

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

IVANA FRANCIELE MACHADO DE MORAES

PORTO ALEGRE 2017

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para obtenção do diploma de Pós Graduação.

Orientador: Prof. Rodrigo Coimbra

PORTO ALEGRE 2017

Porto Alegre 2017
Folha de Aprovação

Aluna: Ivana Franciele Machado de Moraes

Título: Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Direito Curso de Especialização em Direito do Trabalho.

Banca:

Porto Alegre 2017
AGRADECIMENTOS

Nada mais gratificante do que poder concluir mais uma etapa da minha vida, realizando um grande sonho que seria cursar a pós graduação na área trabalhista na qual me identifiquei durante a Faculdade de Direito. Quero agradecer a meus pais Maria Celoi e Marivam Pacheco e o meu irmão Maicon, que se não fosse pelo apoio, carinho e dedicação deles, hoje não estaria onde estou.

“Muitos que convivem com a violência dia após dia acreditam que ela seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. Violência pode ser prevenida. Culturas violentas podem deixar de existir. Em meu país e ao redor do mundo, temos brilhantes exemplos de como a violência pode ser controlada. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença”.

Nelson Mandela

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a Coordenação do Curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho á Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Porto Alegre (RS), 01 de dezembro de 2017.

Acadêmica

Pós-graduanda Ivana Franciele Machado de Moraes

RESUMO

O objetivo geral do presente trabalho é analisar o Assédio Moral no ambiente de Trabalho, demonstrar que algumas pessoas para alcançarem seus objetivos são capazes de humilhar outras, se esquecendo que o trabalhador também é um ser humano e que precisa ter seus limites laborais e saúde respeitados. Os danos que a prática de assédio moral podem trazer tanto para vítima, como para a empresa onde ela trabalha, e até mesmo ao próprio Estado, são imensos. A prática de assédio moral é um mal invisível que acaba ferindo diretamente a dignidade da pessoa humana, que é um princípio constitucional e, por isso, ela precisa ser protegida. O assédio moral, pode ser praticado tanto pelos chefes com os funcionários, como pelos funcionários com os chefes, ou até mesmo entre os próprios funcionários, porém, para se caracterizar precisa que a vítima seja exposta a situações vexatórias e de maneira reiterada, gerando consequências horríveis para a vítima deste mal. Por isso, é preciso que todos que estejam de alguma forma ligados à este mal, como por exemplo a vítima, seus colegas, a empresa, os sindicatos etc., procurem cessar esta prática perversa que afeta tanto o ambiente de trabalho como a sociedade em um todo.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Danos.
Prevenção.

ABSTRACT

The general objective of the present work is to analyze Moral Harassment in the Work environment, to demonstrate that some people to achieve their goals are capable of humiliating others, forgetting that the worker is also a human being and that he must have his labor limits and health respected . The damages that the practice of bullying can bring to both the victim, the company where she works, and even the state itself, are immense. The practice of bullying is an invisible evil that directly damages the dignity of the human person, which is a constitutional principle and therefore needs to be protected.

Bullying can be practiced by both bosses and officials, as well as by officials with bosses, or even among employees themselves. However, to characterize it, the victim must be exposed to vexatious and repeated situations, with consequences Horrible for the victim of this evil. It is therefore necessary that everyone who is in any way connected with this evil, such as the victim, his colleagues, the company, the unions, etc., try to stop this perverse practice that affects both the work environment and the society in one all.

Key words: Harassment. Desktop.Damage.Prevention.

LISTAS DE SIGLAS

| | |
|-------------|---|
| CF | Constituição Federal |
| CIPA | Comissão Interna de prevenção de Acidentes |
| CLT | Consolidação das leis trabalhistas |
| CP | Código Penal |
| EPL | Employment Practices Liability |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| TAC | Termo de Ajuste de Conduta |
| CC | Código Civil |

Sumário

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO..... | 10 |
| CAPÍTULO I..... | 12 |
| EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO..... | 12 |
| 1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas..... | 13 |
| CAPÍTULO II..... | 15 |
| DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA..... | 15 |
| 2.1 Considerações Gerais..... | 15 |
| 2.2 Aplicação Concreta do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana..... | 17 |
| 2.3 Aspectos Fundamentais do Trabalho Humano..... | 19 |
| CAPÍTULO III..... | 21 |
| ASSÉDIO MORAL..... | 21 |
| 3.1 Caracterização do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho..... | 21 |
| 3.1.1 Condutas abusivas..... | 25 |
| 3.1.2 Os instrumentos do assédio moral..... | 27 |
| 3.1.3 O Que Não Caracteriza o Assédio Moral..... | 29 |
| 3.2 Classificação Dos Tipos De Assédio Moral Segundo Sua Procedência..... | 31 |
| 3.2.1 Atos Praticados Por Superiores Hierárquicos: Vertical Descendente..... | 31 |
| 3.2.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente..... | 32 |
| 3.2.3 Entre colegas de mesmo nível hierárquico: horizontal..... | 32 |
| 3.2.4 Sujeitos envolvidos no assédio moral..... | 33 |
| 3.3 Assédio moral não é assédio sexual..... | 35 |
| 3.4 Posicionamento dos Tribunais..... | 38 |
| CAPÍTULO IV..... | 42 |
| DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO..... | 42 |
| 4.1 Danos à saúde da vítima..... | 42 |
| 4.2 Danos ao patrimônio da vítima..... | 44 |
| 4.3 Danos às relações interpessoais da vítima..... | 45 |
| 4.5 Danos às empresas..... | 45 |
| 4.6 Danos ao Estado..... | 47 |
| 4.7 O assédio moral sem dano é relevante?..... | 49 |
| 4.8 Medidas de prevenção..... | 50 |
| 5.Considerações Finais..... | 62 |
| 6. Referências Bibliográficas..... | 64 |

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um assunto antigo, mas atualmente vem recebendo amplo estudo de o porquê de suas ocorrências e também, de suas consequências no estudo do Direito. Neste contexto, fica aberta a possibilidade de um novo ramo pluri e interdisciplinar onde os operadores do Direito se defrontam e passam a ter a necessidade de elastecer suas pesquisas.

