

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL - TURMA 2014/2015

**ASSÉDIO MORAL VIRTUAL: UM ENSAIO SOBRE O POSICIONAMENTO DA
LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRABALHISTA DIANTE DA EVOLUÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Pollyana Freddo Sartor

Prof.^a. Orientadora Dra. Silvia Generali da Costa

Resumo: Este artigo trata-se de um ensaio teórico que objetivou uma análise do atual posicionamento da legislação trabalhista brasileira sobre o tema assédio moral virtual. Mais especificamente, teve como objetivo conceituar o assédio moral e as novas formas de assédio virtual dentro do ambiente laboral; analisar a evolução das relações de trabalho diante da rápida expansão das redes virtuais; e demonstrar como a legislação brasileira vem se posicionando na esfera judicial trabalhista. Neste contexto, realizou-se uma pesquisa qualitativa e bibliográfica. O tema surgiu frente às mudanças que vêm ocorrendo nas empresas, que têm adequado sua forma de trabalho ao mundo virtual. A pesquisa tem relevância, pois busca demonstrar de que forma as empresas devem agir na prevenção e na solução de casos de assédio moral virtual. Como principal resultado pode-se constatar que a legislação trabalhista brasileira não tem acompanhado de forma íntegra o desenvolvimento e a modernização das relações de trabalho, havendo a necessidade da criação de novos dispositivos legais que venham para auxiliar na prevenção e na condenação dessa nova forma de crime.

Palavras-chave: assédio moral virtual, novas relações de trabalho, legislação brasileira trabalhista.

ASSÉDIO MORAL VIRTUAL: UM ENSAIO SOBRE O POSICIONAMENTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRABALHISTA DIANTE DA EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1. Introdução

Com a evolução da sociedade, vemos acontecer também mudanças nas relações de trabalho que tem que se adequar as novas formas de vida das pessoas. O aumento das grandes cidades e às atividades do dia-a-dia cada vez mais agitadas impõem alterações nas relações laborais, fazendo com as empresas tenham que acompanhar a evolução. E nessas mudanças percebemos que a rede virtual de computadores tem sido utilizada como uma grande ferramenta de trabalho, capaz de dar mais agilidade e segurança ao trabalho desenvolvido.

A rápida expansão do ciberespaço tem sido uma grande aliada das organizações, que têm se utilizado de novas tecnologias em suas rotinas profissionais, fazendo com que seus empregados tenham de se adaptar a elas rapidamente. Outro benefício proveniente da adoção de novas tecnologias diz respeito ao desenvolvimento das equipes de profissionais, que podem desempenhar suas funções sem haver a necessidade de que estejam no ambiente físico da empresa, utilizando-se, por exemplo, do teletrabalho - trabalho à distância ou *home office*. Nessa modalidade de relação profissional, funcionários e colaboradores têm acesso ao banco de dados da empresa de qualquer local, bastando que haja uma rede de internet disponível.

Apesar da larga utilização das redes virtuais pelas empresas surge também um novo problema, o assédio moral virtual. O ciberespaço contribui muito para que as relações laborais se desenvolvam e acompanhem as novas tecnologias. Contudo, a larga utilização dos meios eletrônicos dentro das empresas, pode ser um facilitador para um novo crime virtual.

Neste ensaio, inicialmente, vamos entender do que se trata o assédio moral e quais as diferenciações que lhe foram dadas desde o início das pesquisas sobre o tema, o que ele representa e quais os danos causados às vítimas. Em seguida, iremos demonstrar a diferença do assédio moral e das situações de estresse causadas no ambiente de trabalho. Ainda, falaremos sobre a nova modalidade de assédio moral, o virtual, que deve ser abordado e trabalhado, para que possamos prevenir os problemas dele decorrentes.

Por fim, abordaremos os aspectos legais que envolvem os casos de assédio moral, citando brevemente de que forma outros países tem enfrentado esse problema e expondo o posicionamento da legislação trabalhista brasileira sobre o assunto, analisando se está de acordo com os problemas decorrentes do assédio moral virtual, ou se existe a necessidade de reformulação de dispositivos legais, com o intuito de garantir a proteção dos empregados vitimados.

O presente artigo segue a linha de entendimento de alguns doutrinadores que a seguir serão citados, contudo, durante as pesquisas, pode-se verificar que existe divergência no que se refere ao entendimento do assédio moral, havendo diferentes pensamentos e linhas de abordagem.

