

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS-FARR – CAMPINA GRANDE – PB
CURSO DE BACHARELATO EM DIREITO**

PATRICIO RÔMULO DE BRITO

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

**CAMPINA GRANDE
2012**

PATRICIO RÔMULO DE BRITO

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Monografia apresentada, sob a orientação do professor Esp. Jardon Souza Maia, ao Curso de Bacharelato em Direito, do Centro de ensino superior Reinaldo Ramos – cesrei. Faculdade Reinaldo Ramos-farr – Campina Grande - PB, como requisito obrigatório para a obtenção do grau de Barachel em Direito.

CAMPINA GRANDE

2012

PATRICIO RÔMULO DE BRITO

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelato em Direito, do Centro de ensino superior Reinaldo Ramos – Cesrei, como requisito para obtenção do diploma de bacharelato de Direito.

APROVADO EM ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Jardon Souza Maia
Orientador/CESREI

Prof. Esp. Francisco Yaslei de Almeida
Membro da Banca Examinadora/CESREI

Prof. Gutemberg Cardoso Agra de Castro
Membro da Banca Examinadora/CESREI

Prof. Lênio Assis de Barros
Membro da Banca Examinadora/CESREI

DEDICATÓRIA

Dedico essa monografia a minha esposa, meus pais e a minha família, e para todos aqueles que contribuíram de forma direta e indireta para essa longa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente aos funcionários, professores, colegas e particularmente ao meu orientador devido a esses 5 ANOS da Cesrei.

RESUMO

Este trabalho acadêmico define a natureza e as causas e, principalmente as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade humana, ou integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado em suas atividades laborais. O objetivo do trabalho é estudar o assédio moral no âmbito das relações de trabalho, tendo como objetivos específicos definir o que é assédio moral, explorar as causas deste e descrever suas consequências. Tendo como finalidade, então, verificar que o assédio moral é um fenômeno destruidor do meio de trabalho. O assédio moral trabalhista se refere basicamente a uma conduta praticada por qualquer indivíduo, tendo por base a exclusão deste do ambiente de trabalho. Demonstramos que o assédio não é apenas uma prática lesiva ao indivíduo, mas a todo um grupo de indivíduos, pois, com a exclusão voluntária do assediado, a equipe de trabalho fica não apenas fragmentada, mas também fragilizada.

Palavras-chave: Assédio. Direito. Trabalho

RESUMEN

Este trabajo académico define la naturaleza y causas, y sobre todo las consecuencias de la intimidación en el lugar de trabajo. La intimidación es una conducta abusiva, psicológico, lo que socava la dignidad humana o la integridad psicológica, que tiene el efecto de excluir a la posición del empleado en sus actividades. El objetivo del estudio es la intimidación en el contexto de las relaciones laborales, con objetivos específicos definir lo que es la intimidación, la exploración de las causas y describir las consecuencias de esto. Para fines continuación, compruebe que el acoso es un fenómeno destructivo del ambiente de trabajo. El acoso laboral se refiere básicamente a una actividad empresarial realizada por cualquier persona, sobre la base de la exclusión de este escritorio. Se demuestra que el acoso no es sólo una práctica perjudicial para el individuo, sino a todo un grupo de individuos, lo que excluye voluntario acosado, el trabajo en equipo no sólo está fragmentado y frágil también.

Palabras clave: Acoso. Derecho. Trabajo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
2.1 O QUE É ASSÉDIO?	11
2.2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2.3 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL	18
3. CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
3.1 O ASSEDIO MORAL TRABALHISTA	19
3.2 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	20
3.2.1 Quem são os que assediam	21
3.2.2 Quem são os assediados	22
3.3 COMO SE POSICIONAR A VITIMA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	23
4. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	26
4.1 O DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO	26
4.2 RESPONSABILIDADE POR DANOS	27
4.3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	27
4.4 FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	28
4.5 ENFOQUE DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	30
4.5.1 Legislação Nacional	31
5. METODOLOGIA	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37

1. INTRODUÇÃO

A palavra *trabalhar* se origina do latim popular *tripaliari* de que se derivam o *trivagliare* italiano e o *travailler* francês, em sentido amplo designa toda pessoa que executando um esforço físico, ou intelectual no desempenho de uma atividade, ou de uma profissão, realizam um *empreendimento*, promove uma *obra*, ou obtém um *resultado*, tendo em mente satisfazer uma necessidade economicamente útil¹.

Outrossim, no sentido constitucional, o *trabalho* além de ser assegurado a todos, afim de possibilitar uma existência digna ao trabalhador, é uma *obrigação social*.

Destarte, sendo o trabalho uma atividade produtiva, qualquer fato capaz de injustamente impeli-lo, ou que seja causa de uma inatividade, resultando em prejuízo ou perda para o trabalhador, dá motivo a justa indenização.

Com efeito, é verdade dizer que através dos tempos, o vocábulo “trabalhar” veio sempre significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo; enfim valores negativos dos quais se afastavam os mais afortunados.

Igualmente, a evocação etimológica desse passado se faz pertinente, por guardar estreita relação com o cenário em que se descortina o assunto deste trabalho, fenômeno muitas vezes invisível, mas que vem se alastrando no âmbito laboral e que merece especial atenção das empresas, das organizações de proteção ao trabalhador, dos trabalhadores e da sociedade em geral, devido aos danos que provoca.

Ademais, a história nos remete que as relações de trabalho tiveram ao longo do tempo diferentes enfoques de proteção. Inicialmente, visava-se preservar a própria vida do trabalhador, ante a agressividade das máquinas e do meio ambiente físico que a ceifavam². Q

Com a primeira Grande Guerra, a reivindicação passou a ser para a proteção voltada para a preservação da qualidade de vida no meio ambiente laboral³. Finalmente, nas últimas

¹ SILVA, De Plácido e. Vocabulário jurídico, Rio de Janeiro, 2000.

² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “Saúde mental para e pelo trabalho”, in Revista LTr nº 67-06/670, junho/2003.

³ DEJOURS, Christophe. “A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho”. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992, p. 14-25 apud FONSECA (*op. Cit.*)

décadas a luta que mobilizou a ação sindical volta-se para as medidas preventivas da higidez mental do trabalhador⁴, prisma de estudo do presente trabalho.

Novamente, o sistema econômico mundial que promove ao homem todo o conforto possível, também o torna escravo do trabalho, fazendo com que trabalho e sofrimento caminhem juntos dentro das empresas, pois muitas vezes para se atingir a produtividade desejada, faz-se do trabalho um fardo pesado.