Nesta monografia, será analisado apenas o assédio moral no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o presente trabalho de pesquisa, abordara pelo estudo do tema em específico e não nas consequências processuais e nos aspectos da responsabilidade civil assim como das ações e teorias aplicadas. Reitera-se, que o objeto do trabalho conclusivo é, essencialmente, acerca da figura do assédio moral no ambiente de trabalho e não da responsabilidade civil em si.

Quando se fala em proteção ao trabalhador, não é só em ele ter um local adequado para trabalhar ou equipamentos necessários para exercer sua função, não se pode ficar restrito a proteção material, é preciso dar proteção em todos os aspectos, até a moral. Essa proteção moral do trabalhador, está ligada diretamente ao princípio da dignidade humana, onde toda pessoa tem o direito de ter uma vida digna, de ter seus direitos personalíssimos assegurados, que seriam a própria vida da pessoa e suas integridades tanto física quanto mental. A prática de assédio moral no ambiente de trabalho é sem sombra de dúvidas uma das maiores causas de danos morais no âmbito trabalhista, onde se deve punir quem de alguma forma acabe ferindo a moralidade do trabalhador. Sendo assim, o assédio moral deve ser punido por todos os ângulos, visto que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, podendo, conseqüentemente, deixar essa pessoa com alguma doença ou transtorno mental, levando a uma possível incapacidade de exercer suas atividades laborais. Dependendo do efeito que este assédio pode causar na pessoa, essa pode acabar recorrendo ao uso de drogas, álcool ou até mesmo ao suicídio. Sendo assim, a questão de pesquisa se limita aos danos decorrentes da prática de assedio moral e suas medidas de prevenção.

CAPÍTULO I

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Histórico no Brasil

O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a Antiguidade o homem primitivo buscava de forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de uma forma de trabalho. Assim, pode-se destacar que o trabalho é tão antigo quanto o homem e este utilizava-se de suas mãos como instrumento de luta pela sobrevivência.

Com o crescimento das cidades, expansão do comércio e a crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a industrialização, gerando uma expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais rápidas, de forma a gerar os mais altos índices de produção. No entanto, apesar desta aparente evolução, cresceram os níveis de desemprego e insatisfação popular, pois a mão de obra humana estava sendo paulatinamente substituída pelas máquinas.

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia. No meio deste fervor de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho. É neste cenário que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e a Revolução Industrial¹

¹<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>

Segundo observa Amauri Mascaro Nascimento:

“O direito do Trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação das fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servo e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar a fábrica e mais tarde a linha de produção.”

²Nasce assim o Direito do Trabalho, como o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis as relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados ou equiparados. No Brasil diante iniciativas esparsas e sem maior ressonância o Direito do Trabalho só surge, efetivamente, no governo de Getúlio Vargas, na década de trinta.

1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho “CLT” é a lei, norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. O passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, veio com a Constituição de 1934 mas sua regulamentação só ocorreu em 1940. A Constituição Federal de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da Ordem Econômica e Social". A função a ela atribuída era de resolver os conflitos entre empregadores e empregados. Inicialmente integrada ao Poder Executivo, foi

² ALMEIDA, André Luis Paes. Direito do Trabalho. 15ª ed. Ridel. 2014. p. 28

transferida para o Poder Judiciário

A carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores como instituir o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente. Da mesma forma, a Constituição de 1937 também consagrou direitos dos trabalhadores.

A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados como por exemplo o reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social. A Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças, tais como a aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas. Com o fim do regime militar e a promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988 pela Assembleia Nacional Constituinte, dá-se início a uma nova era na vida dos trabalhadores brasileiros. No decorrer da história do trabalho, ocorreram muitas mudanças importantes, todas com propósito de valorar aquele que assegura a produção, o desenvolvimento, isto é, no sentido de dignificar o trabalho humano.

Dispõe Valentin Carrion, em seu livro *Comentários À Consolidação das Leis Trabalhistas*:

“A CLT constitui o texto legislativo básico do Direito do Trabalho do Brasil, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal..”³

³Carrion Valentin, *Comentários á Consolidação das Leis Trabalhistas* .34ª ed.2011. p, 21

CAPÍTULO II

DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

2.1 Considerações Gerais

A constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, consolidou no seu Título I, onde trata dos Princípios Fundamentais, no seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana, e antes disso, em seu preâmbulo, já fala em valores desejados, como: “Liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...”.

O princípio da dignidade da pessoa humana, entendido como valor moral inerente ao indivíduo, independentemente de qualquer requisito ou condição referente à nacionalidade, sexo, religião ou posição social, constitui uma verdade inquestionável do estado democrático de direito, sendo alçado a princípio fundamental pela Constituição Federal. É importante realizar a distinção entre o que é princípio, e o que é valor e o que é norma, visto que tem ocorrido a utilização destes como se possuíssem o mesmo conteúdo. Mas o que realmente acontece é que o valor é algo relativo, que surge de um fato social e o princípio é algo absoluto, visto que não admite nenhum tipo de relativização.

Rizzatto Nunes realiza uma perfeita distinção entre estes conceitos:

“O princípio é, assim, um axioma inexorável e que, do ponto de vista do Direito, faz parte do próprio linguajar desse setor de conhecimento. Não é possível afastá-lo, portanto. O valor sofre toda a influência de componente histórico, geográfico, pessoal, social, local etc.. E acaba se impondo mediante um comando de poder que

estabelece regras de interpretação jurídicas ou não. Por isso, há muitos valores e são indeterminadas as possibilidades deles falar. Eles variarão na proporção da variação do tempo e do espaço, na relação com a própria História corriqueira dos indivíduos.”⁴

O princípio, para ser facilmente compreendido, pode ser entendido como algo onde tudo teve início, o ponto de partida de algo, e também deve ser entendido como algo verídico, que não precisa da produção de provas.

Os princípios não são apenas bases, vigas do sistema, que precisam ser cumpridos, eles possuem como característica a imposição de obrigações, e estas obrigações devem ser obedecidas não somente no poder judiciário, mas também no legislativo, no governo e também pela sociedade em geral.