2. Conceituando assédio moral

Situações de assédio moral no ambiente laboral existem desde os primórdios da sociedade. Antigamente, os casos eram tratados de forma velada, não havendo punição para os agressores. Contudo, desde a década de 1980 quando pesquisas começaram a ser desenvolvidas, no momento em que já era possível averiguar estatisticamente o que ocorria, esse problema tem sido tratado com a sua devida importância, na busca de ambientes mais saudáveis e seguros.

Inicialmente, o psicólogo alemão Heinz Leymann (1996), definiu o que hoje chamamos de assédio moral como *mobbing*, para conceituar comportamentos agressivos do

grupo, com a finalidade de excluir um de seus membros. O pesquisador alemão elaborou diversas pesquisas, que desenvolveram um vasto conhecimento e uma teoria que conceitua o processo de hostilização, as fases de desenvolvimento e as repercussões causadas.

Para Marie-France Hirigoyen (2014), o assédio moral é um causador de sérios danos à personalidade e a integridade física e psíquica das vítimas. Em sua obra intitulada *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, para haver assédio moral dentro de um local de trabalho é necessária uma conduta abusiva, que pode ser manifestada através de comportamentos inadequados, palavras, gestos e escritos que possam representar dano às vítimas. Pode ser definido como um fenômeno destruidor dentro do ambiente laboral, causador da diminuição no rendimento dos colaboradores envolvidos e um favorecedor do absenteísmo.

Sérgio Pinto Martins, em *Assédio Moral no emprego*, (2015), refere que para que se configure assédio moral o comportamento abusivo do empregador ou de seus empregados deve acontecer de forma reiterada, mas sem que se estabeleça a quantidade de vezes que deve ocorrer a ação. Um único ato, uma única ação abusiva, não configura assédio moral, pois não afeta o psicológico da vítima.

O jurista Nascimento (2009) também define assédio moral como uma conduta reiterada, praticada com a finalidade de depreciar a imagem ou o desempenho do assediado no ambiente de trabalho, pondo em risco sua saúde física e psíquica.

Embora o assédio moral seja tão antigo quanto o próprio trabalho, tornou-se efetivamente um fenômeno preocupante nas últimas décadas, tendo ganhando mais espaço no campo da pesquisa, que passou a analisar com mais empenho esse tipo de atitude dentro de pequenas e grandes organizações.

Contudo, na área laboral, estudos sobre assédio moral ganharam mais força nas últimas décadas, possivelmente devido ao grande aumento de doenças laborais, como a depressão no ambiente de trabalho, e também ao aumento de ações judiciais postulando reparação por danos morais.

Assim, no nosso entendimento, o assédio moral nasce de ações abusivas e reiteradas, causando danos psíquicos e físicos às vítimas. Vítimas de assédio moral se sentem desvalorizadas, humilhadas e inferiorizadas, perdem a motivação e a vontade de continuar dentro da organização, e seu sofrimento passa à dor, que pode ser o fator desencadeante de inúmeras doenças, tal como a depressão. Os sérios danos psíquicos causados às vítimas podem levar a situações extremamente desgastantes e a atitudes extremas, como o suicídio.

Quando a vítima percebe que existe má intenção nas ações a que está exposta, surgem indicativos de assédio moral. É quando as críticas ao trabalho se tornam maldosas e as palavras e comportamentos passam a ser ofensivos. Nessa fase, percebe-se que as vítimas sentem-se abaladas, com dúvidas a respeito do que estão fazendo de errado. Isso ocasiona perda de autoestima e de segurança fazendo com que a pessoa vitimada comece a duvidar de suas capacidades laborais, o que ocasiona a perda de confiança na empresa e nos colegas. (HIRIGOYEN, 2015)

Muitas vezes o assédio pode nascer de um sentimento de inveja em relação a alguém que tem algum predicado, qualidade que os demais não têm, como por exemplo, beleza, simpatia, influência nas relações, ser mais jovem, ou até mesmo nos casos em que determinado empregado é melhor qualificado tecnicamente para exercer um cargo. (HIRIGOYEN, 2014) Em outras situações, o assédio pode ser suscitado por inimizades pessoais que passem a fazer parte do cotidiano laboral, surgindo situações de grande competitividade.