Diante desse quadro, que se descortina, faz-se necessário compreender como o assédio moral se manifesta, e como é percebido pela gerência e funcionários e, como é tratado dentro das empresas, visto ser um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que frequentemente é banalizado e até ignorado, algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento.

Destarte, verifica-se, pois, que o assédio moral é um fenômeno destruidor do meio ambiente de trabalho, refletindo suas consequências na redução da produtividade e causando sérios danos e desgastes psicológicos.

Mostra-se necessário que os organismos internacionais, os Estados, as empresas, os movimentos representantes dos trabalhadores e, finalmente o direito esboquem uma luta contra o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e seus efeitos perversos, para preservação não somente da saúde física dos trabalhadores, mas também do seu quadro de saúde mental e, ao seu aspecto psíquico-emocional.

No presente trabalho, o assédio moral será estudado no âmbito das relações de trabalho, envolvendo seus aspectos caracterizadores, como toda e qualquer conduta abusiva, frequente e intencional, por meio de atitudes, palavras, gestos, ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa no ambiente laboral, vindo a por em risco seu emprego, ou degradando o ambiente de trabalho.

Com efeito, a realidade desse cenário e do peso inconcebível com que ele tende a impactar a área de gestão de recursos humanos vindouros, forma as molas propulsoras que alimentaram o interesse pela elaboração deste trabalho. Desmistificar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado.

⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “Saúde mental para e pelo trabalho”, in Revista LTr n° 67-06/670, junho/2003.

2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é o termo empregado para designar toda conduta opressiva que cause constrangimento psicológico ou físico a uma pessoa. A qualificação de moral, aposto pelo direito, ao se preocupar com as consequências do assédio nas relações humanas, trouxe o substantivo para os domínios da mente, representando a sufocação da vontade individual, com o intuito de subjugar a personalidade aos desígnios do assediador pelo esgotamento da capacidade de resistência da vítima, demolindo suas defesas e auto-estima.

A mesma idéia de sufocação opressiva é expressa por substantivos correspondentes em inglês (*mobbing, ato de cercar, bullying, ato de intimidar*), em francês (*harcèlement, pressão sufocante*) e em espanhol (*acoso ato de acosar*).

Outros fatores negativos, pertinentes à formação do caráter do homem, somam-se, senão para dar origem, ao menos para robustecer a prática do assédio moral. Estão entre ele a competição, a inveja, a emulação, a ambição pelo poder e a riqueza, alimentados por fatores negativos de formação do caráter humano, tais como o instinto de domínio, a obsessão possessiva e a aversão à partilha.

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensa à sua personalidade, dignidade, ou integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado em suas atividades laborais.

2.2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A definição do assédio moral nas relações de trabalho revela que a finalidade maior do agressor é a exclusão da vítima no ambiente laboral, expondo-a a situações de desigualdade, constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo, interiorização, ridicularização, culpabilidade, descrédito etc., diante dos colegas e afins.

Tais atitudes que na maioria das vezes são conduzidas por alguém hierarquicamente superior no organograma da empresa, quando repetitivas e prolongadas, afetam diretamente o exercício profissional, caracterizando, sobretudo, pela imposição de situações humilhantes e degradantes ao trabalhador, dentro de seu ambiente de trabalho, com exposição efetiva e contínua da vítima.

Destarte, o assediador caracterizar-se pela agressividade, mas também pode adotar atitudes de desprezo, ironia ou a obsessão em demonstrar aos outros, reiteradamente a superioridade da função que exerce.

Estudos mostram que outra característica relevante do assédio moral é a necessidade de uma platéia a fim de inverter a lógica perseverança do assediador, através da qual busca focalizar a vítima como a única culpada e responsável pela situação segregacional na qual foi submetida.

O professor e jurista Cláudio Armando Couce de Menezes (2012), Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 17^a Região, ressalta que o assédio moral caracteriza-se por constituir-se em um mal que apesar de não ser novo, ganha destaque nas ciências médicas do trabalho e merece atenção dos juristas, *in verbis*:

(...) manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, mobbing, bullying ou harcèlement moral, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e na medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas⁵.

O Ilustre professor e jurista Couce de Menezes (2012), em seu artigo “Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos”, menciona a opinião da estudiosa francesa marie-france hirigoyen, sobre o assunto, segundo a qual:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto palavra, comportamento, atitude ...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade e a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁶

Alguns casos estudados e analisados pelo professor Couce de Menezes merecem destaque por sua importância diante de situações corriqueiras que demandam um número incontestável de reclamações judiciais, *in verbis*:

⁵ JUSTIÇA DO TRABALHO, H. S. Editora, Porto Alegre, 2002, p. 15.

⁶ Ib. Ibid., p. 16

(...) muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de alguma estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nestes casos é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.⁷

A situação perversa em que pode ser submetido um trabalhador pode ser compreendida também nos estudos de HEINZ LEYMAN, pioneiro sueco, citado pelo professor e jurista Couce de Menezes, segundo o qual as práticas decorrentes do assédio moral constituem-se na, *in literis*:

(...) deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo, que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.⁸

Além disso, o assédio moral trabalhista é concebido como uma forma de “terror psicológico” praticado pela empresa, seus prepostos, ou pelos colegas de trabalho, manifestado por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da vítima, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho, ou mesmo como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas.

Em consonância com a doutrina MONATERI, BONA e OLIVEIRA⁹, a importância e o mérito de se estudar um fenômeno como o assédio moral nas relações de trabalho, está em se alcançar uma definição que pode agrupar uma série de comportamentos que suas vítimas, principalmente aquelas que trabalham em empresas de médio e grande porte, notavam como sendo “algo errado”, porém pela falta de uma categoria específica desse mal, muitas vezes submetiam-se e tornavam-se cúmplices de tais práticas perversas e devastadoras.

As implicações do terrorismo psicológico são várias, afetando a saúde mental e física da vítima, implicando comumente doenças como sentimentos como de raiva, ameaça, medo, humilhação, vulnerabilidade, depressão e estresse, minando a confiança em si própria, por vezes chegando até mesmo ao suicídio.

⁷ Ib. Ibid., p. 20

⁸ Ib., Ibid., p. 20

⁹ O mobbing com o legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho RTDC, vol. 7, julho/set 2001.

O assédio moral geralmente apresenta-se como uma forma sutil de degradação psicológica, por vezes difícil de identificá-lo, em virtude de envolver a pessoa em um contexto tal que é levada a pensar ser merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras que suporta.

