

Este trabalho terá como método o dedutivo, tendo em vista que partirá de um estudo amplo para um específico, acerca do tema Assédio Moral nas relações trabalhistas.

Sendo necessário um levantamento bibliográfico de obras acerca do tema, bem como, sua discriminação e aplicação ampla para a ciência do Direito, até que se chegue à aplicação específica de cada caso em suas peculiaridades.

Dessa forma, haverá a necessidade de buscar os resultados obtidos em outra ciência, como a psicologia, levando em consideração os estudos obtidos através desta para embasar este trabalho.

Esse trabalho tem o desiderato de compelir estudos, que sejam de grande valia para futuras doutrinas, resultando no avanço das Ciências Jurídicas.

O referencial teórico e mesmo as pesquisas são em número reduzido no nosso país, frente à intensificação e a gravidade dessa doença psicossocial, fatos estes que podem ser comprovados através da observação do crescente número de projetos de Lei e discussões sindicais sobre o tema.

Diante do exposto, faz-se mister compreender como ocorre a manifestação do assédio moral, se o mesmo é percebido pelos funcionários, se é tratado pelas empresas ou simplesmente banalizado e ignorado pelos mesmos, quais são os requisitos para se caracterizar o assédio moral, as conseqüências e formas de prevenção desse mal, e esta é a finalidade desse trabalho.

1. ANÁLISE HISTÓRICO-EVOLUTIVA

Poderíamos imaginar que o fenômeno do assédio moral é um problema recente na sociedade, e que somente agora, é que doutrinadores e pesquisadores empreenderam esforços para estudá-lo. O que não ocorre, pois o assédio moral é tão antigo quanto às relações entre empregado e empregador.

Analisando-se o passado histórico do nosso país, e a valorização do trabalho, voltamos ao período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidades e abusos eram infligidos ao ser humano com a finalidade de atingir uma abundante produção agrícola. Neste período, eram constantes as perseguições, os castigos, as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo.

Passada a escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve significativa mudança do antigo modelo existente, já que persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual e/ou moral.

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, desaguamos na fase da industrialização, período que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005, p. 1), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se re-conectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor.

Como nos diz Aguiar (2008, p.1), através deste breve histórico se percebe que as organizações atuais, a despeito do acentuado estágio de desenvolvimento tecnológico em que se encontram, continuam incorrendo em erros do passado, tolerando maus tratos e humilhações à parte mais vulnerável da relação de trabalho, sendo exatamente pela falta de habilidade para se lidar com o poder e pela resistência em se vislumbrar o ser humano como

um sujeito detentor não apenas de deveres, mas também de direitos é que surgem, cada vez mais, atos de hostilidade e violência moral/psíquica no universo laboral.

No Brasil, desde o seu descobrimento em 1500 até meados de 1888, o regime adotado era o da escravidão, onde índios e negros eram submetidos a tratamentos desumanos, deixando, portanto de ter personalidade jurídica e qualquer direito que seja.

A evolução das constituições brasileiras nos mostra como era tratado o trabalho humano, pela sociedade de cada época.

Em 1824, a Constituição Política do Império do Brasil, “estabelecia em seu art. 179 a liberdade no exercício de qualquer gênero de trabalho, desde que não afrontasse os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos” (FERREIRA, 2004, p.27), nesta também foram abolidas as corporações de ofício, e devido a época ainda não se falava, legalmente, em abolição da escravidão.

Contudo, em 1888, houve a abolição da escravidão, e com isso o trabalho passou a ser reconhecido como atividade digna exercida por qualquer ser humano.

Com a Revolução de 1930, e posteriormente com a Constituição de 1934, foi conferido ao país maior importância à questão social no Brasil, posto que esta Constituição Federal abordou temas como: limitação do direito de propriedade, concebeu direitos e proteções aos trabalhadores, como por exemplo, o direito de representação por meio dos sindicatos.

Anos depois, em 1937, ocorreu o golpe de Estado e com isso outorga-se a nova Carta, que estabeleceu um Estado, onde o trabalho passou a ser visto como um dever social, mas esse avanço, na área social do trabalho, não teve tanto significado, posto que, a instabilidade política do governo não abria espaço para que isso acontecesse. Um ano depois, o Estado sofre um novo golpe, e isso gera a promulgação de uma nova Constituição, que relacionado ao tema aqui estudado, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade humana. Em seus dispositivos, observamos que se proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil.

Como é cediço, foi com a Carta Magna de 1988 que se conferiu especial importância ao meio ambiente do trabalho e a valorização do trabalho humano, que por meio do artigo 170

da Constituição Federal/88, passou a ser fundamento da ordem econômica, como preceitua a *caput*, vejamos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003) [...]

Foi nesse ano que vimos à incorporação efetiva da questão social no ordenamento jurídico pátrio, a exemplo do artigo 7º, inciso XXII, vejamos:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança [...]

E ainda no artigo 200, inciso VIII, vejamos:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. [...]

Portanto, vemos que é dever de todos preservar a sanidade ambiental, garantindo-se condições propícias de higiene e segurança e, em relação ao empregador, adotar medidas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.

Provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar: desenvolvimento econômico com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral.

No contexto econômico atual eleva-se a dificuldade desta tarefa, haja vista a crise vivenciada pelo mercado de trabalho, que se origina devido ao culto do individualismo, da busca desenfreada pelo lucro, do exacerbamento da competitividade, da prevalência da lei da selva a todo o custo e da procura incessante pela máxima produtividade com o mínimo de dispêndio possível, predominando a razão econômica em detrimento de qualquer outra (seja política ou social).

Não restam dúvidas que, todos esses fatores aliados contribuem para a elevação de um grau de impessoalidade e distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, propiciando a prática de atitudes hostis do empregador e a coisificação do trabalhador, que de ser humano dotado de direitos passa a ser compreendido como um objeto descartável na estrutura empresarial.

Como nos diz Aguiar (2008, p.1), fácil perceber que a saúde do ambiente de trabalho encontra-se diretamente relacionada à forma como é exercido o poder diretivo do empregador. Os novos métodos de estratégia empresarial, decorrentes de um modelo produtivo prestigiador da dominação e da competitividade desumana, fazem emergir uma gestão por estresse, na qual o empregador se utiliza do fantasma do desemprego como instrumento de pressão, premia a ambição e transforma colegas de trabalho em verdadeiros concorrentes.

Esse modelo, escolhido pelo poder diretivo desvirtuado e utilizado de forma abusiva, faz com que qualquer espírito de cooperação e solidariedade existente entre os obreiros desapareça, e ainda torna o ambiente de trabalho um terreno fértil para o surgimento de relações perversas como é o assédio moral, fenômeno que se não combatido, pode levar à debilidade da saúde de inúmeros trabalhadores em todo o mundo.

Por todas estas razões, concluímos que é certo quando habitualmente se afirma que o assédio moral no trabalho é quase tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, apenas na última década é que os pesquisadores e estudiosos demonstraram mais interesse para este

fenômeno, identificando-o e reconhecendo a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude dos acentuados desgastes psicológicos que provoca.

2 ASSÉDIO MORAL

Devido ao fato de não existir uma previsão específica sobre o tema no nosso ordenamento jurídico, é preciso que façamos uma busca em áreas como a Psicologia e a Sociologia, haja vista que a matéria aqui retratada é multidisciplinar, posto que interessa a diversos ramos da ciência.

2.1 Conceito de Assédio Moral

Conforme tudo que já foi dito, o assédio moral é caracterizado por abuso de poder de forma repetida e sistematizada que se revela por atos e/ou comportamentos agressivos que tem por finalidade desclassificar e desmoralizar o profissional, fazendo com que o mesmo desestabilize-se emocionalmente, o que resultará num ambiente de trabalho insuportável e hostil.

Trata-se de um fenômeno íntimo que traz humilhação e vergonha às suas vítimas. Os profissionais a quem se poderia recorrer (médicos, psicólogos, advogados) desacreditam da situação de tais pessoas, as quais preferem se calar. Além da falta de ajuda psicológica mediante a opressão sofrida, o medo do desemprego também é fator recrudescedor desse silêncio. (BATALHA 2009, p.1)

Barros (2005, p.1) diz que o assédio moral é fruto de um conjunto de fatores, dentre eles a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

Segundo Maciel et al (2007, p.1):

[...] assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

O assédio moral “ao transcender as fronteiras político-sociais e surgir como um mal universal, alcança trabalhadores em todo o globo. Dessa maneira, e em consequência, apresenta a clemente necessidade de uma resposta urgente e, sobretudo eficaz, dos variados sistemas jurídicos”. (BARROS 2005, p.1)

A psicóloga, Marie-France Hirigoyen (2006, p.17) conceitua assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, comportamento, atitude...) que atende, 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”.

André Aguiar (2006, p.144) define o Assédio Moral como:

[...] maus tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestando-se como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de peregrinações e atrito entre chefe e subordinados ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente do trabalho.

O assédio moral, consistente na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e duradouras durante a jornada laboral, atenta contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p.1 e BARRETO, 2000, p.2).

Merecedora de aplausos é também a definição exposta pela médica do trabalho Barreto (2000, p.22), que conceituou o assédio moral como a

"exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas".