Rizzatto Nunes dispõe que:

“Nenhuma interpretação será bem feita se for desprezado um princípio. É que ele, como estrela máxima do universo ético-jurídico, vai sempre influir no conteúdo e alcance de todas as normas. E essa influência tem uma eficácia efetiva, real, concreta. Não faz parte apenas do plano abstrato do sistema. É de ser levada em conta da determinação do sentido de qualquer norma, como exigência de influência plena e direta.”⁵

Já as normas, são regras que possuem fundamentação nos princípios, e irão regular de modo específico, o que os princípios trazem de uma maneira geral. No caso concreto se aplica a norma, que assim se estará fazendo com que o princípio recaia sobre este caso.

Têm-se os princípios como a parte mais alta de quaisquer sistema jurídico, tanto em sua forma abstrata quanto genérica, mas quando se fala em abstrata, não quer dizer que ela não influencia na vida real. Como foi dito, quando existe o caso concreto, aplica-se as normas, como as normas surgem dos princípios, elas acabam por levar eles para o plano da realidade.

A Constituição Federal de 1988 consolidou o princípio da dignidade da pessoa humana, mas mesmo antes desta consolidação, a Declaração

⁴NUNES, Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana:doutrina e Jurisprudência. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009⁵NUNES, Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana:doutrina e jurisprudência. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. P,19

peças nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. O direito constitucional brasileiro tem evoluído de modo surpreendente nos últimos anos. Se é certo que, em 1988, ganhamos uma nova Constituição, não é menos certo que naquele tempo não contávamos ainda, de forma generalizada, com uma dogmática constitucional sofisticada a ponto de dar conta da nova realidade político-jurídica que se inaugurava. Cabe ressaltar a indissociável vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, a qual constitui um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo mesmo nas ordens constitucionais nos quais a dignidade ainda não tenha sido expressamente reconhecida no direito positivo.

2.2 Aplicação Concreta do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana

Já está mais do que na hora de os operadores do Direito passarem a regular melhor suas funções, guiando-se pelo princípio fundamental que está gravado na Constituição Federal. O princípio da dignidade da pessoa humana pode ser considerado um supra princípio constitucional, visto que ele guia todos os outros princípios e normas, tanto constitucionais como infraconstitucionais. Sendo assim, este princípio não pode ser desprezado em nenhum ato que tenha relação com as normas jurídicas.

Para este princípio não ser desprezado, é necessário que seja assegurado os direitos sociais que estão expressos nos artigos 6º e 225 da nossa Constituição Federal de 1988.

Artigo 6º -São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Artigo 225 -Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida,

impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder

Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

§ 2º Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

§ 4º A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a

preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

§ 5º São indisponíveis as terras devolutas ou arrecadadas pelos Estados, por ações discriminatórias, necessárias à proteção dos ecossistemas naturais.

§ 6º As usinas que operem com reator nuclear deverão ter sua localização definida em lei federal, sem o que não poderão ser instaladas.

Sendo assim, fica nítido que a própria Constituição está tentando implementar a dignidade na sociedade. Exposta toda essa valorização do princípio da dignidade humana, será que este princípio seria mais importante que o próprio direito à vida?

“Todavia, não há como falar sobre a vida sem falar sobre a existência digna. Ainda que não se consiga precisar a concepção do termo dignidade, ao menos parece certo não se poder falar que uma vida seja digna se ausente o bem-estar de natureza física, mental e social aos aspectos que formam o conceito de saúde. Tendo caráter social, tal condição cabe ao estado promover.”⁶

Fica evidenciada de tal forma a importância do princípio da dignidade humana, e que toda norma jurídica deve estar acompanhada deste princípio, pois mesmo que seja difícil enxergar seu aspecto nas normas jurídicas, esta mesma dificuldade não é vista quando este for violado, pois quando a dignidade humana é violada, a sociedade num todo enxerga e sente esse valor sendo transgredido.

É de suma importância que todos, em especial aqueles que atuam no meio jurídico, realizem uma aplicação eficaz deste supra princípio, visto que quando este não é aplicado, acaba sendo sentido pela sociedade em geral. Dentre outros princípios fundamentais, o princípio da dignidade da pessoa humana reveste-se de uma certa singularidade, pois, se assim não fosse, de que adiantaria ao Estado garantir a vida se esta não é digna. A dignidade não é algo que podemos comprar, ela é inerente a cada ser humano, sendo, assim, dever do Estado garantir sua proteção.

2.3 Aspectos Fundamentais do Trabalho Humano

Conforme Mauricio Godinho Delgado que adota a teoria mista para a

⁶Constituição da República Federativa do Brasil - 54ª Ed. 2017

definição do direito do trabalhodisciplina , que o Direito Individual do Trabalho define-se como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante as pessoas e matérias envolvidas, na relação empregatícia de trabalho humano além de outras relações laborais.

A valorização do trabalho humano, dentro da Constituição Brasileira de 1988, tem que ser lido por completo, levando-se em conta seus preceitos dentro de todas as divisões do texto constitucional, especialmente nos Títulos relativos aos Princípios Fundamentais, à Ordem Econômica e à Ordem Social.

A Constituição de 1988 retomou o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa. Apesar de o ordenamento constitucional não ter dado uma definição ao trabalho, pode-se tirar conclusões acerca de seu conceito com a interpretação de todo o texto.⁷

Diante dos princípios do Direito do Trabalho, sem dúvidas, o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, é o Princípio da Proteção no qual consiste em conferir o polo mais fraco da relação laboral sendo este o trabalhador empregado. O intervencionismo do Estado, ao estabelecer normas imperativas de observância obrigatórias pactos laborais, nasceu em função do empregado ser o sujeito hipossuficiente na relação jurídica de emprego. O importante é ter-se em mente que não se pode ter a valorização do trabalho humano como mera expressão expressa no texto constitucional.

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015. P, 864.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO MORAL

3.1 Caracterização do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O surgimento do assédio moral foi com os mercados nacionais e os Estados menores quando opuseram resistência diante dos impulsos das grandes potências mundiais, o que ocasionou o surgimento da globalização do capitalismo.