Casos de assédio entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico são de difícil solução para a empresa, que muitas vezes acaba fechando os olhos para não enfrentar a situação, evitando assim comentários a respeito de favoritismo que podem ser gerados por

boatos no ambiente laboral. Isso muitas vezes acontece pelo fato de que alguns responsáveis hierárquicos não têm conhecimentos básicos de administração, sendo que algumas empresas escolhem para a função de direção ou chefia pessoas competentes no âmbito profissional, mas que não detêm poderes de liderança e tampouco estão desenvolvendo essa competência. Mesmo profissionais muito competentes e qualificados têm conhecimento da dinâmica, e por vezes não têm conhecimento sobre problemas humanos que sua função exige (HIRIGOYEN, 2014).

Hirigoyen (2015), em sua obra *Mal-estar no trabalho*, define bem as diferenças entre assédio vertical e horizontal. A autora entende que o assédio moral vertical descendente (que vem da hierarquia) tem consequências muito mais graves na saúde do trabalhador do que o assédio horizontal, pois nessa situação a vítima tende a se sentir isolada, sem conseguir encontrar a solução.

As formas de assédio dividem-se em vertical e horizontal. O assédio vertical descendente vem de superiores hierárquicos, e alguns autores consideram que essa forma de assédio traz danos mais graves e saúde do trabalhador, pois nesses casos a vítima se sente isolada e com maiores dificuldades para encontrar a solução desse problema. Nesses casos é difícil determinar se as atitudes ensejadores do abuso são perversas ou abusivas pela prerrogativa de hierarquia. O simples existir de uma relação entre empregado-patrão, ou seja, relação de subordinação nos remete a ideia de desigualdade, que pode ser um facilitador para empregadores com pouco confiança em si mesmos ou simplesmente embevecidos pelo poder, abusar ou se aproveitar de seus subordinados, muitas vezes se sentindo satisfeitos em assim fazê-lo. Já o assédio moral horizontal, ocorre de empregado para empregado, não existindo necessariamente relação de subordinação, podendo ambos estar na mesma posição hierárquica. Esse tipo de assédio ocorre quando há uma disputa por cargo ou por uma promoção. (HIRIGOYEN, 2015)

Ainda, é comum ouvirmos histórias de empresas que se utilizam de meios pejorativos para motivar suas equipes, como por exemplo, prêmio de troféu tartaruga para o empregado que desenvolve suas atividades de forma mais lenta, ou que não consegue atingir a meta. Ou ainda, após o final do expediente, faz que empregados que não obtiveram bom desempenho paguem prendas de forma vexatória. Essas situações acabam por humilhar e excluir empregados que não se sentem a vontade de participar do que a empresa denomina de “brincadeira”. E na visão empresarial, trata-se de estimular os empregados a executarem suas tarefas com a maior perfeição possível, para que não precisem passar pelo vexame mensal. (VIRGENS FILHO, 2012)

O assédio que ocorre no ambiente laboral muitas vezes é de difícil percepção, o que torna difícil a sua comprovação, devendo a empresa ficar atenta a comportamentos que possam ferir a dignidade dos trabalhadores. Ações que podem ajudar a identificar a existência de assédio moral dentro do ambiente laboral: constranger e humilhar; ironizar e ridicularizar; deixar o trabalhador sem ter o que fazer por um longo período de tempo; controlar as idas e o tempo de permanência no banheiro; determinação para que a vítima execute tarefas inúteis ou muito aquém de sua capacidade técnica; menosprezar, inferiorizar ou desprezar o trabalhador (MARTINS, 2015).

A relação laboral entre empregado-empregador deve limitar-se a execução das atividades estabelecidas no contrato de trabalho, não podendo o empregador abusar de seu poder diretivo para praticar agressões verbais, tampouco pode ser conivente com abusos praticados por outros empregados. (NASCIMENTO, 2009)

Para que exista um ambiente laboral saudável, harmônico e mais produtivo, a empresa não pode permitir a prática de assédio moral. Não é benéfico que dentro de seu corpo profissional existam empregados pouco produtivos e com risco de doença do trabalho e que possam agir e influenciar de forma negativa seus demais colegas.