Heffner (2010, p.1) diz que:

Assédio moral é o termo pelo qual ficou conhecido um problema de degeneração na relação entre empregado e empregador, quando este avança

sobre aquele, espezinhando-o. Na maioria dos casos, funda-se no desejo do empregador em livrar-se do empregado, levando-o a desistir do emprego, e com isso safando-se do custo do desligamento por sua iniciativa, que gera pagamentos de várias indenizações, ou até mesmo quando a demissão está impedida por alguma causa preventiva (estabilidade legal ou convencional, por exemplo). Para lograr seu intento, o empregador coloca o empregado em situações as mais humilhantes, na intenção de que ele afugente-se do emprego. Assim, progressivamente, o empregador vai criando situações em que o empregado acaba se sentindo cada vez mais desconfortável, até que lhe sejam minadas as resistências. Chega-se, até mesmo, a lhe serem retiradas suas tarefas e responsabilidades, fazendo com que o empregado se sinta inútil, frustrado em sua dignidade (conduta do empregador que vem sendo conhecida pelo termo "inação compulsória").

O assédio moral inicia-se de forma discreta e quase como uma brincadeira, o assediador

[...] comumente se dirige as pessoas que aparentam uma maior fragilidade, sendo as mulheres as principais vítimas desta violência, onde o ofensor comete o assédio agindo com o intento de desabilitar o empregado. O terror psicológico se apresenta em regra, sutilmente, de forma dissimulada, quase imperceptível, visando atingir a auto-estima do ofendido, humilhando-o, com o objetivo de ter prazer e sentir certo poder sobre o mesmo. Esta atitude do agressor pode se apresentar verbalmente, através, de brincadeiras que tem a intenção de inferiorizar o empregado, que ocorrerá, certamente, de forma repetitiva.

Importantíssimo para esse estudo é bem caracterizar o tema sob o prisma jurídico, tendo em vista que esta é instância em que o assunto ganha maior conotação.

Como elucidativamente leciona a jurista baiana Guedes (2005, p.1), estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por decomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima.

Com base nos conceitos mostrados, facilmente se observa que alguns aspectos afiguram-se essenciais para a caracterização do fenômeno, sejam eles: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho. Faz-

se imprescindível, portanto, que exista uma conotação persecutória nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho.

O assédio moral não se confunde com o simples estado biológico de estresse ou com agressões pontuais, nas quais não se vislumbra a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório necessários. Esta patologia da solidão vai além, fere a dignidade da pessoa humana e gera conseqüências devastadoras que comprometem não só a identidade e as relações afetivas, como também as relações sociais do trabalhador podendo levá-lo, inclusive, a cometer o suicídio.

A violência psicológica nas organizações de trabalho geralmente surge como resultado da inveja, rivalidade e ciúme sentidos pelo perverso que se satisfaz ao isolar, ignorar, inferiorizar e destruir a individualidade e a auto-estima da vítima. Tal demonstração de poder torna-se ainda mais prazerosa para o perverso se praticada perante os colegas de trabalho do assediado, posto que estes ao invés de se sensibilizarem, tornam-se meros espectadores, mantendo-se alheios ao sofrimento da vítima.

Como nos diz Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar,

[...] instaura-se, então, um verdadeiro pacto de silêncio e de tolerância no ambiente laboral, onde os colegas de trabalho da vítima, seja por medo do desemprego, de serem também humilhados ou por estímulo à competitividade, se quedam inertes e rompem os laços afetivos com ela existentes, contribuindo, sobremaneira, para o sucesso da manipulação perversa empreendida pelo agressor. (AGUIAR, 2008, p.1)

O assédio moral é um problema tão sério e tão devastador que alguns autores o comparam ao nazismo:

O *mobbing* visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido é um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância,

incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada a mais humilhante ociosidade. A semelhança do nazismo, *o mobbing* ataca a espontaneidade. (GUEDES 2003, p.1).

2.2 Classificação

O assédio moral divide-se em dois tipos: vertical e horizontal.

Na sua forma vertical é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, aquele em que a pessoa se serve da autoridade formal para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

Para Maria Aparecida Alkimin (2005, p.1) o Assédio Ascendente é “(...) o típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico”.

Outro tipo de assédio moral é o horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112, 113 e 114). Os motivos ensejadores desta violência moral, via de regra, são o excesso de individualismo, a inveja e a competitividade, embora o preconceito racial, a xenofobia e a opção sexual também sejam apontados como causas imediatas desse tipo de perversão.

Como nos demais casos de assédio moral, também no *mobbing* horizontal o empregador deverá ser judicialmente responsabilizado pelos danos causados à vítima, seja porque era dever seu imposto pela Constituição Federal e legislação infraconstitucional, garantir um meio ambiente de trabalho sadio ao empregado, e porque a legislação cível, mais especificamente no inciso III, do artigo 932, do Código Civil, estabelece ser o empregador responsável, vejamos:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...]

A responsabilidade aqui mencionada será a objetiva, onde o empregador responsabiliza-se pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ficando obrigado a reparar a vítima civilmente.

3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL: REQUISITOS NECESSÁRIOS

Heinz Leymann (2002, p.1) estabeleceu que para a caracterização do assédio moral se faz necessário que as condutas visando à humilhação da vítima se repitam pelo menos uma vez por semana, durante pelo menos seis meses, denominando de psicoterror esse tipo de violência. Examinou as conseqüências do *mobbing* particularmente no âmbito neuropsíquico sobre as pessoas expostas a tratamento humilhante no trabalho.

Martínez-Lugo (2006, p.1) salienta que:

[...] a existência de cinco elementos comuns às situações qualificadas de assédio psicológico, ou assédio moral no trabalho, eles são:

- A existência de uma conduta de assédio;
- A intencionalidade;
- A repetição das condutas pelo menos uma vez por semana, durante seis meses;
- A desigualdade de poder que ocorre entre o agressor e a vítima;
- A vítima apresenta-se psicologicamente desorganizada, com baixa auto-estima, sentimentos de culpa, incapacidade de concentrar-se, ansiedade, depressão e isolamento.

No nosso ordenamento jurídico, não há uma tipificação legal específica acerca do assédio moral, o que torna a sua caracterização e comprovação uma atividade difícil para o trabalhador assediado. Em razão disso, nossos Tribunais do Trabalho, por meio das jurisprudências, e os estudiosos ao elaborarem suas doutrinas, têm facilitado a tipificação e a distinção diante de outros tipos de agressões aos trabalhadores, como é o caso do assédio sexual, dessas fontes podemos extrair não só o conceito bem como os requisitos necessários para se configurar o assédio moral nas relações trabalhistas.

São exigidos requisitos como: conduta abusiva dolosa, reiteração e prolongamento da conduta ofensiva, natureza psicológica da conduta, dano psíquico-emocional e finalidade de exclusão.

3.1 Conduta abusiva dolosa

Por meio dessa conduta, o agressor tem a expressa intenção de provocar a humilhação da vítima, menosprezando-a, causando insegurança, desconforto, atingindo o patrimônio psíquico da vítima. Diz-se dolosa justamente pelo fato da agressão ser intencionalmente feita.

Saliente-se que as figuras: empregado, empregador ou superior hierárquico, não possuem posições pré-estabelecidas de vítima e agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral. Isso ocorre porque as posições podem ser alteradas, dependendo da relação estabelecida em cada caso.

A doutrina de Menezes (2003, p.1) indica um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, vejamos: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades psíquicas e físicas; 7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8) impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (Por exemplo: impor o uso de fantasias, sem que isso guarde relação com sua função, e inclusão no rol de empregados com menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior às forças do empregado; 14) sugestão para pedido de demissão; 15) ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas; 19) referência a erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, fax e computador; e 25) supressão de funções ou tarefas.

No artigo 187, do Código Civil Brasileiro de 2002, vemos que:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Ao analisarmos esse artigo, observamos que se configura ato ilícito, posto que excede limites, o que gera o dever de indenização à vítima do assédio moral.

3.2 Natureza psicológica da conduta

É imprescindível que os direitos da personalidade e a dignidade dos trabalhadores sejam resguardados, com o intuito de proteger não só a sua integridade psíquica e moral, como também um ambiente laboral sadio.

Por meio do assédio moral, o que acontece é um ataque psicológico do assediador que se expande aos poucos se tornando mais fortes e mais frequentes, dominando a vítima, de modo que esta fique impossibilitada de reagir. E, como na maioria dos casos, a vítima não possui testemunhas do fato, a obtenção de provas é extremamente árdua, já que uma característica do agressor é a sutileza, assim não demonstrando para os demais a sua conduta nefasta, o que produz para a parte agredida um sentimento de menosprezo, humilhação, rejeição.

Em decorrência do abalo psíquico sofrido, o que vemos são trabalhadores com a saúde prejudicada tanto do ponto de vista físico como mental, já que a obrigatoriedade que lhe é imposta, qual seja, o de manter os ataques sofridos em silêncio, haja vista a necessidade de manter-se no emprego, é algo que destrói a vítima.

3.3 Reiteração e prolongamento da conduta ofensiva

Assediar é submeter alguém, *sem tréguas*, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, *a repetição de condutas*, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando

proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003, p.1). (Grifei)

Para que se configure o assédio, é importante que o agressor haja de maneira repetitiva e prolongada, denegrindo a vítima perseguindo-a, lhe encarregando-a de tarefas que não condizem com sua posição, afastando-a dos demais colegas de trabalho, de forma que sua capacidade de reação e de defesa fique diminuída, e o seu trabalho fique prejudicado.