Esse processo de transferência de riqueza se deu de forma rápida e intensa, aumentando drasticamente o contraste social dos países. Diante deste processo de globalização, é relevante que se faça uma reflexão sobre a possibilidade de realização da democracia e das garantias dos direitos fundamentais. Para que isso ocorra, é preciso discutir a relação entre Estado, Direito e Sociedade. Assim sendo, o mercado de trabalho teve que passar por modificações profundas diante da alternância constante do mercado, do aumento da competição entre as empresas do mesmo setor, da diminuição dos lucros, da necessidade de maior produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países mais pobres aos mais ricos

.Nesse contexto, o assédio moral, que apesar de não ser um tema atual, tem sido alvo de grandes discussões no mundo dos juristas e psicólogos desde a publicação, em 1998, pela psicóloga e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2009), do livro intitulado *Le harcèlement moral: la violence perverse du quotidien*, que foi traduzido para o português em 2002, recebendo o título: *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. Entretanto,

como grande parte da doutrina afirma, o problema não surgiu agora, remonta na verdade às primitivas relações de trabalho e emprego entre os homens.

Os estudos sobre assédio moral no ambiente de trabalho iniciaram-se na década de oitenta nos países nórdicos e tiveram grande repercussão na década de noventa na Europa.

Desta forma, o assédio moral consubstancia-se, dentre outros fatores, principalmente pelos aspectos econômicos, por isso tanta notoriedade no âmbito das relações laborais. Na busca desenfreada pela lucratividade, as empresas se posicionam no sentido de diminuir o número de trabalhadores como medidas flexibilizadoras, aumentando o ritmo da produção, exigindo do empregado dedicação intensa aos interesses da empresa, adotando na hierarquia posturas autoritárias e manipuladoras através da relação de dominação, gerando no ambiente de trabalho insegurança, insatisfação, esgotamento e até um sofrimento invisível, além da fadiga e do estresse, que são proibidos de se manifestar dentro da empresa.

A organização rígida e a gestão perversa do trabalho induzem ao assédio moral, haja vista que, deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir, neste meio ambiente, atitudes abusivas, através do exercício do poder de direção do empregador, além de atitudes humilhantes em relação aos empregados, que se tornam indesejados. Notadamente, aqueles que não se adaptam as reestruturações, as medidas flexibilizadoras e que não conseguem atingir metas de produtividade, não apresentam o perfil do trabalhador moderno, tornando-se o assédio moral um mecanismo de pressão psicológica para forçar a exclusão sem os custos da demissão por justa causa.

Assim, a vítima que está inserida numa relação de trabalho onde predomina a prática do assédio moral sofre pressões de todos os lados, o que o faz pensar duas vezes antes de por um fim a esse quadro. Essa afirmação deve ser considerada sob o prisma de que vivemos em um país com altíssimos índices de desemprego, analfabetismo e pobreza, e esse trabalhador certamente chegará à conclusão de que é melhor calar diante de todo o sofrimento e garantir o sustento próprio e de sua família por mais algum tempo.

Percebe-se que com o passar do tempo o assédio moral tem evoluído, em sintonia com a evolução das relações empregatícias, e tem se mostrado uma técnica abusiva que assume, infelizmente, posição de destaque no nosso país e no mundo.

Para poder se entender o que é esse fenômeno chamado de assédio moral, primeiramente, é necessário tomar consciência de que este não ocorre somente no ambiente de trabalho, e pode ser encontrado em qualquer lugar onde existam atividade humanas.

Conforme ensina Jorge Luiz Silva:

“No mundo contemporâneo, em especial nos grandes centros urbanos, com o fenômeno da degradação dos valores éticos e morais, as pessoas passaram a sofrer diferentes tipos de violência. A história nos ensina que a violência sempre esteve presente na sociedade, a ponto de Durkheim afirmar que o crime é um fenômeno social normal e necessário ao próprio desenvolvimento da sociedade”.⁸

A busca pelo sucesso profissional, poder e bens materiais acabaram gerando uma sociedade sem limites éticos, onde o próximo é visto simplesmente como um objeto que precisa ser manipulado para que o outro alcance seu objetivo. O que desponta como fator curioso é que o ser humano sempre e cada vez mais está em contato com a violência. Quando esta se faz sentida, ativa-se a indignação, protestos, mobilizações e ações repressoras.

Para contextualizar a importância do tema ora em estudo, vale mencionar as palavras de Hádassa Ferreira:

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”⁹

⁸SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P,23

⁹Assédio Moral /Sônia Mascaro Nascimento. -2.ED – São Paulo: Saraiva 2011. P,14

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

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

Salienta-se que há vários critérios pelos quais se pode classificar o assédio moral nas relações de trabalho. Um dos mais úteis é o que permite visualizar três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto, os quais serão citados mais a frente.

O assédio moral possui agressões mais sutis do que o denominado bullying, portanto, mais difícil de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Independente se o ataque é realizado por grupos ou por um indivíduo, o a intenção das pessoas é a mesma, tem por finalidade destruir o outro, fazer com que com esses ataques esta pessoa abandone o emprego, desestabilizando a vítima não necessariamente com ataques relacionados ao trabalho dela, o foco da violência pode ser qualquer ponto que desestabilize a pessoa. O assédio moral se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e de maneira reiterada e prolongada, no seu horário de trabalho ou não, ferindo assim sua dignidade humana. Também possui caráter interdisciplinar: envolve as áreas da psicologia, medicina, medicina do trabalho, administração de empresas e outras afins.

Sônia Mascaro Nascimento esclarece que :

“que profissões ou atividades estressantes não se confundem com assédio moral. O desgaste emocional produzido em atividades, especialmente as relacionadas ao cuidado de pessoas como os serviços médicos, de segurança entre outros não guardam relação com práticas de assédio moral, mas com as condições específicas de tais atividades ou, ainda, da forma de organização do trabalho”¹⁰

Uma coisa que deve ficar clara, é que o assédio moral, não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes isoladas da outra parte, pois assim, teríamos apenas meras ofensas esparsas. Como já foi dito anteriormente, não tem como se falar de assédio moral, sem o requisito da reiteração, ou seja, a prática da violência tem que ser manter por um tempo prolongado, não pode ser eventual, precisa durar no tempo. Para alguns, o assédio deve ser realizado no mínimo por seis meses e se verificando pelo menos uma vez por semana tal agressão, de modo que a pessoa sofra uma lesão psicológica e social considerável.