Ultrapassada a fase de reconhecimento do assédio, mais acessível é a fase de sua comprovação, pois, em grande parte, o processo é feito perante os demais colegas, com a exposição pública e reiterada das críticas e ofensas ao trabalho da pessoa, ainda que nem sempre de maneira escrita e de declarada perseguição.

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não se completa por exposições ocasionais e esporádicas.

Assim, esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ao mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto nas relações e condições de trabalho.¹⁰

Destarte, uma das discussões atuais sobre o tema, que inclusive foi levantada durante debate no 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho¹¹ é a questão da necessidade de ocorrência do dano psíquico emocional para que o assédio moral esteja configurado.

Igualmente, a questão da repetitividade com imediatidade sempre preocupou os estudiosos da matéria. O Dr. Heinz Leymann, pioneiro no estudo do assunto, sugeriu que somente se considerasse sob o assédio moral as pessoas expostas à violência psicológica extrema e frequente (pelo menos uma vez por semana) e prolongada (cerca de seis meses).¹²

Com efeito, a experiência mostra que o alvitre é um bom parâmetro, mas não deve ser tomado como uma demarcação fixa de fronteira temporal entre o que é e o que não é assédio moral, pelo que isto irá dizer o julgador, conforme os dados da instrução fática, na qual não se pode deixar de considerar as diferenças de estrutura psicológicas do assediado, da intensidade da pressão psicológica, mensurável pelo grau de virulência do assédio, e pelo

¹⁰ Acórdão nº 9029/2002 – TRT 17ª Região – 1142.2002.006.17.00-9 – Publicado no D.O.E: 15/10/2002.

¹¹ Promovido pela LTR. São Paulo, novembro/2003.

¹² BARROS, Alice Monteiro de, conferência pronunciada no I Congresso de Saúde Mental realizado de 3 a 5 de maio de 2004, em Goiânia, GO, promovida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região e pelo Instituto goiano de Direito do Trabalho.

resultado visado, que pode ser simplesmente a desistência da melhoria de salário, a elevação de um posto de chefia ou a exclusão do trabalhador da empresa.

A questão do assédio moral no ambiente de trabalho merece atenção da sociedade em geral e das autoridades competentes, pois estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT¹³ e a Organização Mundial de Saúde – OMS, no ano de 2000, mostrou perspectivas muito pessimistas para os próximos vinte anos, no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais.

Segundo as pesquisas, predominarão nas futuras relações de trabalho problemas como as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, demonstrando um grande problema a ser enfrentado.

A OIT ainda destacou a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. Estudos realizados na União Européia explicitam que 8% (oito por cento) dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convive com o tratamento tirânico de seus superiores hierárquicos¹⁴.

O problema do assédio moral também é motivo de grandes preocupações no Brasil, pois conforme relatado em matéria jornalística¹⁵ o tema é ainda pouco discutido, mas os números também assustam. Estudo realizado em 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético), mostra que dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho.

Segundo estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as maiores vítimas são as mulheres, com 65% das entrevistadas relatando históricos de humilhação decorrente de relações laborais, contra 29% dos homens.

Por fim, em pesquisa realizada no Brasil, com um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo o território nacional, 68% dos entrevistados afirmam ser vítimas de algum tipo de humilhação varias vezes por semana, sendo que a maioria deles (66%) disseram que as humilhações partiram de seus respectivos superiores.

¹³ In [HTTP://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inj/pr/200/37.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inj/pr/200/37.htm) - 10.10.2000

¹⁴ SCHIMIDT, Martha Hafeld Furtado de Menconça. “O assédio moral do direito do trabalho”. In. Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

¹⁵ Jornal folha de São Paulo, edição de junho de 2001.

Importa ressaltar, que o assédio moral trabalhista também pode ocorrer após o término do contrato de trabalho, quando o ato lesivo fizer correspondência a fatos ocorridos no tempo de sua vigência.

O reconhecimento da necessidade de uma satisfação indenitária constitui marco importante no campo da legislação trabalhista. Sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, assim se posiciona a nossa doutrina:

A constatação da existência de um patrimônio moral e a conseqüente necessidade de sua reparação, constituem marco importante no processo evolutivo no Direito do Trabalho. Isto porque apresenta a defesa dos direitos do espírito humano e dos valores que compõem a personalidade do homem (Fernando B. Freire apud Marcus Vinicius Lombregart; 2001: 85).

Destarte, uma das principais funções das normas laborais está em assegurar o direito à dignidade das partes envolvidas na relação empregado/empregador e, nesse sentido muito se tem conquistado, notadamente no tocante à dignidade do trabalhador, que ocupa uma posição de inferioridade, expondo-se a atitudes capazes de ferir sua dignidade moral, com repercussões psicológicas muitas vezes irreparáveis.

Com efeito, é princípio geral do direito, norteador da teoria da responsabilidade, que aquele que causar dano a outrem fica obrigado à reparação. Este princípio também está presente no Direito do Trabalho, e a proteção da personalidade do trabalhador é um dos deveres do empregador, cabendo reparação ao dano moral trabalhista, caso este venha a ocorrer.

Sobre o tema em questão, Siqueira Neto (1996:117), reconhece que muito empregador vale-se de práticas abusivas, possuindo excessivos poderes sobre os trabalhadores, conforme podemos conferir, *in verbis*:

(...) esse poder muitas vezes é exercido com inegável autoritarismo e na mais absoluta unilateralidade. Ao contrário dos países desenvolvidos, o Brasil ainda possui um sistema de relações de trabalho bastante favorável aos desmandos patronais. Assim, não raro situações que o empregador, ao invés de resolver um conflito por meio do diálogo, utiliza-se de prerrogativas que a legislação trabalhista lhe confere e passa a perseguir discretamente o seu desafeto. É dessa forma que surgem as transferências desnecessárias e abusivas, exclusivamente motivadas no sentido de importunar o trabalhador, transferindo nessas circunstâncias, onde inegavelmente o trabalhador fica exposto à toda sorte de humilhações e desgostos, entendemos cabível a reparação por danos morais.

Com efeito, qualquer ofensa aos direitos personalíssimos, em decorrência do Contrato de Trabalho, culmina na autorização da rescisão contratual pelo empregado ou pelo empregador, sob o pálio dos arts. 482 e 483 da CLT, como também a postulação da satisfação indenizatória cabível.

Igualmente, é sempre relevante recorrermos aos ensinamentos de Arnaldo Sussekind (1995: 595) sobre a relação de subordinação entre empregado e empregador no contrato de trabalho, que nos ensina o seguinte, *in verbis*:

O cotidiano da execução do contrato de trabalho, com relação pessoal entre o empregado e o empregador, ou aqueles a quem este delegou poder de comando, possibilita, sem dúvida, o desrespeito dos direitos da personalidade por parte dos contratantes. De ambas as partes – convém enfatizar – embora o mais comum seja a violação da intimidade, da vida privada, da honra ou da imagem do trabalhador.