3. Diferenças entre assédio e estresse

Contudo, nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. É necessário que se estabeleça diferenças entre o assédio moral e situações de estresse e pressão no trabalho, ou mesmo do conflito ou do desentendimento. Nesse momento, a empresa deve adotar uma postura de cuidado na identificação de cada fenômeno para então adotar medidas eficazes de prevenção e solução dos problemas já gerados (HIRIGOYEN, 2015).

Situações de estresse no trabalho podem ser definidas como as sobrecargas e as más condições do ambiente laboral. Leyman *apud* Hirigoyen (2015, p. 188) refere que o estresse profissional pode ser entendido como um estado biológico, causado por situações sociais e sociopsicológicas. O estresse por si só não é resultado de condutas abusivas que representem assédio moral, podendo ser desencadeado por diversas situações, que muitas vezes podem transcender o ambiente laboral. Assim, o estresse não pode ser apontado como o fator determinante de manifestações de assédio moral, podendo somente ser considerado um terreno fértil que pode favorecer ao acontecimento de tais ações (HIRIGOYEN, 2015).

Hirigoyen (2015), em sua obra *Mal-estar no trabalho* afirma que o excesso de trabalho não é responsável por casos de assédio moral, pois pode haver assédio em organizações onde as pessoas estejam subempregadas. Ressalta ainda a existência de contextos profissionais onde o assédio pode se desenvolver mais facilmente, não sendo somente em altos níveis de estresse ou má organização, mas sim quando da existência de práticas gerenciais pouco claras ou até mesmo perversas. Ou seja, em ambientes onde as regras internas, seja quanto a comportamentos ou métodos, não sejam bem desenvolvidas e claras, fazendo com tudo pareça permitido, não havendo limites para o poder da chefia.

Casos de estresse no ambiente laboral estarão sempre presentes, sendo devido a grandes cargas de trabalho ou ligadas a fatores emocionais, como por exemplo, empregados frustrados ou desmotivados. As empresas devem estar sempre atentas à saúde psíquica de seus empregados, na tentativa de evitar que casos de estresse possam evoluir e se tornar algo destruidor dentro da organização. (HIRIGOYEN, 2015)

Em casos de sofrimento no trabalho, como por exemplo, pressão profissional excessivamente forte, Hirigoyen (2015) entende que quando cessar a ação abusiva cessará também o sofrimento da vítima, e o trabalhador conseguirá se estabilizar novamente voltando ao seu estado normal. Assim, pode-se diferenciar o assédio moral de pressão profissional, sendo que em casos de assédio moral, mesmo que cesse a ocorrência de ações ofensivas e o trabalhador esteja afastado do agressor, permanece a sensação de vergonha, a baixa autoestima e poderão ocorrer mudanças duradouras de personalidade.

A falta de motivação dentro de ambientes laborais leva empregados ao desânimo e até mesmo ao estresse, contudo, isso não significa que desenvolverá a um caso de assédio moral. Essa diferenciação deve ser feita ao analisarmos situações de denúncia de assédio moral, para que não se confunda um empregado que perdeu a motivação pelas tarefas que executava por uma vítima de assédio.

Nova forma de assédio moral: virtual

Assim como a internet desenvolveu grandes mudanças na sociedade nas últimas décadas, isso também aconteceu e ainda vem acontecendo dentro das empresas, que cada vez mais adotam formas *online* de comunicação e organização. Isso trouxe incontestavelmente grandes benefícios e facilidades para que se utilizem essas novas ferramentas como facilitadores das rotinas diárias laborais.

Foi a partir do meio da década de 90 que aconteceu o chamado *boom* da internet, onde as empresas começaram a perceber a extrema importância da rede mundial de computadores e também as facilidades que ela proporciona. Nesse importante momento de evolução, o e-mail tornou-se uma das principais ferramentas de trabalho, sendo amplamente utilizada até os dias de hoje. Ainda, o Brasil naquela década possuía uma estrutura de telecomunicações insuficiente, sendo que o acesso à internet era feito por provedores com alto custo, assim, muitas pessoas tiveram seus primeiros contatos com a rede virtual em seus ambientes de trabalho. (LEWICKI, 2003)

A partir desse momento histórico o mundo corporativo evoluiu junto com a rede mundial de computadores. Muitas foram as modernizações daí decorrentes que facilitaram desde tarefas simples às mais complexas. Hoje é possível, em questão de segundos, a realização de reuniões com outros colaboradores, independente do local que eles estejam. Tudo isso é possível através de programas e aplicativos que possibilitem videoconferência entre outras atividades.