O prolongamento da conduta abusiva no tempo e a repetição são requisitos essenciais para a configuração do terror psicológico, pois, por meio deles o ambiente de trabalho torna-se insuportável para as vítimas sem que estas possam ter a mínima possibilidade de reagirem, e tudo resultará em lesões psíquico-emocionais. Saliente-se que atos ofensivos isolados não constituem assédio moral, apesar de gerar direito à reparação como gênero do dano moral.

A jurisprudência nos mostra que é fundamental a reiteração de condutas abusivas dolosas que firam a dignidade da vítima, de forma que este se torne inerte, incapaz de reagir às agressões sofridas.

3.4 Dano psíquico-emocional

Para que se configure o assédio moral, é necessário que haja o dano psíquico-emocional, ou seja, é preciso que a conduta do agressor esteja ligada à natureza psicológica, que seja agredida não só a moral do trabalhador, mas que cause um dano.

A caracterização do dano deverá ser comprovada através da realização de uma perícia médica.

É o que nos diz a resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina,

[...] para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros; o depoimento e a experiência dos

trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde." (Artigo 2o da Resolução CFM 1488/98). Acrescentamos: duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.¹

Portanto, compete ao médico do trabalho estabelecer a relação de nexo causal existente entre o transtorno de saúde (física e/ou mental) e a atividade do trabalhador.

Essas pequenas agressões sistemáticas e repetitivas causadas pelo dano psíquico-emocional, é que caracterizam o assédio moral e que tornam o trabalhador um ser destruído e humilhado, sem condições para voltar ao mercado de trabalho, devido as conseqüências e prejuízos causados.

3.5 Finalidade de exclusão

O agressor tem como finalidade a exclusão da vítima do ambiente de trabalho que o trabalhador agredido se afaste dos colegas de trabalho, para isso ele agride de várias maneiras,

[...] as estratégias e condutas são das mais diversas começando pelo isolamento e incomunicabilidade da vítima, passando à proibição de conversar com colegas, exclusão das atividades sociais da empresa, transmissão de informações erradas ou sonegação das mesmas, designação de tarefas sem importância, imposição de prendas que exponham o empregado ao ridículo, responsabilização por erros de outra pessoa, comentários maliciosos e desrespeitosos, referências maldosas sobre aspectos físicos, crenças, conduta e família, divulgação de rumores sobre a vida privada, mudança de mobiliário sem prévia comunicação, colocação de outro trabalhador controlando o outro, fora da estrutura hierárquica da empresa, violação de correspondência, rebaixamento injustificado de função, limitação do tempo ou do número de idas da vítima ao banheiro, dentre outras. Apesar de distintas, inegável que em todas as condutas e estratégias empreendidas o fim não discrepa, pois através delas visa sempre o agressor desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua auto-estima e manipular a sua dignidade profissional, (...) (AGUIAR, 2008, p.1)

E se isso ocorre é um fator que também contribui para a caracterização do assédio moral.

¹ **Assédio Moral**, disponível em:< www.assediomoral.org> Acesso em 01 de fevereiro de 2011.

Hirigoyen (2001, p.350) diz que, o assediador “destrói” o ambiente de trabalho de tal maneira que provoque desgastes psicológicos na vítima que possam levá-la à diminuição de sua produtividade e ao absenteísmo.

De acordo com Nascimento (2004, p.2), esse objetivo possui aspectos discriminatórios, pois sem motivos, cria-se uma condição de eximir-se de despesas com verbas trabalhistas, como no caso da rescisão indireta do contrato de trabalho, ou cria-se uma situação **onde se busca a exclusão da pessoa indesejada**, tendo-se em vista a competição entre colegas de trabalho, que passam a discriminá-la com objetos ilícitos. (Grifei).

Ao que opina Adriana Vieira de Castro (2007, p.1) afirmando que:

[...] o assédio moral tem por escopo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, criando-se uma situação que obrigue a extinção do contrato de trabalho por decisão do próprio empregado, o que desobriga o empregador de arcar com suas obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. O assédio moral pode ser entendido quanto à sua finalidade, como uma conduta que visa perseguir a vítima, objetiva humilhá-la, feri-la no que se considera direito fundamental, atingir sua intimidade e expô-la a situações humilhantes, e para tanto se elege o mais perverso meio para execução desta atitude, que demonstra ser vingança pessoal, às quais se submete a vítima por diversos fatores, como o desemprego, por exemplo, podendo demonstrar ainda a esquiva do empregador às obrigações resultantes do rompimento do contrato de trabalho de sua parte.

Na citação colacionada acima, o que se observa é que o objetivo do assediador é tornar a extinção do contrato, para a vítima, a sua última alternativa, pois na relação empregado x empregador, quando o contrato se finda por pedido do empregado, as obrigações impostas àquele que emprega, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, diferem daquelas que devem ser observadas se caso o contrato fosse rescindido indiretamente, o que deve ser feito nos casos de assédio moral.

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As estatísticas mostram que no Brasil, as consequências do assédio moral nas relações trabalhistas só aumentam, pesquisas realizadas em um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo o território, (68%) deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) disseram ter sido intimidados por seus respectivos superiores, que são os casos mais comuns da prática do assédio moral. O estudo foi realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), e através desses números podemos dizer que esse fenômeno gera inúmeras consequências, já que a violência psicológica cometida em relação ao empregado seja por um superior, subordinado, ou colega de trabalho de igual hierarquia (vertical ou horizontal, seja nos fluxos descendentes ou ascendentes) acarreta graves consequências não apenas à vítima, mas também à empresa, à sociedade e ao Estado como um todo.

A violência moral no trabalho projeta efeitos negativos também sobre a sociedade, podendo-se sob este prisma mencionar como consequências do assédio

"a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por enfermidade, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego" (FERREIRA, 2007, p.48/49).

Salvador (2002, p.1) expõe que as consequências provocadas por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não servem a ninguém. É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

O assédio moral gera consequências graves para as vítimas, bem como para a organização do trabalho, ainda prejudica economicamente o próprio empregador e o próprio Estado que acaba por custear tratamentos, através dos serviços de saúde pública, pagamento de seguro-desemprego e até mesmo concessão de aposentadorias precoces.

4.1 Danos para o empregado assediado

Para as vítimas, verificamos que os prejuízos sofridos pelos empregados são basicamente de ordem física e psíquica, além do distanciamento do convívio com a sociedade e família.

Heloani (2003, p.1) argumenta que o assédio moral no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, já Salvador (2002, p.2), apresenta os efeitos da violência moral como um processo destruidor que pode conduzir a vítima a uma incapacidade permanente e mesmo à morte: o chamado *bullicidio*. Tais agressões tendem a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva por ter a sensação de ameaça e, além disso, sentimentos de fracasso e impotência tornam-se freqüentes.

Segundo Aguiar (2008, p.1), os sucessivos ataques dirigidos à vítima ensejam distúrbios psicossomáticos e psicológicos, sendo de mais comum ocorrência: a cefaléia, transtornos digestivos e cardiovasculares, insônia, fadiga, irritabilidade, ansiedade, *burnout* (estresse por acúmulo de trabalho), crises de choro, sentimento de inutilidade e fracasso, dificuldade de concentração, obsessões, fobias, crises de auto-estima, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas, e pensamentos suicidas.

A dissertação de mestrado da doutora em Psicologia Social Margarida Maria Silveira Barreto (2000, p.1), da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), evidenciou os principais sintomas do assédio moral em homens e mulheres.

Segundo a pesquisa, dentre os males mais freqüentes, merecem destaque: as crises de choro, dores generalizadas, as palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, depressão e diminuição da libido. A tentativa de suicídio é menos freqüente, porém mais incidente nos homens.

O artigo científico da pesquisadora da PUC (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) mostra que, esta prática é mais comum em relações hierárquicas autoritárias, responsáveis por atitudes e condutas negativas, antiéticas do chefe em relação ao seu subordinado.

A vítima do assédio é hostilizada, inferiorizada e desacreditada diante dos colegas de trabalho e como consequência, a vítima fragiliza-se e abala-se nos aspectos psíquico e emocional, prejudicando seu desempenho pessoal e profissional, e levando com que, na maioria dos casos, até os laços afetivos da vítima com os colegas de trabalho se rompam, seja por medo ou vergonha, por competitividade e individualismo.

No início, as consequências que o assédio moral produz chegam a ser confundidas com pequenos desconfortos passageiros, a própria vítima pensa ser suportável as micro-agressões e acredita que irá passar. Pois, é típico do agressor iniciar o assédio de forma sutil, e depois reiteram-se as condutas e aumenta-se a intensidade dos ataques, fazendo com que essa situação torne-se insuportável para o trabalhador agredido.

O trabalhador assediado sente-se ferido no mais íntimo dos seus sentimentos, sente-se fora do grupo, isolada, um ser inútil, rejeitado. Homens e Mulheres, como mostrou a pesquisa citada anteriormente, muitas vezes reagem de forma diferente, mas a maior parte das vítimas sofre em silêncio, já que sentem vergonha ou medo de compartilharem esse desconforto com alguém.

Estudos mostram que algumas pessoas mesmo após deixarem de sofrer assédio moral, não se desvinculam efetivamente do dano, estas pessoas são obrigadas a conviver com as lembranças e seqüelas, geradas pelo trauma sofrido.