Portanto, é notório que o trabalhador representa a parte mais fraca da relação de trabalho, geralmente devido à inferioridade econômica e cultural, sendo por isso submetido, em muitos casos a suportar determinadas ordens, que além de lhe magoar, denigre sua imagem perante seus colegas de trabalho. Nesse aspecto, importante se faz transcrever o lapidar ensinamento do ilustre professor Pinho Pedreira (1991: 553/553), *in verbis*:

(...) como é sabido, o trabalhador deve cumprir pessoalmente a principal prestação do seu cargo, como ocorre nos outros contratos, mas permanentemente incorporando-se a uma organização alheia com a obrigação de realizar tarefas em lugares e condições determinados, submetido a todo momento às faculdades de direção e disciplinares que a lei reconhece ao empregador. Isto quer dizer que, enquanto nas contratações privadas, se acham normalmente em jogo valores econômicos e como exceção podem ser afetados bens pessoais dos contratantes, geralmente de forma indireta, no contrato de trabalho, o trabalhador pela sua situação de dependência pessoal em que se encontra, arrisca permanentemente seus bens mais valiosos (vida, integridade física, honra, dignidade). Consta nas mesmas conclusões, que no ordenamento jurídico argentino a personalidade e a dignidade do trabalhador foi objeto de uma especial proteção, garantindo-se assim, seus interesses, idéias e morais. O empregador há de responder pelos danos morais que cause, por seu dolo ou culpa, lesando-se esses interesses ou bens não patrimoniais. Para que proceda a reparação, o dano deve ter entidade suficiente para afetar a personalidade do trabalhador, em qualquer de suas manifestações.

Apesar de já ter sido abordado tal questão, vale lembrar que o assédio moral trabalhista pode ser praticado tanto pelo empregador, quanto por seus prepostos, bem como por ocupantes do mesmo grau hierárquicos, existindo casos frequente ensejadores da tal reparação.

2.3 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Vivenciamos salutar avanço do direito do trabalho, no terreno da proteção dos direitos fundamentais e dos valores humanos essenciais. O assédio moral no seu alcance mais amplo é repudiado pela ordem jurídica, que reconhece a responsabilidade do agente pelo ressarcimento do dano imaterial e/ou material que causar.

Destarte, o já exposto nos permite constatar que o assédio moral constitui um ato ilícito civil ou trabalhista, conforme se origine de relação genérica de trabalho ou de relação específica de emprego, atingindo o patrimônio imaterial do assediado.

No entanto, já se sabe, e é válido ressaltar, que em determinadas situações fáticas, o tratamento desigual não caracteriza discriminação atentatória da dignidade da pessoa, como, por exemplo, o tratamento dado às gestantes e a restrição da prática de atividades mais pesadas, por justificarem-se pela própria desigualdade de condições. Nesse sentido, assim dispõe a Convenção nº 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho:

As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art. 5º, I). Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não será considerada como discriminação.

A diretiva 76/207/CEE da EU - União Européia, também dispõe sobre situações que não devem ser consideradas discriminatórias, acrescentando o requisito da proporcionalidade:

Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objeto ser legítimo e o requisito proporcional, adotados os meios adequados e necessários não são considerados como discriminação (arts. 2º e 6º).

Ademais, a OIT - Organização Internacional do Trabalho, quando da adoção da “Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento”, em 1998, elegeu a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado da liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil.

Tal Declaração estabelece uma obrigatoriedade de respeito a tais direitos fundamentais, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 182).

Nesse diapasão, o assédio moral decorre de uma conduta que viola a personalidade do indivíduo, implicando o dever de reparação pelo responsável, consistente em satisfação pelo dano moral, cumulado com indenização pelo dano material, se for o caso.

Portanto a natureza qualificadora do ato ilícito (assédio moral) preside a mesma qualificadora do dano, que poderá ser civil ou trabalhista (conforme a relação seja do gênero trabalho ou da espécie emprego), da indenização (prejuízo do patrimônio material), ou reparação (prejuízo do patrimônio moral).

3. CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 O ASSEIDIO MORAL TRABALHISTA

O assédio moral trabalhista é um tipo de violência psíquica do trabalho, que se caracteriza, sobretudo, pela imposição de situação humilhante e degradante ao trabalhador, preferencialmente com exposição excessiva e continua.

Os objetivos do assediador são vários, geralmente focados na exclusão da vítima, com pressão deliberada para forçar uma demissão, aposentadoria precoce, licença para tratamento de saúde, e mesmo por crueldade para o próprio divertimento, criando uma situação de constrangimento para que a vítima, por si mesma julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho.

Todos estes comportamentos expõem a vítima de assédio moral a embaraços e abalos psíquicos, e a diminuição do valor e da importância do seu trabalho em relação aos outros colegas.

Muitas vezes a finalidade parte do empregador imotivadamente, mas com objetivos escusos de excluir alguém indesejado, criando uma situação para furtar-se de despesas trabalhista, como verbas rescisórias contratuais.

Nesse passo Francisco Marques¹⁶ nos traz que uma das formas de exclusão do empregado é através do famoso PDV - Programa de Desligamento Voluntário, pois segundo ele, cria-se no aderente a chamada “ilusão monetária”. Acrescenta o autor que o sindicato dos

¹⁶ Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho – Dano Moral – Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. Ed. LTr. – 25 de março de 2003 – pg. 22.

bancários de São Paulo, por meio de uma pesquisa, apontou que 90% dos funcionários que aderem ao plano se arrependem, pois a maioria o faz em virtude de terror psicológico: ameaça de demissão, de transferência para localidade distante, registrando ainda casos de depressão, separações e até suicídio entre os pedevistas.

3.2 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

O assédio moral trabalhista pode partir do empregador ou de seus prepostos, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

Desta feita, o assédio moral trabalhista prescinde da existência de hierarquia entre o agente e a vítima, e em razão desta possibilidade de múltiplos direcionamentos, a doutrina fixa ainda a seguinte classificação, tomando em consideração o assediador e a vítima:

- **Assédio Moral descendente:** Tem como agente pessoa que ocupa na empresa posição hierárquica superior àquela da vítima (pode, portanto ser o próprio empregador ou não). Nesse caso implica em verdadeiro abuso de poder.
- **Assédio Moral ascendente:** O assédio moral parte de um ou de vários subordinados em relação a alguém que ocupe posição hierárquica superior na empresa (pode ser o empregador ou não).
- **Assédio Moral horizontal:** Neste caso, vítima e assediador se encontram no mesmo patamar hierárquico. Vale dizer, são colegas de trabalho. Em geral decorre de conflitos interpessoais, competitividade, rivalidade etc.
- **Assédio Moral misto:** Tanto superior hierárquico como pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico atuam como assediadores. Pensamos que, caso o assediado ocupe posição hierárquica intermediária, possuindo subordinados, o assédio também poderia partir destes. Assim, o assédio moral misto consiste no exercício simultâneo das demais hipóteses de assédio.