O uso cada vez maior da rede virtual facilita a comunicação entre todos os colaboradores. As empresas têm adotado como forma de comunicação rápida e eficiente, comunicações via e-mail e mensageiros empresariais (*chats*). Essa modernização nas relações entre empregado-empregador pode ser o causador de uma nova forma de assédio moral, o virtual, ou também do teleassédio – assédio moral em situações de teletrabalho. O assédio virtual baseia-se na mesma forma de agressão do assédio presencial, contudo ocorre através das novas ferramentas de trabalho utilizadas cada vez com mais frequência nas empresas.

A utilização de meios eletrônicos dentro das empresas pode ser uma porta aberta para crimes de assédio, tanto moral como sexual. Nessa pesquisa podemos supor que o que torna o ambiente virtual um meio fértil de manifestações de assédio moral é o fato de que as pessoas não estão interagindo “cara a cara”, mas sim por meio de uma máquina, o que pode se tornar um facilitador para abusos. Nessas situações, não existe vergonha ou medo, torna-se mais fácil dar *feedbacks* negativos ou positivos, fazer elogios, tanto profissionais como pessoais, proferir ofensas e humilhações ou até mesmo fazer convites ousados. O fato de não estar olhando no olho da pessoa torna o envio de palavras mais fácil, contudo, pode causar mal-entendidos, quando a forma de comunicação não for totalmente clara, não se conseguindo alcançar o objetivo da mensagem enviada.

A internet também tem sido usada como meio para o empregador controlar e supervisionar o trabalho de seus subordinados, como em casos em que o supervisor faz o acompanhamento diário das metas atingidas por seus colaboradores. Quanto à questão aqui suscitada, já existem decisões que julgaram ações judiciais que relatam a existência da nova forma de assédio moral virtual. Nesses casos, podem ocorrer situações como as anteriormente mencionadas, onde superiores hierárquicos criem formas de humilhar empregados que não estejam atingindo as metas ou não estejam produzindo de forma positiva.

A cada dia cresce o número de notícias sobre crimes e delitos cometidos pela rede virtual de computadores, como crimes de assédio sexual, invasão de dados bancários, roubo de dados sigilosos, entre outros. A rede virtual é uma porta aberta para delitos, por sua característica vulnerável e frágil de sua rede de proteção. O crescimento de crimes virtuais ensejou a criação de legislações específicas que regulam crimes de atentado contra a privacidade e honra das pessoas. Nessa mesma linha, a modernização dos ambientes de trabalho passou a exigir do meio jurídico a criação de novas formas de proteção aos crimes decorrentes dessa evolução.

Essa nova modalidade de crime necessita de atenção e cuidado por parte dos empregadores. Quando o assédio ocorre dentro do ambiente laboral havendo agressões verbais sua identificação pode ser mais simples por parte do empregador, pois ocorre diante de outros colegas de trabalho. Casos de assédio virtual podem passar despercebidos pelos

demais colegas que não estejam envolvidos na situação. Isso pode acontecer porque a vítima se cala, sentido humilhada demais para compartilhar de sua dor com outras pessoas do próprio ambiente de trabalho.

O assédio virtual também pode ocorrer de forma vertical e horizontal. Contudo, quando corre de forma vertical pode inibir ainda mais a vítima, que se sente diminuída e amedrontada, afinal existe a possibilidade de perder o emprego caso fale algo a respeito do assédio que vem sofrendo.

4. Legislação trabalhista brasileira

A grande mudança que vem ocorrendo dentro dos ambientes de trabalho traz também difíceis desafios à legislação trabalhista, que começou a verificar a necessidade de uma análise mais aprofundada das leis em vigor e de que forma elas estão protegendo as vítimas dessas novas formas de abuso. No Brasil, nas últimas décadas, os problemas decorrentes do assédio moral no trabalho têm se tornado uma grande preocupação.

A legislação federal não trata o assédio moral como crime. Como a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativo da União, com força no artigo 22, I da CF, estados e municípios têm criado leis municipais e estaduais sobre o tema, visando à proteção dos funcionários públicos. (MARTINS, 2015).