Porém, nessa linha de raciocínio, Marie-France Hirigoyen:

“fixar o limite nesse patamar é exagero, pois a gravidade do ato do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Afirma que dependendo das atitudes, uma pessoa pode ser destruída em menos de seis meses.”¹¹

3.1.1 Condutas abusivas

São aquelas realizadas a ponto de trazer danos à pessoa, à sua dignidade, físicos ou psicológicos, colocando em risco o emprego da pessoa, e degradando assim, o ambiente de trabalho.

Estas condutas podem ser qualquer conduta realizada pelo agressor, que venham a ferir os bons costumes e a boa-fé que servem para nortear as relações sociais, com o fim de desestabilizar a vítima, e isso pode ser desde o isolamento da pessoa no ambiente de trabalho, como gestos, xingamentos, humilhações, até chegar a destruição psicológica dela.

¹⁰Assédio Moral /Sônia Mascaro Nascimento. -2.ED – São Paulo: Saraiva 2011. P,16

¹¹Assédio Moral: uma visão multidisciplinar/José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli, Marcos Julio Olivé Malhadas Junior-2 ED. São Paulo: Atlas -2015.P,30

Tal conduta, que pode configurar-se em um ato único ou repetitivo, pode dar origem a um dano moral por violação a um direito personalíssimo, reparável mediante indenização. De acordo com a jurisprudência trabalhista, expressões e apelidos preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas necessariamente depreciativos, podem caracterizar lesão à imagem, assim como ocorre nas seguintes situações como tratar o empregado por expressões que denotem preconceito racial ou em razão da origem do trabalhador junto com ofensas verbais, discriminação racial, dano moral caracterizado. As ofensas verbais dirigidas ao empregado, pelo empregador, reveladoras de preconceito, constituem prática de ato ilícito tipificado como crime e classificado como hediondo pelo nosso ordenamento legal. Os atos discriminatórios, por causarem lesão à honra, à imagem e à dignidade da pessoa devem ser, de pronto repudiados por esta justiça, e ensejam reparação por danos morais.

Então, quando a atuação do empregador extrapola o limite do razoável ou do tolerável, o trabalhador precisa invocar seus direitos fundamentais, como forma de evitar a perda de liberdades do empregado.

A Intencionalidade do ato é um requisito muito importante, pois é preciso saber se o agressor tinha a intenção de prejudicar a vítima, pois se não houver a intenção, não há assédio moral.

Para poder se compreender melhor como é realizada a análise da intencionalidade do ato, Marie-France Hirigoyen, francesa, especializada no assunto e mundialmente reconhecida por seus estudos e publicações, considera traz-nos como é estabelecida a relação de assédio. Segundo a mesma, o assédio manifesta-se em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta.

“A fase da sedução perversa, o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria. A finalidade do agressor é atrair irresistivelmente o outro que o admira, corrompe-lo e suborná-lo, para captar seu desejo, com o objetivo de destruí-lo, pois ele representa uma ameaça. Segue-se a fase de enredamento, na qual, mediante manipulação, o agressor impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo do outro seu dependente. Ameaças veladas ou intimidações visam enfraquecer a vítima para melhor fazer passar as próprias ideias, podendo chegar a uma verdadeira lavagem cerebral. O controle se estabelece. O que importa nessa fase não é destruir o outro de imediato, mas conservar o poder e o controle. A vítima, deixa-se prender na

teia de aranha da dependência. Na fase seguinte, o agressor utiliza-se de mecanismos que dão a ilusão da comunicação, não é uma comunicação que agrega, mas sim uma comunicação que afasta e impede o intercâmbio, com a finalidade de poder usar o outro, para que ele continue a não entender nada do processo e fique ainda mais confuso. Não ditos, subentendidos, reticências levam a um estado de angústia. Chega-se ao estágio da violência perversa. Nessa fase, o outro, que era tão somente um objeto útil, passa a representar ameaça, perigo do qual o agressor precisa livrar-se seja por que meio for. O ódio torna-se visível, o outro é acuado. “¹²

Dessas fases do assédio moral descritas por Hirigoyen, fica claro que a intenção de prejudicar o outro está presente, se não houvesse a intenção de prejudicar a vítima, não ocorreria o assédio moral. A finalidade da exclusão é uma característica muito vinculada à intencionalidade do ato. A idéia aqui é se esforçar, discretamente ou não, para fazer com que essa pessoa que apresenta risco ao assediador seja retirada do ambiente de trabalho, seja de modo que leve a ela cometer erros durante o trabalho para que resulte em seu despedimento por parte do empregador, ou de modo que o ambiente de trabalho fique tão insuportável ao ponto que a pessoa peça demissão ou que consiga uma licença de médica para realizar um tratamento de saúde.

Sendo assim, é nítido que o princípio da igualdade assegurado pela nossa carta magna, é frequentemente violado nas relações trabalhistas. Tal direito que assegura que independentemente da cor, sexo, religião, raça, condição social ou qualquer tipo de elemento arbitrário, possa gozar plenamente de todos os seus direitos e garantias fundamentais.

3.1.2 Os instrumentos do assédio moral

Como já foi dito anteriormente, o assédio moral se caracteriza pela prática de uma conduta ofensiva isolada de modo reiterado.

Segundo entendimento de Jorge Luiz Silva:

“ É essa prática reiterada instrumentalizada por agressões pontuais e diversificadas, que podem variar de manifestações expressas como ofensas verbais, referência jocosas, punições injustificadas a práticas veladas de subtração de funções, isolamento, inviabilização de

¹²HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.p, 107

trabalhos, ofensas indiretas, que impulsionam a gravidade dos danos acarretados à saúde da vítima .”¹³

Agora, será citado alguns dos vários instrumentos que podem ser utilizados para cometer o assédio moral:

1 – culpar a vítima por erros profissionais: é um dos instrumentos mais utilizados, pois gera uma instabilidade na vítima, onde essa passa a ser criticada por qualquer equívoco que cometa, ou, mesmo que aconteça alguma coisa dentro da empresa que não tenha ligação direta com o setor onde ela trabalha, esta passa a ser criticada como se fosse a culpada pelo erro. Isto acaba gerando uma insegurança profissional e uma afetação de autoestima, afetando assim, o trabalho da vítima por estar sempre sendo perseguida.