Observamos a notória diversidade de condutas e direções que possibilitam as mais variadas hipóteses de assédio moral, mas desde já alerta-se para a necessidade da observância de determinados elementos para a configuração do assédio moral, não se podendo

imputá-lo a situações esporádicas onde se tem, no máximo uma mera contenda, que por definição, apresenta-se incapaz de atingir o direito da personalidade do ofendido.

3.2.1 Quem são os que assediam

O assédio moral pode ser praticado por uma pessoa individualmente ou por um grupo de pessoas.

Estudos apontam o perfil do assediador como sendo uma pessoa “perversa”, que se utiliza de mecanismos cruéis e tirânicos para intimidar e sufocar suas vítimas, atacando sua autoestima e transferindo dor e contradições que não admite em si mesmo. Como não é capaz de refletir amor e superar a solidão que o separa do mundo, é insaciável em sua busca de gratificação, sentindo intensa inveja das pessoas que são felizes com a vida que levam.

Por ser incapaz de reconhecer e superar as culpas e responsabilidades pelo mal que provoca a si mesmo, procura uma vítima da qual possa absorver sua vida e felicidade, transferindo-lhe sentimentos negativos que a passam destruir moralmente, contaminando-a com sua visão pessimista do mundo, induzindo-a a depressão e passando a alimentar-se de suas fraquezas.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só na vítima, mas de outros empregados que se encontram ao seu lado. Ele é temido, o que dificulta a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam. O importante para o tirano, em geral é chegar ao poder ou nele se manter, por qualquer meio, ou então mascarar a própria incapacidade. A meta do assediador é o domínio do local, controlando os outros.

Estudiosos do assunto afirmam existir diferença entre o assediador e a assediadora, Aufelder (apud BARROS, 2004) afirma em sua obra “Mobbing, el Acoso Moral em el Trabajo”, que o homem assediador adota uma conduta mais passiva, procurando isolar a vítima, ao passo que a assediadora utiliza-se de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam também utilizados pelos homens.

Cartilha elaborada pelo NUCODIS / DRT / SC – Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, enumera alguns perfis do assediador, conforme segue considerando a personalidade do assediador ele pode ser:

- **Perfil do assediador**

- **Profeta** – para ele demitir é “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância;
- **Pit-bull** – humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- **Troglodita** – é aquele que sempre tem razão!
- **Tigrão** – quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.
- **Mala-babão** – é um “capataz moderno” que controla e persegue os subordinados com “mão de ferro”.
- **Grande irmão** – finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares, manipula-o na primeira oportunidade.
- **Tassea** (“Tá se achando”) – é confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se forem feitos elogios ao trabalho está sempre pronto para recebê-los; contudo se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

3.2.2 Quem são os assediados

Os estudos mostram que o assediado é uma pessoa plena em vitalidade, que gosta da perfeição no que faz, teme a desaprovação, e que tem forte tendência a se culpar. Em geral busca a amizade e a admiração dos outros, proporcionando amizade e sempre apto a ajudar.

Segundo Guedes (2003, p. 63 apud OLIVEIRA, 2004):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuos no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto estima, confunde e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a si culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentindo e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.

Com efeito, a vítima do assédio moral não é uma pessoa introvertida e sem opinião própria, ou simplesmente um executor de tarefas pré-estabelecidas. A vítima potencial é aquela dotada de responsabilidade acima da média, com nível de conhecimento superior aos demais, com autoestima elevada e que acredita nas pessoas que o cercam, mas que

involuntariamente leva o agressor a se sentir ameaçado seja no cargo ou mesmo na posição que ocupa perante o grupo.

Cartilha elaborada pelo NUCODIS / DRT / SC – Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, enumera alguns perfis do assediado, conforme segue:

Perfil do assediado

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- Os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar e são mais competentes que o agressor;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos e perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Pessoas que tem senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Os que têm limitação de oportunidades por serem especialistas;
- Homens em grupo de mulheres e mulheres em grupo de homens;

Com especialmente ao gênero feminino em relação às mulheres acrescente-se ainda:

- As casadas, grávidas ou as que têm filhos pequenos;

Além dos trabalhadores acima citados podem-se ainda destacar o “assédio moral” vivenciado pelos egressos do sistema prisional.

3.3 COMO SE POSICIONAR A VITIMA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

Como já foi dito, a violência moral no local de trabalho, não é um fenômeno novo, podendo se dizer que é tão antiga quanto o trabalho, mas que nas últimas décadas, o problema vem se intensificando, em virtude das novas relações de trabalho, com o processo de flexibilização e competitividade.

As consequências psíquicas para a vítima, são desastrosas por afetar sua auto-estima e, a depender do seu perfil psicológico e de sua condição social, a sua capacidade de se rebelar contra o assediador é limitada, considerando ser o empregado a parte mais fraca da relação de trabalho.

Com efeito, desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem empregáveis, acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações, adoecendo psicológica e/ou fisicamente e quando não é demitida aumentam os riscos de sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Outrossim, no combate ao assédio moral, é importante que a vítima se posicione contra o assediador, reunindo provas da conduta abusiva e perversa (anotar os detalhes das humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa etc.).

O medo da vítima em reagir, reforça o poder do agressor, pelo que é importante que a vítima se defenda, buscando apoio de familiares amigos e colegas, notadamente os que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações semelhantes, pois o apoio, afeto e solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade e identidade do assediado.

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente saudável é uma conquista diária, possível na medida em que haja “vigilância constante”, propiciando condições de trabalho dignas, fundadas no respeito, no incentivo a criatividade e na cooperação para um ambiente de trabalho sadio e equilibrando.

Um ambiente de trabalho equilibrado e respeitoso é importante para a produtividade, como requisitos preponderantes no exercício da democracia e dos direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir para o exercício concreto e pessoal das liberdades fundamentais e dos direitos humanos essenciais.