Assim como a legislação federal não trata o assédio moral como crime, no âmbito da legislação trabalhista também não há definição em seus dispositivos acerca do conceito de assédio moral. A doutrina e jurisprudência vêm estudando conceitos e formas de identificar esse fenômeno dentro do ambiente laboral. Tanto a doutrina trabalhista quanto a jurisprudência têm utilizado de forma subsidiária outras legislações, com a finalidade de garantir a proteção e a integridade dos trabalhadores e coibir novos casos de assédio (NASCIMENTO, 2009).

O direito do trabalho brasileiro utiliza-se de alguns princípios gerais que são utilizados secundariamente, como uma forma de interpretação e aplicação das leis quando estas forem omissas. Dessa forma é possível preencher lacunas e determinar o verdadeiro alcance que determinada lei pode ter. Como princípios básicos de proteção aos empregados, o direito do trabalho se utiliza do princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da não discriminação. O princípio da dignidade da pessoa humana está inserido entre os fundamentos do art. 1º, III, da Constituição Federal e estabelece que a dignidade da pessoa é inviolável e inalienável. O princípio da não discriminação garante que todos sejam tratados de forma igual perante a lei, em conformidade com os arts. 2º, IV e 5º, caput da CF. (SCHWARZ, 2011)

Conforme dados informados no site do Ministério Público do Trabalho, o crescimento de denúncias de assédio moral no emprego no ano de 2014 no estado do Rio Grande do Sul foi de 25% em relação ao ano de 2013. No ano passado, o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) recebeu 390 denúncias de assédio moral no emprego. Até o mês de março do presente ano, havia em curso 383 procedimentos envolvendo o tema, 46 deles ações na Justiça do Trabalho. Ainda em 2014, o MPT firmou 53 termos de ajuste de conduta (TACs) com empresas alvo de investigação envolvendo casos de assédio moral (site MPT. Acesso em 17.09.2015)

A identificação dos agressores e de atitudes que desencadeiem o assédio moral dentro de um ambiente profissional é o primeiro passo para que a organização consiga identificar quais são os problemas que devem ser solucionados e também para que consiga analisar a parcela de culpa existente em seus atos. A empresa, quando omissa ou conivente com atitudes e condutas que possam ensejar dano moral, ferindo a personalidade de profissionais torna-se corresponsável pelos atos culposos que ocorrem dentro de seu ambiente laboral (GARCIA; TOLFO, 2011).

Provar a existência do assédio moral é complexo, na maioria dos casos envolve somente assediado e assediador no momento da ocorrência das manifestações. No direito do trabalho brasileiro, a prova do assédio caberá ao empregado, por se tratar de um fato constitutivo de seu direito, conforme constante da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 818, combinado com o inciso I do art. 333 do Código de Processo Civil. (MARTINS, 2015).

Segundo Martins (2015), não se pode falar em inversão do ônus da prova quando se trata de casos de assédio moral, pois haveria prova impossível de ser produzida, não havendo previsão para tal procedimento na atual legislação trabalhista.

Em caso de assédio moral, o entendimento atual impõe como formas de condenação a aplicação das cominações legais da legislação trabalhista, rescisão indireta (assédio vertical) e justa causa (assédio horizontal e ascendente). Além das penalidades acima mencionadas, enseja ainda a responsabilização civil e patrimonial do agente que deu causa ao assédio. Dessa forma, quando o assédio moral for praticado pelo empregador ou por superior hierárquico, o empregado que sofreu o assédio poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e buscar a devida indenização, sob o fundamento da justa causa, nesse tipo de caso praticado por empregador, em conformidade com o art. 483, letras “a” a “g” da CLT. Já em caso de assédio praticado por colega de trabalho de mesmo nível hierárquico ou contra o empregador, a empresa poderá despedir o assediante por justa causa, pela prática de falta grave, conforme dispõe o art. 482, *caput* e letras “b”, “j” e “k” da CLT. Caso o assediador seja superior hierárquico e pratique falta grave contra o empregador, ficará sujeito a mesma penalidade nos termos do art. 482. (NASCIMENTO, 2009)

A legislação trabalhista tem entendido que a responsabilidade do empregador em ações de dano moral é objetiva, com fundamento no art. 186 do Código Civil, já que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito ou causar dano a outrem, ainda que somente moral, cometerá ato ilícito. Ainda, o art. 186 do CC será complementado pelo art. 927 também do CC, prevendo pagamento de indenização pelo dano causado, independente de culpa. (NASCIMENTO, 2009)