2- submeter a vítima a acusações e/ou insinuações maldosas: nesta situação, o assediado passa a ser alvo de qualquer tipo acusações e/ou insinuações. Podem ser referências a raça, opção sexual, religião, porte físico, entre outras.

Nem sempre as acusações são diretas, podem ser realizadas de forma disfarçada, porém, a intenção é desestabilizar a vítima ferindo sua dignidade e sua autoestima.

Geralmente as acusações são sempre as mesmas, e como são praticadas com frequência, acabam desestabilizando a vítima por se sentir humilhada.

3– Desconsideração do trabalho da vítima: Esta conduta é diferente da tática de culpar a vítima por erros profissionais, pois nesta o agressor menospreza algum trabalho realizado pela vítima, desmerecendo seu esforço pela realização de tal feito, ou, procura ocultar algum mérito que a vítima tenha conseguido, nem que seja atribuindo este mérito a outra pessoa. Pode também tirar funções que a vítima costumava fazer, a ponto desta se sentir inútil, e assim, acabar se sentindo pressionada como no item 1.

4– Impor a vítima condições de trabalho insalubres: Existem várias atividades, que por sua natureza já são insalubres, porém, a legislação se encarrega de regradar estas atividades. Também acontece de o ambiente ser insalubre por desleixe do empregador, porém isto acontece com todos os

¹³SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P,59

empregados. O que o empregador pode utilizar para assediar a vítima, é colocar somente ela para trabalhar em condições insalubres, trazendo assim prejuízos para sua saúde física e mental.

5– Estabelecer tratamento desigual entre a vítima e seus pares e até mesmo em relação aos subordinados: Aqui, o agressor realiza comparações entre a vítima e seus pares ou subordinados, sempre mostrando que os outros são melhores do que ela.

Ao distribuir tarefas, as mais difíceis ou mais desagradáveis, serão destinadas a vítima, e as que tenham maior importância sempre serão repassadas a algum colega de trabalho da mesma.

Como foi dito anteriormente, estes são apenas alguns dos diversos instrumentos que o assediador pode usar para cometer o assédio, não importa o instrumento utilizado, a finalidade é sempre a mesma, desestabilizar a pessoa ferindo sua dignidade humana.

É preciso chamar a atenção, para que nem sempre que alguma destas situações ocorra, estará caracterizado o assédio moral, pois, como foi visto, este precisa de vários requisitos para ser de fato caracterizado.

3.1.3 O Que Não Caracteriza o Assédio Moral

A principal diferença entre assédio moral e as situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir um dano moral. Como ocorrem muitas divergências no ambiente de trabalho, precisamos analisar com muito cuidado cada caso, para que não ocorra um equívoco em caracterizar um assédio moral onde isso não está realmente ocorrendo.

Por isso, o assédio precisa estar bem caracterizado, para que não ocorra a perda de credibilidade da causa. As agressões pontuais não constituem assédio moral, porque seriam agressões que não são realizadas

com frequência, seriam casos isolados. Embora fosse um ato de violência, não estaria preenchendo o requisito da continuidade e nem seria uma ação premeditada.

As más condições de trabalho, desde que não forem específicas com aquela pessoa, não caracterizariam um ato de assédio moral, pois não está havendo uma perseguição a um empregado específico. As imposições profissionais desde que legítimas, não caracterizam o assédio moral, ou seja, um ato regular praticado pelo superior, desde que não seja abusivo, não irá caracterizar um assédio, o conflito é um fenômeno natural das relações sociais e profissionais.

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações também como transferências de postos de trabalho remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas, pois trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador ou um grupo de trabalhadores seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Sendo assim, todos estes aspectos devem ser levados em conta para se caracterizar o assédio moral, não se pode acusar alguém de assédio moral por qualquer ato isolado nas relações trabalhistas.

“No Brasil, um instrumento em favor dos assediados são os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, instituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego no mês de junho de 2000, os quais receberam a competência de propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho, bem como para acolher denúncias de violação desses preceitos, buscando solucioná-las e, se for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho (MPT), onde serão analisados caso a caso.”¹⁴

¹⁴ Assédio Moral / Sônia Mascaro Nascimento. -2.ED – São Paulo: Saraiva 2011. P,82

3.2 Classificação Dos Tipos De Assédio Moral Segundo Sua Procedência

O assédio moral não é cometido apenas por um chefe a um subordinado, o assédio também pode ser cometido de um empregado para outro, assim como, de um subordinado a um chefe.

3.2.1 Atos Praticados Por Superiores Hierárquicos: Vertical Descendente

É a situação mais comum, é aquela cometida pelos superiores hierárquicos contra seus subordinados, por meio de atos de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas.

Quando se pensa em assédio moral, logo vem à mente a figura do chefe ou qualquer superior hierárquico pressionando o empregado.

É muito comum até pelo poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório inerente à empresa que é repassado aos seus prepostos. O problema é o abuso no uso dessas prerrogativas, como por exemplo deixar um empregado sem trabalho ou sem equipamentos de trabalho, dar-lhe uma tarefa difícil e procurar os erros que tenha cometido para depois demiti-lo por essa falha, dentre outros.¹⁵

Quando isto ocorrer, o empregado deve ir ao judiciário rescindir o seu contrato e pleitear uma indenização conforme está expresso no artigo 483 da CLT.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

¹⁵http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

3.2.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente

Trata-se do típico caso de violência psicológica perpetrada por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. É uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor.

Pode acontecer quando a empresa contrata alguém que não fazia parte dela para um cargo superior, porém, se o seu modo de trabalhar não é aceito pelos trabalhadores, ou porque o cargo era desejado por algum destes, pode acontecer um assédio por parte dos trabalhadores em relação ao chefe.