Igualmente, no combate ao assédio moral é importante a atuação conjunta de associações, sindicatos, coletivos, instituições governamentais e pessoas sensibilizadas

individualmente, para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde, decorrentes deste mal que aos poucos vai eliminando suas vítimas e prejudicando a sociedade como um todo.

4. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 O DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO

Um ambiente de trabalho saudável é construído pelas pessoas que nele estão inseridas, com um relacionamento interpessoal respeitoso e pautado na união de forças em benefício do objetivo comum, para obtenção de êxito na realização do trabalho.

Entretanto, em algumas ocasiões essa relação de trabalho respeitosa é invadida por episódios e acontecimentos destruidores da harmonia que deve reinar no ambiente laboral, afetando a auto-estima dos empregados, desencadeando doenças e acidentes laborais e, ao empregador causando prejuízos econômicos e comprometendo a imagem interna e externa da empresa.

Cartilha elaborada pelo NUCODIS / DRT / SC – Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, enumera algumas consequências do assédio moral para o empregado e para a empresa, conforme segue:

Perdas para a empresa:

- Queda da produtividade e menor eficiência;
- Imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
- Alteração da qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedido de reparação por danos morais.

Perdas para o assediado:

Dependendo do perfil psicológico do assediado e de sua condição social, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral no ambiente de trabalho é limitada, justamente por ser o empregado a parte mais fraca da relação. Surgem então empregados desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem “empregáveis”. Acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações, adoecendo psicológica e/ou fisicamente. Uma das consequências mais marcantes do assédio moral é justamente registrada no campo de saúde e segurança do trabalho, pois

diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranquila e segura do serviço que foi lhe conferido, o empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro. Em consequência, quando não é demitido pela baixa produtividade, aumentam os riscos de vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

4.2 RESPONSABILIDADE POR DANOS

Considerando que o assédio moral infringe direitos da personalidade íntimos aos valores humanos essenciais, insta mencionar que uma vez configurada sua caracterização, haverá responsabilidade pelo dano decorrente, conforme os detalhes e natureza do próprio dano. Por conseguinte, importa ressaltar que na ordem jurídica pátria, a obrigação de indenizar evoluiu da teoria subjetiva para a teoria objetiva, inclusive com previsão constitucional. A tal respeito podemos conferir a valiosa explicação de Alvino Lima, considerando o posicionamento jurisprudencial, antecessor ao Código Civil de 2002, *in verbis*:

Foi assim que a tória da responsabilidade civil evoluiu de um conceito em que se exigia a existência de culpa para a noção da responsabilidade civil sem culpa, fundamentada no risco. Os perigos advindos da vida moderna, a multiplicidade de acidentes e a crescente impossibilidade de provar a causa dos sinistros e a culpa do autor do ato ilícito acarretaram o surgimento da teoria do risco ou da responsabilidade objetiva, a demonstrar que o direito é uma ciência nascida da vida e feita para disciplinar a própria vida.¹⁷

Com efeito, o empregador tem responsabilidade objetiva pelo dano moral trabalhista, imaterial (e também material se for o caso), independentemente da posição hierárquica que o subordinado ocupe na empresa. Mais importante, ainda, porém é que a responsabilidade patronal por seus empregados, serviçal e preposta, leva a que todo dano produzido por assédio moral trabalhista é de responsabilidade objetiva e solidária do empregador (CC. art. 932).

Esse avanço legislativo é de importância salutar para que as empresas procurem exercer efetivamente o seu poder/dever de fiscalização, para se fazer observar o respeito aos valores humanos, cuja ruptura será inapelavelmente de sua responsabilidade.

4.3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Desde sua consolidação, as normas do trabalho trazem dispositivos de proteção aos empregados contra o empregador que ofenda sua honra, dignidade e outros bens

¹⁷

Paulo RT, 1960, p. 15-7.

LIMA, Alvino. Culpa e risco, São

imateriais, como o art. 483, *alínea “e”* da CLT, que garante ao empregado a rescisão indireta, se configurados casos de “atos lesivos da honra e da boa fama”, provocados pelo empregador.

Com efeito, atualmente a emenda constitucional nº 45 estabeleceu expressamente em seu art. 114, inciso VI que as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, são competência da justiça do trabalho.

Assim, a Justiça do Trabalho detém competência para apreciar dano moral, material ou a imagem, quando decorrente de relação trabalhista, decisão inclusive já assentada no STF (CC-6959-6, relator Min. Sepúlveda Pertence), se o evento do dano tem sua origem na relação de trabalho. A competência é fixada pelo “*locus*” contrato de trabalho, inclusive sua irradiação pré e pós-contratual.

Ao mesmo tempo, com o surgimento da referida norma constitucional, estabelecendo expressamente a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o dano moral trabalhista, ficou dirimida qualquer dúvida sobre a matéria, consoante jurisprudência sedimentado em nossos Tribunais, conforme podemos conferir, *in verbis*:

COMPETENCIA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANO MORAL. Tratando-se de conflito entre empregado e empregador, é competente a Justiça do Trabalho para dirimi-lo e, bem assim, para apreciar e julgar pleito por dano moral, derivado da relação de emprego, na forma como previsto no art. 114 da Constituição Federal. Sentença confirmada. Número do processo: 01235.2001.028.04.00.1 (RO). Juiz Rosane Serafim Casa Nova. Data da publicação: 12/09/2005. 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Destarte, conforme amplamente esclarecido, configurado o dano moral trabalhista o empregador tem o dever solidário de reparação, mesmo quando provocado por seu empregado, preposto ou serviçal a outro empregado, sendo a competência para apreciação e julgamento da Justiça do Trabalho.

4.4 FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

Conforme já se enfatizou, proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho salubre e providenciar para que condições desgastantes e nocivas à sua saúde sejam neutralizadas, é obrigação do empregador.

O ambiente propício às práticas do assédio moral dissemina-se naquelas empresas desestruturadas e desorganizadas, notadamente quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o, ou mesmo o encoraja.

No entanto, não pode o empregador tolerar e, menos ainda incentivar qualquer conduta hostil ou ofensiva entre seus empregados no exercício de suas atividades ou no âmbito de suas dependências, por trazer consequências malévolas para a vítima, além de ser prejudicial à produtividade.

Cartilha elaborada pelo NUCODIS / DRT / SC – Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, enumera algumas ações preventivas que devem ser tomadas pela empresa a fim de evitar as práticas de assédio moral nas suas dependências, conforme segue:

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes são tanto maiores, quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador, em relação às práticas de assédio moral. Por isso, é importante estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção e reflexão. Para conscientizar os trabalhadores é importante a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema. A empresa deve também criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a cidadania e dignidade do trabalhador. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados na empresa “espaços de confiança”, representados, por exemplo, por “ouvidores”, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio.