Há existência cada vez maior de decisões judiciais condenando empregadores ao crime de assédio moral revela um dado alarmante, onde se verifica cada vez mais situações humilhantes e vexatórias, que caracterizam um atentado à dignidade e a saúde psíquica dos vitimados. Casos de assédio moral laboral podem contaminar o ambiente de trabalho, afetando não somente os vitimados, mas também os demais empregados que presenciem situações desagradáveis e humilhantes. (NASCIMENTO, 2009)

Mesmo não havendo dispositivo expresso que trate o assédio moral como crime, a legislação brasileira se vê preocupada em encontrar soluções para evitar a propagação de situações assim, e tem encontrado formas e construído entendimentos para ajudar na condenação dos responsáveis por tais crimes. O caminho a ser percorrido ainda é longo, mas o fato de já se verificar a preocupação com tal problema e com a proporção que ele pode tomar nos faz acreditar que a solução esteja próxima.

Em recente decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região condenou por unanimidade uma empresa de comunicações a indenizar um funcionário por assédio moral virtual. A ação proposta postulava o pagamento de indenização por dano moral decorrente da utilização de um programa de computador que a empresa reclamada utilizava para monitorar seus funcionários. Por meio desse programa, a empresa, através do supervisor responsável, fazia o controle diário da produtividade e das metas a serem alcançadas pelos empregados. Conforme consta da decisão judicial, ao longo do dia, os empregados recebiam mensagens em suas telas de computador. Caso as metas estivessem sendo cumpridas, recebiam elogios, e caso contrário, se não houvesse o cumprimento das metas, recebiam ofensas, tais como “perdedores da ilha”, “burros” e “incompetentes”. (VIRGENS FILHO, 2012)

Em casos como o acima relatado, a questão relativa à produção da prova de assédio moral pode ser simples, bastando simplesmente cópias impressas de e-mails ou cópias de conversas extraídas dos arquivos de mensageiros *online*. Contudo, em alguns casos, a comprovação pode ser mais difícil, havendo a necessidade de se fazer perícia nos computadores da empresa e até mesmo dos empregadores. Isso porque, diante da rápida evolução das tecnologias, mensagens podem ser apagadas do disco de dados, exigindo que a perícia faça uma análise mais minuciosa dos arquivos.

Atualmente, existe a necessidade da revisão e criação de novos dispositivos legais no âmbito do direito do trabalho, para que se possa garantir que empregados e empregadores estejam protegidos diante das novas formas de abuso que vem surgindo no ambiente laboral. A justiça brasileira, mesmo que de forma morosa, já caminha para a busca de soluções aos conflitos que surgem diante dos novos tempos. Esse é o primeiro passo para se alcançar um mundo mais justo e igualitário.

5. Legislação internacional

A preocupação com casos de assédio moral dentro do ambiente laboral vem crescendo consideravelmente, fazendo com que as autoridades pensem em formas de combater ou amenizar os efeitos desse problema. O fato de já existir em outros países legislação específica para condenar práticas de assédio moral é um demonstrativo de que o problema tomou grandes proporções, e diante disso, existe a necessidade de enquadrar os agressores, fazendo com que respondam pelos danos causados as vítimas.

A Organização Internacional do Trabalho não tem uma convenção específica que trate dos crimes de assédio moral sexual, mas proíbe qualquer tipo de discriminação no emprego, como por exemplo, na Convenção 111, ela estabelece aos países ratificantes que façam uma política que promova a igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão. A convenção de nº 111 veda a discriminação no emprego e define como práticas discriminatórias as que envolvam distinção, exclusão ou preferência, baseando-se em cor, raça, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Já a convenção de nº 155 trata da saúde e segurança dos trabalhadores e do ambiente laboral. Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil. (MARTINS, 2015)

Em 1996 a Organização Internacional do Trabalho realizou uma pesquisa sobre a violência no trabalho. A referida pesquisa foi realizada em 15 países da União Europeia e envolveu 15.800 entrevistados. Os dados obtidos com a pesquisa demonstraram resultados como homicídios, estupros, roubos, agressões físicas e verbais, assédio moral e sexual. Dentro desses dados, pode-se constatar que 4% dos trabalhadores haviam sido vítimas de agressões físicas no ano de 1995, 2% vítimas de assédio sexual e 8% haviam sido vítimas de atos de intimidação. (MARTINS, 2015)