Como nos diz Alberto José de Araújo,

[...] distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, **a vítima continua a sofrer**, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não consegue mais distinguir o que é anormal e normal. (SILVA. Jorge Luiz de Oliveira da, 2005, apud. ARAÚJO, Alberto José de, 2003, p.1) (Grifei)

4.2 Danos para a empresa ou administração pública

O assédio moral não só prejudica as suas vítimas como também, em longo prazo, a “saúde” das empresas. O ambiente de trabalho ao tornar-se hostil, haverá uma queda na produção o que certamente representa um dano à empresa.

Os sentimentos gerados por meio do assédio tornam o trabalhador um indivíduo acometido pelo medo, pela insegurança, e assim a desmotivação irá fazer parte do seu dia-a-dia. Aumentam-se as faltas dos trabalhadores vitimizados, o que desacelera o ritmo de produtividade da empresa e posteriormente, a consequência na maioria das vezes, é a rescisão do contrato de trabalho, que causará prejuízos econômicos ao empregador devido aos direitos trabalhistas devidos e também ao fato de novas contratações para estabilizar o quadro de funcionários.

As empresas tendem a aumentar seus custos não apenas nas substituições, nos casos de afastamento ou desligamento dos trabalhadores, e também como o assédio é causador de doenças, custeiam além de benefícios e/ou auxílios para seus empregados, as despesas com processos judiciais, posto que haverão dispêndios financeiros face às indenizações conseguidas por via judicial pela vítima.

Há formas de controlar esse fenômeno do assédio moral no trabalho: transparência nas decisões, reuniões de avaliação, processos corretos de seleção e acompanhamento. Atividades de atualização e aprimoramento profissional, comunicação em todos os níveis e até criação de um conselho de ética têm sido usados em empresas que valorizam seus recursos humanos e que se apresentam com um perfil mais humanizado. O capitalismo, com sua incrível capacidade de se transformar e se perpetuar, encontrará formas de compensar a destrutividade que o próprio sistema promove para sua própria sobrevivência.²

A citação acima colacionada nos mostra que novos procedimentos no ambiente de trabalho podem controlar a ocorrência de danos às vítimas do assédio moral.

Não há como cobrar qualidade do trabalho e produtividade, como se surgissem da mera vontade; esses fenômenos dependem de vários fatores, dentre eles a qualidade do relacionamento no ambiente de trabalho, a saúde física e psíquica e o bem-estar das pessoas envolvidas no labor.³

De fato, o que deve ser repensado pelas empresas modernas, é que o trabalhador precisa estar satisfeito e livre para exercer suas funções no ambiente de trabalho, e isso poderá

² **Assédio Moral.** Disponível em: <http://www.sindprev-es.org.br/artigos/index.asp?id_artigo=17> acesso em 28 de março de 2011.

³ **União Gaúcha dos Trabalhadores.** Disponível em: <http://www.uniaogaucha.org/index.php?go=artigos_artigos&uid=40&editoria=7> acesso em 28 de março de 2011.

ser conquistado se as empresas ou mesmo a administração pública desenvolverem política de prevenção do assédio moral.

4.3 Danos à previdência

Não apenas o empregado e o empregador que sofrem com os danos causados pelo assédio, pois esse fenômeno possui potencial para danificar também o Estado como um todo. A sociedade sofre com as conseqüências, posto que mais e mais trabalhadores estarão recebendo benefícios previdenciários temporários ou permanentes, a depender da incapacidade adquirida.

Hirigoyen (2001, p.1) fala em gastos como “despesas com saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que, em se tratando da situação de um país, transforma em bilhões.”

Entretanto, como sabemos hoje não há uma proteção jurídica específica relacionada ao assédio moral, e por isso a Lei nº. 8.213/91, foi criada no intuito de proteger os trabalhadores caso sofram acidentes de trabalho, sejam eles de ordem física ou mental.

Acidente de trabalho é aquele que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause: morte, perda ou redução, seja ela, permanente ou temporária, da capacidade para exercer o trabalho, este conceito está descrito na Lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, vejamos:

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.

Assim temos que, o acidente de trabalho poderá ser considerado tanto como doença profissional, como doença do trabalho, na qual, o assédio moral, por não possuir proteção específica, se enquadra no inciso II, do artigo 20 da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, vejamos:

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.

E, isso não afasta que nos casos onde a vítima do assédio, torna-se vulnerável ao acidente tipo, por conseqüência da pressão e condições degradantes do trabalho, de se estabelecer o nexa causal: ***trabalho-acidente-incapacidade***.

Existe também um Decreto nº. 3.048/99, que relacionou no seu anexo II, o que vem a ser as doenças ocupacionais protegidas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), entre elas as intituladas de “*transtornos mentais e do comportamento relacionadas com o trabalho*”, como por exemplo: a) stress grave e transtornos de adaptação, que provoca no trabalhador dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; b) neurose profissional, que causa problemas relacionados com o emprego e desemprego, mudança de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas; c) síndrome do esgotamento profissional, ocasionada pelo ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

Diante disso, ao reconhecermos o assédio moral como acidente de trabalho, damos a vítima o direito às prestações previdenciárias e ainda, a intentar ação contra o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), a chamada ação acidentária, que possui respaldo legal na Constituição Federal, vejamos:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]

Pela interpretação desse artigo, vemos que a vítima tem também a possibilidade de intentar ação de indenização contra o empregador, que terá por objetivo uma reparação do

dano material e moral por ela sofrido, independentemente da responsabilidade do Estado de disponibilizar o seguro obrigatório.

4.4 Formas de Prevenção do Assédio Moral

O Assédio moral é um fenômeno que vem aos poucos e silenciosamente ganhando espaço no ambiente de trabalho, e por isso aquele que emprega deve se preocupar com isso, desenvolvendo políticas que possam inibir a práticas de atos abusivos e lesivos aos trabalhadores.

Para Leymann (2000, p.1), existe um conjunto de medidas a tomar, dentro da organização, devendo em primeiro ser analisada a fase em que se encontra o processo de assédio moral.

O empregador lançará mão de mecanismos que mostrem aos trabalhadores como surge o *psicoterror*, fazendo com isso a prevenção por meio da informação. Feito isso, se, caso verifica-se que já há vítimas, é interessante que o empregador disponibilize um processo de reabilitação profissional. A organização do ambiente precisa ser planejada de tal sorte que, sejam mantidas sempre as boas condições de trabalho.

Schmidt (2002, p.2) discute que:

É preciso definir quem seja o autor do assédio, procurando encontrar seu objetivo para saber o porquê do assédio. Feito o balanço da situação, é possível visualizar o que está ocorrendo e quais atitudes devem ser tomadas. Como por exemplo, a ruptura do contrato de trabalho, como última saída. Deste modo, diagnosticado o assédio moral, a etapa seguinte é a procura de uma solução adequada que pode se começar inserindo um programa de intervenção para que tome uma providência antes que o processo se instale. Mostrar aos indivíduos que o individualismo não caminha junto às organizações, pois o objetivo no trabalho é que ocorra em grupo, onde todos se ajudam para gerar o objetivo final.

Como nos diz Hirigoyen (2002, p.1), é importante atribuir responsabilidades à organização laboral na prevenção do assédio moral. Como tal, esta deverá definir estratégias de prevenção e funcionar com regras de ética porque estas políticas permitem dissuadir os

assediadores. É importante que a organização, através dos seus métodos de gestão, dê exemplo de modos de funcionamento claro, que permitam um bom ambiente de trabalho.

De acordo com Tarcitano (2004, p.1), a implantação da cultura de aprendizado, no lugar da punição; permitir a cada trabalhador condições de escolher a forma de realizar o seu trabalho; redução dos trabalhos monótonos e repetitivos; aumentar as informações sobre os objetos organizacionais; desenvolver políticas de qualidade de vida para dentro e fora do ambiente organizacional, são atitudes de compostura a serem adotadas.

Empresas de outras partes do mundo, assim como as organizações brasileiras já se respaldam em um possível “seguro contra assédio”, que constitui-se em uma forma material de se prevenir contra práticas trabalhistas indevidas. (ROSA et al, 2008, p.2)

Esse seguro seria um meio para se resguardar o patrimônio financeiro da empresa, entretanto pesquisadores e estudiosos entendem que o melhor método ainda é a prevenção, o dinheiro que se gastaria com qualquer tipo de seguro poderia ser investido em informação aos trabalhadores sobre esse *psicoterror laboral*.

Devemos atentar também para a importância da participação da sociedade nestas questões de prevenção e informação, posto que o assédio moral emana conseqüências sociais e econômicas significativas, daí a importância que todos saibam o que é e como evitar esse problema.

Deste modo, tal como refere Trombetta (2005, p.1), é importante que sejam estabelecidos mecanismos de regulação nas organizações com o intuito de impedir comportamentos de desprezo, humilhação, perseguição e maus-tratos ao trabalhador. “É possível prevenir ou eliminar a ocorrência de assédio. No entanto, é necessária coragem e vontade das chefias em reconhecer a possibilidade de ocorrência, bem como disposição para apurar os factos e punir os responsáveis, independentemente do cargo que ocupem.”