Um dos maiores interesses da empresa em prevenir a instalação de condutas perversas de assédio moral em seu ambiente reside no campo econômico, tendo em vista ser fonte de prejuízos múltiplos.

Desta feita, é importante para a empresa combater as práticas abusivas de assédio moral, criando programas de prevenção priorizando o diálogo e a instalação de canais de comunicação.

Destarte, sempre que existirem grupos de pessoas, existirão diferenças entre elas, o que torna importante o incentivar a cultura do respeito às diferenças, incentivando o aprendizado no lugar da punição, e priorizando a prática de atividades em grupo, em lugar de estratégias comportamentais de isolamento.

Novamente, a adoção do código de ética, conforme a Cartilha do NUCODIS / DRT / SC, com vistas ao combate de todas as formas de assédio moral trabalhista e, a difusão do respeito à dignidade e a cidadania, é outra medida de geração de feitos concretos imediatos, pertinente a ser inserida na política de recursos humanos, por parte do empregador.

Tal simples medida torna viável que os empregados levem ao conhecimento da empresa (ou empregador) problemas interpessoais de cunho lesivo, viabilizando a resolução

dos mesmos, antes que seja preparada uma lesão maior à honra ou à dignidade dos envolvidos.

Para tanto é possível, inclusive, agregar-se a atuação de conciliadores, de assistentes sociais, psicólogos e até mesmo psiquiatras, que atuem junto ao setor médico da empresa, conforme necessário.

E para que medidas sejam tomadas nesse sentido, é preciso ter em vista que estamos a falar de pessoas e não de máquinas. Assim, certamente, as providências aptas a evitar ou amenizar situações que ofereça potencial risco a harmonia e saúde no ambiente de trabalho, terão pertinência com profissionais devidamente habilitados no assunto. Afigura-se realçar a importância de que os empregados (principalmente aqueles que exercem cargos de chefia) sejam devidamente orientados e tenham suas dúvidas esclarecidas, o que pode se dar mediante a realização de palestras, ou dinâmicas de grupo, evitando-se, assim o nascimento de situações conflituosas por mera ignorância, como não raro, acontece.

Estas seriam, portanto, algumas providências, que apesar de singelas, poderiam surtir grande efeito preventivo, já que muitas vezes situações indesejadas são deflagradas em razão da mera ignorância sobre o assunto ou ausência de paliativos para as discórdias cotidianas.

4.5 ENFOQUE DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O tema do assédio moral trabalhista, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente de trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações européias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* a partir da década de 80, iniciando as propostas legislativas somente em momento posterior.

A questão ganha corpo com as pesquisas do professor Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos, com as dificuldades das relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito de *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral trabalhista, teorizando-o e obtendo o reconhecimento da comunidade internacional.

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral trabalhista, podemos elencar a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Quanto àqueles que possuem Projetos de Leis sobre o tema, incluímos Portugal, Suíça, Bélgica,

Uruguai e o Brasil. Esses países possuem como uma necessidade a uma proteção espacial sobre a conduta moral vigente no ambiente de trabalho e dessa forma uma maneira de evitar como isso é afetado nas condições de trabalho vigente.

4.5.1 Legislação Nacional

Cumprе ressaltar que a Constituição Federal determina a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho - art. 22, I CF/88. Igualmente, ainda não há lei federal específica para tratar do tema do assédio moral no ambiente de trabalho.

No entanto, a Professora e jurista Sônia Mascaro Nascimento¹⁸, anotam que a despeito da competência privativa da União para legislar sobre matéria, estão em vigor em diversos municípios de São Paulo, normas destinadas a regulamentar as condutas e relações entre a Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional e seus contratados, notadamente no que diz respeito aos requisitos da subjetividade, procedimento e sanção.

Com efeito, os Municípios indicados pela Ilustre Professora Sônia Mascaro, com legislação sobre o assédio moral, estão a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação, além de lei do estado do Rio de Janeiro, em ordem cronológica :

- Iracemápolis (Lei nº 1.163, de 24/04/2000 e o Decreto Regulamentar nº 1.134/2001);
- Cascavel (Lei nº 3.243 de 15/05/2001);
- Guarulhos (Lei nº 358, de 19/07/2001);
- Sidrolândia (Lei nº 1.078, de 05/11/2001);
- Joticabal (Lei nº 2.982, de 17/11/2001);
- São Paulo (Lei nº 13.288, de 10/01/2002);
- Natal (Lei nº 189, de 23/02/2002);
- Americana (Lei nº 3.671, de 07/06/2002);
- Campinas (Lei nº 11.409, de 04/11/2002);
- São Gabriel do Oeste (Lei nº 511, de 04/04/2003).

¹⁸ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. "O assédio moral no ambiente de trabalho", in Revista LTr68-07/922 p. 929.

Ainda conforme a Professora Sônia Mascaro, em regra as leis municipais utilizam os mesmos conceitos de assédio moral, vedando-o nos seguintes termos:

(...) para os fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e da sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário; só se dirigindo a ele traves de terceiros; sonegar informações de forma insistente espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Com efeito, a despeito das legislações municipais e das definições doutrinárias apresentadas, é importante a formulação de uma lei federal estabelecendo normas coercitivas para tratar do problema, chamando, assim, a atenção das empresas e da sociedade em geral para o fato de que o assédio moral trabalhista é uma realidade crescente no âmbito empresarial e que precisa de soluções urgentes, visto prejudicar milhões de pessoas.

Projeto de Lei Federal

No âmbito federal, temos o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que propõe o acréscimo do art. 146-A ao Código Penal Brasileiro - CPB, para tipificar como crime uma figura híbrida de assédio moral e discriminação, estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, nos seguintes termos, *in verbis*:

CP. art. 146-A. Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica, funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.

Destarte, o referido Projeto de Lei, lamentavelmente ainda não foi apreciado e aprovado pelo Congresso Nacional, em flagrante desrespeito à Constituição Federal e às Normas Internacionais sobre Direitos Humanos. Muito embora não represente a solução para o problema do assédio moral trabalhista, a existência de uma norma específica para repressão significa um grande avanço na luta contra o problema.

Por fim, temos o Projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, o qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União,

das autarquias e fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112/90, tendo redação assemelhada àquelas leis municipais supracitadas. No entanto, referido Projeto de Lei, a exemplo de muitos outros também ainda não foi aprovado pelo Congresso Nacional.