3.2.3 Entre colegas de mesmo nível hierárquico: horizontal

Este tipo de assédio ocorre nas relações de colegas do mesmo nível hierárquico. O assédio aqui é comum ocorrer quando um empregado começa a se destacar dos demais e assim ganha status com a chefia, fazendo com que seus

colegas com um sentimento de inveja, ou até por uma rivalidade criada pela empresa involuntariamente para que os trabalhadores produzam mais, isto acaba prejudicando o companheirismo que os mesmos deviam ter.

Alguns autores defendem que a vítima pode ser atacada de modo individual ou coletivo.

“Essa espécie de assédio lembra muito a figura do Bullying no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral. À princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de comportamento. Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade.”¹⁶

3.2.4 sujeitos envolvidos no assédio moral

Aqui veremos quem são as pessoas envolvidas direta e indiretamente no processo do assédio moral. Desde já, deve ficar claro que não é possível traçar um perfil de assediador ou assediado, mas sim, algumas características que estes possuem.

O assediador é difícil enxergar um agressor apenas por sua aparência, pois geralmente ele apresenta uma imagem bastante positiva. Geralmente ataca aquela pessoa que começa a se destacar em suas funções, e por isso, acaba trazendo uma insegurança para ele, então por temer perder seu cargo ou algum privilégio, faz com que esta pessoa procure eliminar qualquer obstáculo que apareça no seu caminho.

O ato de que o comportamento de assédio moral, seja qual for a sua causa, depende da existência daquele ou daqueles por quem os assediadores nutrem amor ou ódio, repulsa ou admiração o assediado. Cabe investigar aspectos da personalidade desse indivíduo porque a prevenção do comportamento indesejado de assédio moral inclui as transformações comportamental e cognitiva de ambos, assediador e assediado.

¹⁶http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668

Diante disso, notamos que o agressor é uma pessoa que não preza pela ética, e que o assédio moral realizado por ela pode acontecer pelo sentimento de inveja ou para elevar seu cargo dentro da empresa, é uma pessoa que não se importa com ninguém, apenas com si próprio e seus objetivos.

A vítima alvo dos ataques não existe um perfil específico para que se caracterize o assediado, ou seja, qualquer pessoa poder ser vítima do assédio moral.

“Normalmente quando a vítima é um trabalhador, este costuma ter o perfil de uma pessoa com grande senso de responsabilidade, bem educado, além de possuir inúmeras qualidades morais e profissionais. Os assediados na maioria das vezes são pessoas bem sucedidas, com escrúpulos, detalhistas e extremamente dedicadas ao que fazem, por exemplo, ao seu trabalho. É bem comum, que as vítimas não se oponham a fazer trabalhos exorbitantes, que fiquem até mais tarde em seu serviço, não titubeiem em trabalhar aos finais de semana ou feriados e quando doentes não deixem de comparecer ao trabalho. Como geralmente as vítimas querem sempre dar o melhor de si, os assediadores as colocam em situações inoportunas, constrangedoras, a fim de humilhá-las, ridicularizá-las, inferiorizá-las, de tal maneira que a vítima se sinta tão pressionada a ponto de tornar-se frágil emocionalmente, trazendo grandes consequências em sua produtividade profissional e moral”¹⁷

O assediador vai buscar encontrar um ponto fraco na vítima, alguma vulnerabilidade que ela possua para usar isso como instrumento para a realização do assédio. Enfim, qualquer pessoa que venha a se destacar em suas funções laborais, ou por algum motivo venha a fazer com que o agressor se sinta ameaçado, pode acabar se tornando vítima de assédio moral.

Existem alguns grupos que podem ser notados quando o assédio está ocorrendo, como um grupo que se faz que nada enxerga, um grupo que tenta ajudar a vítima e com medo de sofrer os mesmos ataques acabam desistindo de ajudá-la, um outro que fica no lado do assediador, ajudando-o inclusive a atacar a vítima, pois o chefe até aplaude quando isto ocorre e um pequeno grupo que tenta realmente ajudar a vítima passando informações pra ela que o chefe deixa de passar tentando prejudicá-la, ou mesmo, incluindo ela no grupo para não deixá-la totalmente isolada. O problema disso tudo é que a maioria não tem coragem de denunciar o chefe, porém, isto faz com que de certa forma o assediador seja atrapalhado na execução do seu plano.

¹⁷<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/downloadSuppFile/247/50>

Muitos casos de assédio moral ocorrem por falta de treinamento dos superiores hierárquicos. A empresa precisa adotar um código de ética que deve ser respeitado dentro dela, onde deve ser estabelecidos parâmetros de atuação do chefe e dos funcionários, para que não ocorram abusos dentro do período laboral.

É necessário que a empresa eduque seus funcionários, mostrando o que é o assédio moral, demonstrando suas consequências e o prejuízo que aquilo pode trazer tanto para empresa quanto para a vítima.

3.3 Assédio moral não é assédio sexual

O assédio sexual é uma chantagem sexual realizada pelo chefe da vítima, onde se ela não ceder aos desejos de chefe, corre risco de ser prejudica no seu ambiente de trabalho. Assim como o assédio moral, o assédio sexual possui várias formas de instrumentalização.

Sônia Mascaro dispõe seu entendimento sobre o Assédio Sexual :

toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual. É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou de benefícios”¹⁸

O que precisa ficar claro, é que o assédio sexual pode ocorrer tanto como mulheres quanto com homens, ou até mesmo por pessoas do mesmo sexo, envolvendo desejos homossexuais. O assédio sexual foi introduziu no Código Penal brasileiro pela lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o artigo 216-A, que possui a seguinte redação:

¹⁸Assédio Moral /Sônia Mascaro Nascimento. -2.ED – São Paulo: Saraiva 2011. P,113

Art.216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de tal condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O que podemos notar aqui é que fica claro quem é o sujeito ativo e o sujeito passivo do assédio sexual, sendo necessariamente que estes possuam uma relação hierárquica, onde o sujeito ativo precisa ser uma pessoa que tenha uma posição hierárquica maior que a do sujeito passivo. Sendo assim, fica nítido a falha do legislador ao não tipificar também o assédio cometido por pessoas do mesmo nível hierárquico, ou seja, os colegas de trabalho, que é bastante comum nas atividades laborais. Jorge Luiz Silva alerta que :

“O nosso legislador, em relação ao assédio moral, recai no mesmo equívoco com a redação proposta no Projeto de lei Federal nº 4.742/2011, tendente a criminalizar o assédio moral, cuja redação final da descrição do tipo penal é a seguinte:

Art.136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o 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 e psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos .”¹⁹

Então, nos casos de assédio moral, só será tipificado o assédio moral vertical descendente.