6. TUTELA JURÍDICA GÉNERICA DO ASSÉDIO MORAL

Como sabemos o assédio moral não possui tutela jurídica específica, ou seja, não há Lei expressa para punir a violência psíquica ocasionada por esse mal. E por isso, busca-se na Constituição Federal, no Código Civil e na própria Consolidação das Leis do Trabalho, argumentos que comprovem a existência do dano, e que, portanto gerem o direito a indenização com fulcro em artigos do Código Civil/02.

Feijó (2007, p.1) diz que:

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.

Para fins didáticos, a melhor forma de se apresentar a tutela jurídica do assédio moral é dividindo em princípios constitucionais, Consolidação das Leis do Trabalho e Código Civil /02.

6.1 Na Constituição Federal

Segundo Dantas (2009, p.1), os direitos fundamentais, também conhecidos como *direitos humanos* ou *liberdades públicas*, surgiram com a necessidade de proteger o homem do poder estatal, a partir dos ideais advindos do Iluminismo dos séculos XVII e XVIII, mais particularmente com a concepção das Constituições escritas. Na seara de Direito Privado, tais direitos são conhecidos como *direitos personalíssimos*, *direitos da personalidade* ou mesmo *direitos sobre a própria pessoa*.

A forma encontrada para se tutelar o direito das vítimas é a indenização, mas o assédio moral fere diretamente a dignidade da pessoa humana e por isso, torna-se um problema de saúde pública e de justiça social, como nos diz Estigara (2006, p.1):

“O assédio moral constitui-se, portanto, num problema de saúde pública e justiça social, que ofende essencialmente a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III, Constituição Federal/88), assim como compromete os valores sociais do trabalho, igualmente princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da Constituição Federal/88).” (ESTIGARA, 2006, p.1)

O artigo 1º da Constituição Federal/88, inciso III, diz que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

Sartel (2006, p. 60), diz que:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A dignidade da pessoa humana por ser uma qualidade intrínseca de todos deve ser respeitada pelo Estado, e principalmente pela comunidade, o que não ocorre quando o assédio moral passa a permear as relações entre empregado e empregador, ou mesmo entre colegas empregados. O ambiente de trabalho deve oferecer condições mínimas de trabalho, mas também condições para uma convivência harmoniosa entre todos que dividem o espaço laboral.

Harbele (2003, p.58), a respeito da dignidade da pessoa humana nos diz que:

Com efeito é importante destacar que o princípio da dignidade da pessoa humana, concretizado nas relações jurídico laborais que enseja o tratamento digno do ser humano em sua dimensão homem produtor, e portanto, negar a aplicação desse princípio nas relações de trabalho, é o mesmo que fulminar a maior conquista da sociedade em todos os tempos: a dignidade do ser humano. Ou seja, a proteção e respeitabilidade do indivíduo, como símbolo e destinatário não só da tutela do ordenamento jurídico dos Estados Nacionais, como também de uma tutela mais ampla, a cosmopolitana, ou seja, de todo ordenamento jurídico mundial, manifestado nas normas de Direito Internacional.

O princípio da dignidade da pessoa humana não esta presente apenas em nossa Constituição Federal, ele é um direito fundamental de todo e qualquer ser humano, é princípio basilar de todo o ordenamento jurídico mundial, e por ser fundamental tem o poder de nortear a aplicação de todas as normas jurídicas, como afirma Nunes (2004, p.1), “(...) eis que ocupa hierarquia máxima em termos da hermenêutica jurídica e situa-se no ápice do sistema jurídico, irradiando sua luz por todo o ordenamento jurídico.”

Alexandre de Moraes (2008, p.1) traça contornos sobre o assunto em análise:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, **constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar**, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (Grifei)

Nesse mesmo sentido Raimundo Simão de Melo nos fala sobre a dignidade da pessoa humana, como se deve respeitar o ordenamento jurídico e principalmente o cidadão, vejamos:

A proteção e a defesa da dignidade humana alcançam importância ímpar neste novo século, principalmente em virtude dos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela humanidade que potencializam cada vez mais os riscos nos ambientes de trabalho, o que vem se agravando diante das diretrizes estabelecidas pelo capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI, que não prioriza soluções para as questões sociais e humanitárias. (MELO, 2006, p. 492/ 493)

A Constituição Federal também assegura por meio do artigo 3º, incisos III e IV, o direito fundamental de reduzir as desigualdades sociais e ainda promover o bem estar de todos, para uma sociedade livre de preconceitos, sem qualquer forma de discriminação. Vejamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse artigo também vemos a proteção, dada pela Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, posto que garante a igualdade de todos, através do combate as desigualdades e a discriminação.

Já o artigo 5º da nossa Carta Magna, que trata dos direitos e das garantias fundamentais, tem poder de tutelar as vítimas do assédio moral, já que institui que todos são iguais perante a lei, o inciso III, por exemplo, garante a todos o tratamento digno a condição de ser humano, e, portanto condena a prática do assédio moral nas relações trabalhistas. Vejamos:

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: (...)

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante; (...)

A ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho, em uma de suas decisões, manifestou seu entendimento sobre o tema:

A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição (...) É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo

artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.

O assédio moral também pode ocorrer no âmbito da Administração Pública, e para punir os assediadores ao pagamento de uma indenização por danos morais e/ou materiais, com fulcro na Constituição Federal, temos o artigo 37, § 6º. Vejamos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

O artigo trata de uma responsabilidade civil objetiva direcionada ao estado, por força da teoria do risco administrativo, como nos diz Barros (2005, p.1):

No caso específico de assédio moral, necessariamente o agente público que impulsionou o processo deverá ser responsabilizado regressivamente pela Administração Pública, uma vez que o fenômeno do Psicoterror Laboral não se estabelece sem a vontade deliberada do assediador.

Nos casos de assédio moral na Administração Pública, direta ou indireta, a vítima deverá pleitear reparação dos danos sofridos diretamente ao Estado, que posteriormente irá responsabilizar regressivamente o agente público que procedeu de forma diversa do que diz a lei. Haverá, com isso, um retorno aos cofres públicos da quantia paga a título de indenização à vítima, sem que haja prejuízo das medidas administrativas cabíveis.

6.2 Na Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho apesar de não ter um artigo específico para o tema: assédio moral possui uma maneira pela qual se pode garantir a integridade psíquica do

trabalhador agredido, por meio do artigo 483, que trata dos casos que dão causa a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Mas é preciso que analisemos, em primeiro lugar, o contrato de trabalho entre empregado e empregador.

O contrato de trabalho gera direitos e obrigações, tanto para o empregado, quanto para o empregador, isto, porque é consensual, sinalagmático ou comutativo. Dentre as obrigações geradas para ambas as partes, temos as fundamentais, que em suma podemos dizer que consiste no dever de prestar serviços ou colocar-se à disposição do empregador, para o empregado, e para o empregador, a obrigação de pagar salários em dia; mas além dessas obrigações, devem ser observadas também as obrigações secundárias, que também emergem do contrato de trabalho, e que consistem em obrigações de caráter moral, que visam tutelar a condição humana dos pactuantes, entre ambos deve haver recíproco tratamento respeitoso.

Ao empregado cabe:

O empregado deve dedicar-se as suas tarefas com especial atenção, tornando seu trabalho produtivo e útil, evitando o desleixo e a indolência, caracterizadores da desídia, falta grave ensejadora da dispensa por justa causa. (ALMEIDA. Amador Paes de. CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência/ Amador Paes de Almeida. 3ª Ed rev e atual – São Paulo: Saraiva, 2005, p. 225)

Como vemos na citação acima colacionada, o empregado deve ter disciplina e bom comportamento, quando não acontece dessa forma, pode ocorrer o assédio moral, onde o empregado não respeita a honra e a boa fama dos superiores hierárquicos, e também os colegas de serviço, ensejando assim a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Já o empregador tem obrigação de assegurar ao empregado condições de trabalho:

É dever do empregador não só colocar a disposição do empregado todos os meios necessários ao exercício de suas funções (utensílios, instrumentos e matéria-prima) como, inclusive, assegurar-lhe as condições indispensáveis de proteção previstos em leis de ordem pública, e por isso mesmo, imperativas e impostergáveis. (ALMEIDA. Amador Paes de. CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência/ Amador Paes de Almeida. 3ª Ed rev e atual – São Paulo: Saraiva, 2005, p. 225)

Quando o empregador permite que ocorra na empresa o assédio moral, tornando assim, o ambiente de trabalho hostil e insuportável, fere essa obrigação, já que não se garante mais as condições indispensáveis de proteção, como nos diz Amador Paes de Almeida (2005, p.2).

Ainda ao empregador, “é vedado utilizar-se do empregado em funções diversas daquela convencionada.” (ALMEIDA, 2005, p.1)

Assim, no assédio moral, muitas vezes o empregado é retirado de sua função, sendo rebaixado e ridicularizado, em decorrência disso ocorrerá uma alteração unilateral nas condições de trabalho, que é vedada por lei, é o que dispõe o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (...).

Saliente-se que, mesmo que o empregado, de livre e espontânea vontade, se submeta a alteração, se esta mudança o deixa em condição desfavorável, onde lhe seja imposto funções alheias àquelas para as quais fora contratado, o empregado poderá recusar-se a isso e ainda postular perante a justiça do trabalho a rescisão do contrato laboral e ainda pedido de indenização; quando o empregado se dispõe a mudar de função, por exemplo, por medo de ser despedido, e depois, observa-se que essa mudança o deixou em condições degradantes, mas ele começa a ser ameaçado e pressionado a manter essa situação, há uma pressão psicológica que, se praticada de forma reiterada e com a conduta dolosa de ridicularizar o empregado ou ainda forçar a sua saída da empresa, estamos diante do assédio moral.