A União Europeia, desde o ano de 2000 adotou a Resolução 2339/2001, que recomenda que seus Estados-membros adotem de forma uniforme um entendimento sobre assédio moral, estabelecendo que haja políticas de prevenção sobre o tema. A resolução recomenda que seus Estados-membros *“obriguem as empresas, os poderes públicos e os parceiros sociais a instituírem políticas de prevenção eficazes, a preverem um sistema de troca de experiências e a definirem procedimentos aptos a resolver o problema no tocante as vítimas, assim como evitar que este se repita”*. (MARTINS, 2015)

Países como a Alemanha, Austrália, Bélgica, Áustria, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Holanda, Inglaterra, Noruega, Portugal, Suíça e Suécia já possuem legislação ou projeto de lei sobre assédio moral. (MARTINS, 2015)

O fato de já existir em outros países legislações aplicadas especificamente aos casos de assédio moral demonstra a grande proporção que o problema pode tomar se for prevenido.

Contudo, essa existência também mostra a preocupação com que o assunto tem sido tratado mundo afora.

6. Considerações finais

Casos de assédio moral, tanto na forma física como virtual, trazem grandes danos às vítimas e a todos os envolvidos. O crescimento de casos de assédio dentro dos ambientes profissionais é um causador de graves problemas às empresas, que se veem diante da procura de soluções para resolver conflitos e situações que podem levar a humilhação e degradação da saúde de seus empregados e que podem ser um agravante no número de ações judiciais trabalhistas.

Quando o assédio ocorre dentro do ambiente de trabalho, pode contamina-lo, pois não envolve somente agressor e vítima, mas toda a equipe que presencia e vivência esse tipo de ocorrência, e que ao final, acaba atingida de forma negativa, fazendo com a empresa tenha que trabalhar de forma árdua na recuperação de suas equipes, que acabaram atingidas por situações extremas de desgaste e conflito.

Assim, entendemos que as novas relações de trabalho têm muito a acrescentar para o mundo empresarial, contudo, ainda existe um longo caminho a ser percorrido na luta pela prevenção e condenação dos envolvidos em casos de assédio moral virtual, bem como de outros crimes ocorridos em ambiente laboral. É necessário que os profissionais estejam preocupados com a saúde de seus empregados e colaboradores e que estejam aptos para lidar com os problemas decorrentes das novidades impostas ao mundo do trabalho. Afinal, o direito ao trabalho em um ambiente sadio e sem riscos de doença profissional é garantia fundamental dos empregados.

O assédio moral, de forma virtual, está relacionado a insultos e difamações feitas através do envio de e-mails, uso da rede de comunicação instantânea e demais formas de comunicação via rede virtual. Essa nova forma de assédio traz riscos à saúde dos trabalhadores, que podem desenvolver doenças laborais oriundas dos abusivos psíquicos a que estão expostos.

A questão jurídica padece de melhoras, não tendo conseguido acompanhar de forma efetiva e satisfatória a modernização do mundo empresarial. Ao longo dessa pesquisa foi possível constatar que em que pese não existir no Brasil legislação específica sobre o tema, já existe a preocupação com um ambiente laboral mais saudável e igualitário, que vise preservar e garantir a integridade física e psíquica de seus envolvidos.

Ainda temos muito a fazer para preservar nossos empregados e garantir-lhes um ambiente digno e igualitário. Essa luta não é somente de empresas, governos e justiça, mas de todos os envolvidos que devem fazer a sua parte no dia-a-dia, sendo bons colegas de trabalho, bons chefes e bons uns com os outros. Somente assim, conseguiremos garantir um mundo mais justo socialmente, com menos problemas e doenças ocasionadas por atos agressivos e humilhantes.

Referências Bibliográficas

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 1, n.º 2, p. 8-19. Abr./jun. 2001.

GARCIA, Ivonete Steinbach., TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & sociedade**, v. 23, n.º 11. 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 15ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. O Assédio por meios eletrônicos e o tele assédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n.º 3456, 17 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23225>. Acesso em: 13 ago. 2015.