No entanto, importa ressaltar que nosso ordenamento jurídico é composto por uma série de normas que prevêm a igualdade de todos e proíbe a discriminação entre pessoas, como podemos mencionar a título de exemplo os arts. 1º, inciso III; 3º inciso III e IV; 4º, inciso VIII; 5º, incisos V, X, XLI, §§ 1º e 2º; 7º, XXX, XXXI e XXXII, todos da Constituição Federal e os arts. 186 e 927 do Código Civil etc.

A Constituição Federal em seu art. 6º consagra o direito à saúde como um direito social e o assegura em seu art. 196 como

Um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas, que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Inserindo a saúde na seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social no art. 195. O art. 225 reconhece o direito de todos a um meio ambiente equilibrado e o art. 200, inciso VIII, consagra a proteção ao meio ambiente, estando nele compreendido o do trabalho.

5. METODOLOGIA

A metodologia é a maneira usada pelo pesquisador para desenvolver a pesquisa. O método pode ser caracterizado como um conjunto de atividades racionais e sistemáticas que oferecem maior segurança e autonomia para o pesquisador alcançar seus objetivos. Segundo Gil (2009), é através do método que se chega aos conhecimentos verdadeiros e válidos.

Dessa maneira, este trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica e de publicações já existentes. Através da pesquisa em livros, dissertações e artigos foi possível escolher, selecionar e interpretar as condições teóricas já existentes sobre determinado assunto.

A pesquisa então apresentada é descritiva, elaborada a partir de material já publicado sobre o Assédio Moral no ambiente de trabalho. Do ponto de vista de sua natureza metodológica, a pesquisa é utilizada neste trabalho como uma pesquisa aplicada, pois os dados levantados terão aplicação e serão de grande utilidade no âmbito das relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho estudou o assédio moral nas relações de trabalho, sua natureza, causas e consequências, de acordo com a legislação brasileira vigente, sob a competência da Justiça do Trabalho.

Diante desse quadro, que se descortina, faz-se necessário compreender como o assédio moral se manifesta, e como é percebido pela gerência e funcionários e, como é tratado dentro das empresas, visto ser um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que frequentemente é banalizado e até ignorado, algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento do assunto meio empresarial.

Foram discutidas as definições atuais sobre o termo “assédio” na legislação brasileira atual, desta forma, destacaram-se os fatores negativos do âmbito trabalhista que reforçam o assédio, como competitividade, emulação, inveja, ambição pelo poder e busca pela riqueza, juntamente com esses fatores as práticas de conduta opressiva que cause constrangimento psicológico ou físico ao colega de trabalho são consideradas práticas de assédio mora nas relações de trabalho, revelando que tais práticas têm por finalidades exclusão da vítima em questão do ambiente laboral.

Também foram abordadas opiniões de juristas, da área da Justiça do Trabalho, que destacam o assédio moral como uma prática ou ação que ameaça à saúde física ou psicológica do trabalhador, merecendo, portanto a atenção e o estudo por parte da Jurisprudência nacional e internacional.

No presente trabalho, o assédio moral foi no âmbito das relações de trabalho, envolvendo seus aspectos caracterizadores, como toda e qualquer conduta abusiva, frequente e intencional, por meio de atitudes, palavras, gestos, ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa no ambiente laboral, vindo a por em risco seu emprego, ou degradando o ambiente de

O trabalho apresentou a realidade desse cenário e do peso inconcebível com que ele tende a impactar a área de gestão de recursos humanos vindouros, forma as molas propulsoras que alimentaram o interesse pela elaboração deste trabalho. Desmistificar a

questão do assédio moral no ambiente de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado.

REFERÊNCIAS

- ASSÉDIO MORAL: Violência Contra o Trabalhador. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/> Acessado em 12 ago. 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. Conferência pronunciada no I Congresso de Saúde Mental realizado de 3 a 5 de maio de 2004, em Goiânia, GO, promovida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região e pelo Instituto goiano de Direito do Trabalho.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Curso de responsabilidade trabalhista**: danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho. São Paulo: LTR, 2008. 246 p.
- BELLONI, Márcio. O dano moral no direito do trabalho. **Justiça do Trabalho**: revista de jurisprudência trabalhista, v. 26, n. 308, p. 43-64, ago. 2009.
- BUCCI, Eduardo Sadalla. Dano moral coletivo: a justiça do trabalho à frente da justiça comum. **Jornal trabalhista Consulex**, v.27, n.1334, p.12, jul. 2010.
- COUCE, Roberto de Menezes. “Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos”, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 73, n. 2, p. 17-34, 202, mai/jul.2012
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Controvérsias sobre o dano moral trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 73, n. 2, p. 186-202, abr./jun. 2007.
- DEJOURS, Christophe. “A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho”. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992.
- Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho – Dano Moral – Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho ED. LTR. – 25 de março de 2003.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “Saúde mental para e pelo trabalho”, in Revista LTr nº 67-06/670, junho/2003.
- JUSTIÇA DO TRABALHO, H. S. Editora, Porto Alegre, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4 ed. 12. Reimp. São Paulo: Atlas, 2009.
- LAZZARIN, Sonilde Kugel. Os critérios para a fixação do quantum indenizatório e as finalidades da reparação civil por dano moral. **Justiça do trabalho**, v.27, n.313, p.19-41, jan. 2010.
- LIMA, Alvino. **Culpa e risco**, São Paulo: RT, 1960.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007. 159 p.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. "O assédio moral no ambiente de trabalho", in Revista LTR. 68-07/922.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25 Ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Paulo Guedes. **Curso de direito do trabalho**. 1 Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

O mobbing com o legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho RTDC, vol. 7, julho/set 2001.

Organização Internacional do Trabalho. Programas e Atividades. Disponível em: <http://www.oit.org.br/inst/hist/index.php>; Promovido pela LTR. São Paulo, novembro/2003.

PINHO PEDREIRA, Rodrigues. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

Que é Segurança no Trabalho. Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: HTTP://www.mte.gov.br/seg_sau/def_ault.asp, acessado em 09 de fevereiro de 2011.

Relações de trabalho. Segurança e Saúde no Trabalho, Disponível em: HTTP://www.mte.gov.br/seg_sau/def_ault.asp, acessado em 09 de fevereiro de 2011.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho. In: MARTINS, Sérgio Pinto; MESSA, Ana Flávia (Coord.). **Empresa e trabalho**: estudos em homenagem a Amador Paes de Almeida. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 341-355

SCHIMIDT, Martha Hafeld Furtado de Mendonça. "O assédio moral do direito do trabalho". In. Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**, Rio de Janeiro, 2000.

SIQUEIRA NETO, Paulo. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009. 120 p.