Mais especificamente, o assédio moral se insere na conduta da alínea “e” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Para se caracterizar a rescisão indireta, é necessário obedecer a critérios ou requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais (GODINHO, 2006, p.1211).

Temos como requisitos objetivos:

a) **tipicidade da conduta faltosa** – Para uma conduta se enquadrar em um dos casos da rescisão indireta, necessária que haja prévia cominação legal. O já citado autor diz que “a plasticidade dessa tipificação tem permitido a adequação de tipos jurídicos tradicionais a condutas que adquiram notoriedade mais recentemente, como ocorre com o assédio sexual” (GODINHO, 2006, p.1211).

b) **gravidade** – A conduta praticada pelo empregador deve ser grave o suficiente a causar a rescisão indireta do contrato do empregado.

Já os requisitos subjetivos são:

a) **autoria empresarial** – Para se configurar a rescisão indireta o ato deve ter por sujeito ativo o empregador ou seus prepostos.

b) **dolo ou culpa** – O ato praticado pelo empregador não é agravado nem atenuado pelo seu tipo, isto é, seja grande ou pequeno empresário deve responder pelo assédio. Godinho (2006, p.1211) diz “praticamente, apenas no caso de infração por ofensa moral (artigo 483, “e”, Consolidação das Leis do Trabalho) é que pode tornar-se relevante a consideração sobre a individualidade do empregador ofensor, o que não acontece nos demais tipos jurídicos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (GODINHO, 2006, p.1213).

Por requisitos circunstanciais, Godinho (2006, p. 1214) cita:

a) **nexo causal entre a falta e a penalidade** - “a ordem jurídica exige que haja efetiva vinculação entre a falta imputada ao empregador e a fundamentação da rescisão indireta pretendida pelo obreiro” (GODINHO 2006, p. 1214).

b) **adequação entre a falta e a pena aplicada e proporcionalidade entre elas** – segundo tal requisito, a falta cometida pelo empregador deve ser grave o suficiente a ter como consequência a rescisão do contrato de trabalho da vítima.

c) **imediatez da punição** – o empregador deve, ao tomar conhecimento da falta cometida por seu empregado, aplicar imediatamente as penas adequadas.

d) **ausência de perdão tácito** – caso não haja imediatez na punição, estará configurado o perdão tácito.

A hipótese tratada no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho é insuficiente, posto que somente o assédio moral descende, aquele que parte do hierárquico superior diante

dos empregados inferiores; é que ensejaria o pedido de rescisão indireta. Fica evidenciado que a lei trabalhista não prevê tutela específica para o assédio moral ascendente, ou seja, aquele sofrido pelo superior hierárquico; ou ainda para a figura mista ou simétrica, que ocorre entre os colegas de trabalho.

O que se pode fazer é caracterizar para o assediante, nas formas: mista ou simétrica, a ruptura do contrato de trabalho com fulcro em outro artigo, o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, já que ele se refere ao assédio praticado contra qualquer pessoa.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o empregado assediante pode ensejar a ruptura ou resolução do seu contrato de trabalho por justa causa, se enquadrando no artigo 482, “j”, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

Art.482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Para Sérgio Pinto Martins:

O juiz deverá examinar os vários elementos caracterizadores da falta grave, como a intenção do empregado, o ambiente, sua escolaridade e principalmente a gravidade de tais acusações. Há necessidade de que os atos em comentário sejam divulgados. (MARTINS, 2006, p. 365).

No caso do assédio moral, na hora do julgamento, deve ser examinada a intenção daquele que assedia, é necessário que haja a vontade de agir dolosamente contra a vítima, outro fator trata da gravidade, deve ter proporções que de fato lesionem o psicológico do agredido, os atos devem ter repercussão de modo que causem efetivamente uma humilhação, assim, todos esses fatores devem ser ponderados e analisados pelo juiz.

6.3 No Código Civil

O Código Civil tutela o assédio moral no âmbito das indenizações, assim para uma melhor compreensão, se faz necessário analisar o instituto da responsabilidade civil, objetiva ou subjetiva, o que vem a ser o dano moral e a ligação com o Direito do Trabalho.

A responsabilidade civil trata das relações interpessoais quanto aos seus direitos objetivos e subjetivos, em se tratando de assédio moral, analisa-se a responsabilidade do causador do dano ou o agressor e, sendo verdadeiras, devidamente provadas, imputam-se ao agredido as obrigações e deveres, já que a vítima foi dignamente lesionada.

Em primeiro lugar devemos analisar o que é dano moral, segundo Cristovão Donizetti Heffner (2010, p.1):

Dano moral é o que atinge com potencialidade o acervo de valores de uma pessoa, causando-lhe prejuízos que lhe afetem o íntimo, a personalidade. Dano capaz de alterar o comportamento da vítima; desestabiliza a pessoa, causando-lhe traumas, por vezes insuperáveis.

O dano moral é aquele que resulta em prejuízo e em se tratando de assédio moral, podemos classificá-lo como um dano que afeta direitos fundamentais, classificado por Venosa (2003, p. 33/34) como aquele "que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima (...); abrange também os direitos de personalidade, direito à imagem, ao nome, à privacidade, ao próprio corpo, etc.", enfatizando: "será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo".

Pelo que já foi dito anteriormente sobre o assédio moral, podemos destacar que o assediador causa um dano moral para a vítima, que no nosso Código Civil encontra respaldo legal, gerando assim o direito de pleitear danos morais e receber por isso uma indenização a título de reparação moral.

O que ocorre nos dias atuais, é que as empresas tentam modernizar seus ambientes laborais e com isso, esquecem de tratar o trabalhador como ser humano, essas mudanças, embora sejam "favoráveis" para a empresa, pois podem até aumentar a sua produção, geram, em contrapartida, um ambiente suscetível ao dano moral, como nos diz Heffner (2010, p.2):

Há uma atualização no cenário em que se desenvolvem as relações trabalhistas, onde um conjunto de práticas administrativas se destacam, notabilizando-se pela busca desenfreada por resultados. A questão de fundo é a pressão da nova conjuntura econômica, cujo paradigma é a competitividade, cada vez mais rigorosa, pela conquista e manutenção de mercado. (...) O conjunto dessas práticas, em maior ou menor grau, é capaz de levar ao esgarçamento do tecido das relações trabalhistas, podendo dar causa, inclusive, às barbaridades que chegam aos tribunais: seres humanos sendo obrigados a imitar animais, pais de família tendo de dançar uma tal dança da "boquinha da garrafa", etc., eis que *usados* como um exemplo negativo para que outros do grupo possam se motivar, produzindo mais, melhorando o desempenho, pois do contrário também poderão ser tratados daquela forma.

Essa atualização do modo de produção das empresas, citada acima, faz com que o empregado fique mais vulnerável a esse tipo de situações vexatórias, que conseqüentemente tratará para a vítima do assédio um desgaste emocional e moral, e para a empresa, a conseqüência desses atos desumanos, será um prejuízo em longo prazo, já que os empregados terão direito a reparação pelo dano.

Como diz Heffner (2010, p.1):

O empregador que aceita esse tipo de deterioração no ambiente do trabalho, certamente não há de surpreender-se com condenações por dano moral. Afinal, ao permitir que seres humanos sejam tratados como objetos, sejam ridicularizados à custa de tolices do gênero, não deve mesmo estranhar-se com mais nada. Por todo o óbvio da situação, tampouco poderá alegar que não agiu com culpa. Esse tipo de modernização, se assim aceitarmos, das relações trabalhistas, traz em seu bojo o assédio moral como uma de suas conseqüências naturais.”

Então, temos que sendo o dano moral um dano pessoal, pressupõe autoria. E para que seja indenizável, "não será suficiente ao ofendido demonstrar sua dor. Somente ocorrerá a responsabilidade civil se se reunirem todos os seus elementos essenciais: dano, ilicitude e nexó causal", pondera Humberto Theodoro Junior (2007, p.7). Elementos esses que são determinados pela lei (artigo 186, Código Civil) como formadores do dano, inclusive o moral, suscetível de reparação (artigo 927, do Código Civil). Vejamos o que dizem os artigos:

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.

É a ilicitude, que gera o dever de indenizar, que está na imputabilidade da conduta do agente, por dolo ("ação ou omissão voluntária") ou culpa ("negligência ou imprudência"), expressos no próprio comando legal (artigo 186, do Código Civil). A culpa, pois, é o elemento subjetivo do ato ilícito que causa o dano.

Nas palavras de Venosa (2003, p.1):

[...] a doutrina concorda que não é fácil estabelecer o conceito de culpa, embora não haja dificuldade de compreendê-la nas relações sociais e no caso concreto. Em sentido amplo, culpa é a inobservância de um dever que o agente devia conhecer e observar.

Heffner (2010, p.2) diz que:

A culpa do agente causador do dano irá expressar-se tanto na forma intencional quanto involuntária (casos nos quais se caracteriza o ato pelo qual o dano foi causado, mas que, inicialmente, não fora previsto pelo agente). O dolo é a intenção, o ânimo do agente em prejudicar, em causar prejuízo, não apresentando maiores dificuldades conceituais para o seu enquadramento. **É relativamente fácil percebê-lo, como quando a conduta é associada aos casos de assédio moral**, por exemplo, ou quando o empregador age direcionado a descumprir determinada obrigação legal, visando auferir vantagens em prejuízo do trabalhador. Já a conduta culposa apresenta maior grau de dificuldade de enquadramento, por ser algo mais sutil. (Grifei)

No assédio moral, o agente tem a intenção de danificar a honra e o psicológico da vítima, é sempre com dolo que o assediador age, e por isso caracteriza o dano.

Quanto à reparação, vejamos:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A ilicitude do ato gera, por si só, a obrigação de indenizar, assim no assédio moral, que ocorre independente de culpa onde o agressor intencionalmente lesa a honra da vítima, fica protegido por esse artigo do Código Civil Brasileiro.

A reparação cabível tem como principal finalidade a de punir o agressor, que se utiliza da prática assediante, e em contrapartida, oferece a vítima uma compensação indenizatória, como forma de amenizar o sofrimento. A indenização por danos morais, nos casos de assédio moral trata-se da solução mais apropriada, já que é cabível em qualquer situação onde for verificada a ocorrência de um dano.

Quanto à responsabilidade civil e as ações de indenização nos casos de assédio moral, ainda se faz relevante discutir acerca do valor pago as vítimas. É necessário que ao estabelecer o *quantum* que será pago a vítima, haja uma ponderação para que não aconteça o enriquecimento sem causa, a reparação deve ser compatível com os danos suportados, tendo em vista o potencial lesivo do assédio moral.

Ressalte-se também que essa pena terá um caráter pedagógico para o assediador, seja a empresa ou a administração pública ou mesmo o empregado, a natureza jurídica dessa condenação tem o objetivo de ensinar o empregador ou aquele que comete o assédio moral a não mais praticar condutas ilícitas, já que caso o assediador reincida nessa conduta poderá ser condenado outras vezes e assim pagar pelo mesmo erro. A pena terá a finalidade de reafirmar a valorização do ser humano que foi agredido em seus direitos personalíssimos, o Juiz ao reconhecer e julgar o caso relativo ao assédio, evidência a atenção e relevância dos princípios constitucionais.

6.4 Tutela jurídica específica do Assédio Moral: Projetos, leis e julgados recentes

A tutela específica sobre o tema vem se manifestando cada vez mais em diversos Municípios que já possuem lei específica e projetos de lei sobre o assédio moral.

Entre as cidades com leis aprovadas temos: Americana/SP (Lei n°. 3.671/02), Campinas/SP (Lei n°. 11.409/02), Cascavel/PR (Lei n°. 3.243/01), Natal/RN (Lei n° 189/02), Rio de Janeiro/RJ (Lei n°. 3.921/02), entre outros.⁴

⁴ **Assédio Moral.** Disponível na íntegra no site: <www.assediomoral.org>; link: legislação; municipal. Acessado em 10.01.2011.

Paralelo a isso, existem também projetos de lei sobre o assédio moral nas relações de trabalho no âmbito Federal e Estadual. O projeto de lei federal nº 4.742/01, que prevê a transformação do assédio moral em crime, assim como ocorreu com o crime sexual, que posteriormente foi apensado a ele os projetos de lei: nº 4.960/01, que trata da tipificação penal do assédio moral; nº 5.791/01, que versa sobre coação moral no ambiente de trabalho.

Devido à falta de lei específica sobre o tema, cresce o número de decisões jurisprudenciais. Nos Tribunais Regionais e nos Superiores, os julgamentos já manifestam a indenização ou a rescisão contratual por justa causa como solução para as vítimas do assédio moral.

O Poder Judiciário não pode pelo poder-dever institucional implícito em sua essência, furtar-se de apreciar reclamatórias que envolvam tal situação fática, motivo pelo qual, vem consolidando entendimentos através dos julgamentos de todas as instâncias, que fervilham nas varas do trabalho e Cortes Trabalhistas.

Para exemplificar e corroborar tudo que foi dito, se faz prudente a exposição de algumas decisões recentes sobre o assédio moral, vejamos:

Ementa: DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - A atitude de gritar com os empregados revela, sem dúvida, dano moral aos obreiros que são obrigados a trabalhar em ambiente de trabalho tão desgastante e inóspito, ferindo a sua dignidade enquanto trabalhadores (art. 1º, III, da CF/88). A degradação das condições de trabalho, na qual se incluem o tratamento grosseiro, fazem com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, gerando dor íntima que não se coaduna com o ambiente sereno e saudável pelo qual deve o empregador zelar (art. 7º, XXII, da CF/88). Esse tipo de atitude gera o direito a uma indenização, a qual deve ser suficiente para amenizar o dano direto e de todas as suas conseqüências, além de ostentar o caráter pedagógico, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento dos negócios. (TRT-PR-00557-2007-091-09-00-8-ACO-07693-2010 - 2A. TURMA - Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO - Publicado no DJPR em 12-03-2010)

Ementa: ASSÉDIO MORAL - PROVA. O assédio moral, também conhecido como "mobbing", pode ser definido como "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (Márcia Novaes Guedes. "Terror psicológico no trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 33). Diante desse conceito, tem-se como certo que a

caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado. Por óbvio, a mera manifestação de perseguições e cobranças de metas não é suficiente. Recurso obreiro ao que se nega provimento no particular. (TRT-PR-00505-2009-003-09-00-0-ACO-00087-2010 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DJPR em 15-01-2010)

Ementa: ASSÉDIO MORAL. EXTRAPOLAÇÃO NO PODER DIRETIVO DE COBRANÇA DE PRODUTIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Sendo manifesto que a forma como eram exigidas a produtividade e o bom desempenho excedia à razoabilidade e ao poder diretivo inerente ao gestor do negócio, impõe-se a manutenção da sentença que deferiu indenização por danos morais. (TRT-PR-05461-2008-662-09-00-0-ACO-36512-2009 - 4A. TURMA - Relator: MÁRCIA DOMINGUES - Publicado no DJPR em 27-10-2009)

Ementa: ASSÉDIO MORAL. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE E CONDIÇÕES DE TRABALHO PENOSAS. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º, não significa apenas direito ao exercício de uma atividade remunerada, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. A imposição de metas de extrema dificuldade e o ambiente de trabalho hostil abalam a auto-estima do empregado e podem fazer com que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, termine por aceitar ou mesmo pedir o desligamento. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento da indenização pleiteada. (TRT-PR-04938-2007-195-09-00-0-ACO-35211-2009 - 2A. TURMA - Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 20-10-2009)

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil. (Acórdão-1ª C - RO 02840-2008-036-12-00- 7- Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 05-03-2010)

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva do empregador, violadora dos direitos da personalidade, que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o

pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil. Estando comprovado que o empregado era submetido a um tratamento vexatório e constrangedor e teve sua honra e moral abaladas, a ele é devido o pagamento de indenização por danos morais. **(Acórdão-1ªC - RO 00637-2009-018-12-00-5- Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 04-03-2010)**

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, a afixação de ranking de vendedores em local onde os demais empregados poderiam ver, aplicação de denominação vexatória aos que se posicionavam nos últimos lugares (“pangarés”), e principalmente, as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira, que, por vezes, quando questionados pelos clientes, levavam a empregada ao constrangimento pessoal, caracterizam situação específica de humilhação e/ou constrangimento da autora, de modo a configurar o assédio moral alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento. **(TRT 15ª REGIÃO - RO 0034400-51.2009.5.15.0141 – Juíza RENATA DOS REIS D’ÁVILLA CALIL - Publicado em 12/03/2010).**

EMENTA: "Dos danos morais. O reclamante logrou comprovar, que era ofendido de forma repetitiva, na frente de demais colegas de trabalho, pela preposta do empregador. Caracterizado o assédio moral. Há dificuldade de se mensurar o dano, é difícil fazer a equivalência entre a sensação dolorosa, a ofensa moral, quase sempre existente nesse dano, e o dinheiro. Há que se evitar, também, tanto a indenização simbólica, quanto o enriquecimento sem justa causa da vítima. Além disso, há que ter efeito pedagógico, de forma que, no caso dos autos, a preposta não volte a ofender os empregados da reclamada. Dou provimento, para condenar a recorrida a pagar R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por dano moral. Das perdas e danos (honorários contratuais e recolhimentos fiscais). Não prospera. O reclamante não estava assistido por sindicato de sua categoria. Inteligência da Súmula n. 219 do Colendo TST. Das horas extras. A condição de trabalho externo deve ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados, trata-se de um requisito formal exigido pela lei, conforme art. 62, I da CLT. Não houve tal comprovação por parte da reclamada. A alegação da reclamada deixa a seu cargo a comprovação de suas assertivas. No caso em pauta, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus de provar o labor externo. Ao revés, evidenciada a possibilidade de controle da jornada trabalhada, pois havia controle na portaria, na entrada e na saída, como se constata pela prova oral. Assim, faz jus às horas extras, assim consideradas as laboradas além das 8 (oito) diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Do repouso semanal remunerado. O recorrente não logrou comprovar que trabalhava aos sábados, feriados e em domingos alternados, conforme se verifica do depoimento de sua testemunha. Nego provimento. Do intervalo para refeição e descanso não concedido. O ônus da prova é da reclamada, pois não há como se exigir do reclamante prova de fato negativo. Desse ônus não se desincumbiu, como se vê pela prova oral; sua testemunha não logrou comprovar que o empregado

usufruí de intervalo intrajornada. Reformo, para condenar a reclamada a pagar ao obreiro uma hora extra diária, pela não concessão do intervalo para refeição e descanso, à luz da OJ n. 307 da SDI-1 do C. TST. Do intervalo - aplicação do artigo 384 da CLT. Dessa forma, a jurisprudência ora cristalizada é de que o empregador obriga-se a conceder tal pausa tão somente às empregadas. Não prospera. Da ausência do intervalo legal entre turnos de revezamento. Nesse passo, logrou demonstrar o recorrente ter sido descumprido o intervalo interjornada estipulado pelo artigo 66 da CLT. Para o labor entre jornadas, dentro do período de descanso de 11 horas de que trata o artigo 66 consolidado, aplica-se a OJ nº 355, da SDI-1 do C. TST. Dos salários pagos "por fora" dos recibos de pagamentos. Aqui não assiste razão ao reclamante. Declarou o obreiro em seu depoimento pessoal que recebia comissão, mas não soube o autor explicitar qual a média recebida. A prova foi conflitante e verificou-se empate, não logrando o recorrente desincumbir-se do ônus da prova. Mantenho. **RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE DÁ PROVIMENTO PARCIAL." (TRT – 2ª Região - RO 02495-2007-034-02-00-2 - DATA DE JULGAMENTO: 09/02/2010 - RELATOR(A): MARTA CASADEI MOMEZZO - ACÓRDÃO Nº: 20100060891 - DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/02/2010)**

Embora tais julgados, não possuam força coercitiva, nem representem imposição, demonstram o atual posicionamento dos Tribunais, acerca da matéria, por meio de entendimentos que se constituem em escopo para posterior criação de normas, visto que, a necessidade social é o fator determinante, que impõe a formatação das leis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio Moral é fenômeno que vem crescendo junto com as mudanças nas relações de emprego, a busca por aumento na produção em pequeno intervalo de tempo, faz com que mais pessoas tornem-se vítimas desse mal. Pessoas que trabalham submetidas a uma pressão psicológica muito forte, que em alguns casos conseguem reunir provas e tentam punir o agressor, mas na maioria das vezes, por medo de serem mais um nas estatísticas de desemprego no país, sofrem caladas as humilhações e encontram nos benefícios da previdência a solução para seu problema. Com isso, o que se pode constatar é a concessão exagerada de benefícios que poderiam ser evitados se o mal fosse combatido no seio das relações trabalhistas, ou seja, no ambiente de trabalho.

Podemos afirmar que o assédio moral é de fato um problema crescente em todo o mundo, o que desperta em várias áreas de estudo a necessidade de se discutir o tema, afim de que se encontrem boas maneiras de se coibir a prática desse terror psicológico, e de que não haja retrocesso na garantia de direitos que foram conquistados ao longo do tempo, principalmente com a evolução das constituições.

O meio jurídico com auxílio de outras áreas afins como a psicologia, a sociologia, a medicina do trabalho e a psiquiatria, devem identificar condutas agressivas como as que ocorrem com as vítimas ou possíveis vítimas do assédio, e punir os agressores, com o objetivo de banir das relações trabalhistas atos perversos que atingem a dignidade e saúde do trabalhador.

A sociedade, os trabalhadores, o Estado e os operadores do direito devem agrupar-se para combater esse mal, seja ensinando como se defender ou mesmo encontrando soluções para que o mesmo não ocorra, seja por meio de estudos, pesquisas ou mesmo relatos de vítimas, com o intuito de erradicar práticas abusivas que de tão constantes e repetitivas se tornam um verdadeiro problema de saúde pública.

Provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar: desenvolvimento econômico com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral. Entretanto, para se obter

êxito nessa tarefa, é preciso que os direitos fundamentais tutelados pela nossa Constituição Federal sejam resguardados e esclarecidos para todos os trabalhadores, com a finalidade de que todos saibam que podem se defender desse *psicoterror*, dessa letargia dominante na seara laboral.

As pesquisas realizadas e citadas nesse estudo mostram que o assédio moral se associa a doenças como a depressão, por exemplo, onde a vítima mesmo depois de afastada daquele ambiente onde sofreu constantes agressões, ainda se atormenta e se angustia ao lembrar-se dos atos por ela vividos. O assédio gera conseqüências para os colegas que acompanham a trajetória da vítima, que procuram mais a individualidade, interferindo na sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos, tal qual como a vítima.

A normatização se faz necessária e imprescindível, pois as vítimas do assédio não terão apenas prejuízos de ordem moral, os atos vão além de ferir a honra e a dignidade, possuem potencial para que a vítima desenvolva doenças psicossomáticas de diversas ordens, que em casos mais graves geram a incapacitação para exercer seu trabalho. Ao contrário do pensamento de alguns, o assédio moral esta muito presente nos diversos ambientes de trabalho, e não deve ser encarado como uma contingência normal do mercado, apesar da procura superar a demanda, o trabalhador não pode ser submetido diuturnamente a agressões de ordem moral e simplesmente silenciar-se por medo de perder seu emprego.

Nos posicionamentos jurisprudenciais de vários Tribunais Regionais e Federais, e nas tímidas manifestações doutrinárias, já se concentram esforços para que o fenômeno do assédio seja bem explicado e exemplificado por atos do cotidiano do ambiente de trabalho prejudicado, as penas aplicadas devem ser cada vez mais encaradas como penas educativas ou pedagógicas, para que possa atingir êxito, se tornando para os agressores um prejuízo considerável e uma punição para seus excessos, e para as vítimas uma reparação simbólica pelo mal sofrido afim de que sejam amenizadas as dores por elas sofridas.

Assim como outros estudiosos do tema, a proposta é que seja feita uma releitura afim de que se encontre execução dos mecanismos sociais e jurídicos existentes em nosso ordenamento que permitam inibir a ocorrência e/ou a intensificação do assédio moral, de modo a efetivar o primado constitucional da dignidade da pessoa humana.

É necessário e indispensável que empregadores e também o estado, por meio do serviço público, lancem mão de mecanismos que mostrem aos trabalhadores como surge o

psicoterror, fazendo com isso a prevenção por meio da informação. Feito isso, se há uma verificação que já há vítimas, é interessante que se disponibilize um processo de reabilitação profissional. A organização do ambiente precisa ser planejada de tal sorte que, sejam mantidas sempre as boas condições de trabalho.

Quanto à atuação do Ministério Público do Trabalho, pela sua função principal de fiscalizador da lei, poderia intensificar as vistorias em empresas e entidades públicas, promovendo pesquisas entre os trabalhadores e informando sobre o assédio moral nas relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: O Direito a Indenização pelos Maus Tratos e Humilhações**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio Moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n.1907, 20 de set. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11741>>. Acesso em: 16 de mar. 2011.

ALKINMIN, M. (2005). *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá Editora.

ANGHER, Anne Joyce. *Vade Mecum Acadêmico de Direito*. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009 – (Coleção de Leis Rideel).

BARBOSA, Michelli de Oliveira. **As conseqüências do assédio moral nas relações trabalhistas**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 13 out. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29271>>. Acesso em: 14 abr. 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho*. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. *Assédio moral*. Disponível em <http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm>. Acesso em 08 out. 2010.

BATALHA, Lilian Ramos. **Assédio Moral em face do servidor público**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

CAIXETA, Sebastião Vieira. *O assédio moral nas relações de trabalho*. Disponível em: <<http://www.esmpu.gov.br/boletins/pdf/boletim6.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2010.

CORRADINI, Mauro. **Mobbing de estado**. Disponível em: [http:// Google.com.br](http://Google.com.br). acesso em 02 de março de 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

ESTIGARA, Adriana. **Por uma tutela inibitória face às vítimas ou potenciais vítimas do assédio moral**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n° 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7766>>. Acesso em: 6 de abr. de 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2005.

HABERLE, Peter. **A Humanidade como valor básicoconstitucional**. In Direito e Legitimidade. São Paulo: Landy, 2003.

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

HIRIGOYEN, Marie-Francis. **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuer, 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HEFFNER, Cristovão Donizetti. **Dano moral trabalhista**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2496, 2 maio 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/14735>>. Acesso em: 4 jan. 2011.

JOÃO. A. (2010). **Mobbing, Relações Interpessoais e Satisfação Laboral**. *International Journal of Developmental Psychology*, n° 1, p.399/406.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopaedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 29 out. 2010.

MACIEL, R. H. et al, **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Psicologia & Sociedade; Recife, 2007.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAIS, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional.** Atlas – 2003.2.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** São Paulo: Saraiva, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego.** Terezina, 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>.

SALVADOR, L. **Assédio moral. Direito e Justiça.** Curitiba: O Estado do Paraná S/A, 2002.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002.

SOUZA, Wanessa Regina Pontes de. **Assédio Moral no âmbito da relação de emprego e o direito à indenização.** Campina Grande: UNESC, 2008.

TARCITANO, J. S. C. et al. **Assédio Moral no ambiente de trabalho.** Juiz de Fora – 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007.

TROMBETTA, T. (2005). **Características do Assédio Moral a Alunos-Trabalhadores nos seus Locais de Trabalho.** Dissertação de Mestrado em psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade Civil.** São Paulo: Editora Atlas, 2003.