Silva elenca quatro pontos que diferem assédio moral de assédio sexual, sendo eles:

“Para que exista assédio moral necessário se faz que a conduta ofensiva seja reiterada e habitual, prolongando-se no tempo, constituindo-se em autêntico processo de agressões geralmente sutis e veladas. Para que exista assédio sexual, somente é necessária a prática de uma conduta, desde que seja idônea a expressar os desejos do ofensor e a ameaça à vítima. O constrangimento que é imposto à vítima do assédio moral consiste em paulatinamente ir depreciando seu íntimo e desajustando sua personalidade, até conduzi-la a um total desequilíbrio. Já o constrangimento imposto à vítima do assédio sexual consiste em impor propostas sexuais não desejadas, acabando por atingir seu íntimo em razão do temor em ser prejudicada profissionalmente.

¹⁹SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P,51

No assédio moral as condutas são geralmente bem concatenadas e interligadas, exercendo um fator de agregação que irá resultar no desequilíbrio final da vítima. Essas condutas são demarcadas pela sutileza, passando isoladamente quase que despercebidas pelos que estão no mesmo ambiente da vítima, a ponto do assédio moral ser conhecido como “o risco invisível”. Já no assédio sexual, geralmente, as condutas são mais arrojadas e incisivas, sendo facilmente percebidas pelas pessoas que convivem no mesmo ambiente da vítima.

O objetivo final do assédio moral é, através do desequilíbrio gerado na vítima, eliminá-la do local de trabalho, quer seja através da demissão, quer seja por intermédio de longos períodos de licença médica. É possível, também, que o objetivo do assediador seja manter a vítima sob seu controle, satisfazendo, assim, seu espírito sádico, não havendo interesse no afastamento do assediado. No assédio sexual o objetivo final é fazer com que, através do temor da vítima em ser prejudicada profissionalmente, esta ceda aos desejos sexuais do ofensor “²⁰

Como vimos, assédio moral e assédio sexual são bem distintos, tanto no seu modo prático quanto no seu objetivo, porém, a distinção destes dois pontos é muito importante para que a responsabilização do assediador seja a correta.

No cotidiano da vida trabalhista, geralmente, não é tão simples verificar-se a distinção acima delineada, repita-se, tão-somente para fins didáticos. Isso porque muita vez o assédio sexual no trabalho, quando a recusa da vítima se torna evidente, degenera em assédio moral no trabalho. Vale dizer, o perseguidor que, originariamente, desejava ter a vítima para si, diante da sua rejeição, com o ego ferido, parte em busca de vingança.

Ou seja, o assediador passa a adotar todos os tipos de estratégias sórdidas para levar a vítima a se prejudicar, vindo a pedir licença-médica ou demissão. Os erros a que é induzida a cometer, igualmente, podem ser o pretexto ideal para a despedida do assediado.²¹

²⁰SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P,52

O assédio tanto moral quanto sexual, são considerados faltas graves e podem levar a rescisão do contrato de trabalho. Por fim, podemos distinguir o assédio moral do assédio sexual de uma seguinte maneira, enquanto o primeiro tem a intenção de afastar a vítima do local de trabalho, o segundo tem como idéia trazer a vítima para perto do assediador para que esse pratique relações sexuais com a mesma.

3.4 Posicionamento dos Tribunais

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, dispõe dos seguintes entendimentos:

RECURSO INOMINADO. PRETENSÃO INDENIZATÓRIA. UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO PRÓPRIO. ÔNUS DA PROVA. ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. SENTENÇA CONFIRMADA PELOS SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. O assédio moral consiste em conduta sistemática, reiterada e por prolongado período de tempo, perpetrada geralmente por superior hierárquico em relação a subordinado, no intuito de desestabilizá-lo emocional e psicologicamente a ponto de forçar a sua saída do ambiente de trabalho. Tal conduta pode consistir em ofensas, humilhações, indiretas, ridicularização, punições e amedrontamento do servidor em relação à sua permanência no cargo, capaz de afetar não apenas a saúde física e psicológica da vítima, mas também o seu próprio rendimento no trabalho. No caso concreto, todavia, a prova produzida não é apta a confirmar a ocorrência de assédio moral, mas apenas a existência de animosidade decorrente de divergências entre a parte autora e superior hierárquico quanto a reivindicações de direitos da classe de professores, sem, todavia, haver indícios de que a autora sofria, de maneira reiterada e sistemática, perseguição, ridicularização ou humilhações por parte da chefia, tampouco que ela tenha tentado prejudicá-lo no âmbito profissional. Nos termos do artigo 83 da Lei Municipal nº 5.231/2011, consederse-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para execução de serviços externos, por força das atribuições do cargo.

²¹<http://jus.com.br/artigos/14675>>).

No caso dos autos, a parte autora é professora de educação física e, malgrado lecionasse em diversas escolas da região, sua situação não se subsume ao texto legal, na medida em que não executa serviços externos por força das atribuições do cargo. Ademais, já percebe, como se infere da prova produzida, auxílio transporte e, em que pese se possa admitir dificuldades de locomoção com o transporte público, a subordinação da administração à legalidade estrita impede que se determine pagamentos não autorizados por lei. Assim, na forma do artigo 46 da Lei nº 9.099/95 e em atenção aos critérios de celeridade, simplicidade, informalidade e economia processual elencados no artigo 2º da mesma lei, confirma-se a sentença em segunda instância, constando apenas da ata, com fundamentação sucinta e dispositivo, servindo de acórdão a súmula do julgamento. (Recurso Cível Nº 71006348304, Segunda Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Mauro Caum Gonçalves, Julgado em 07/03/2017)

APELAÇÕES CÍVEIS. SERVIDOR PÚBLICO. MUNICÍPIO DE ALMIRANTE TAMANDARÉ DO SUL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PERSEGUIÇÃO POLÍTICA. ASSÉDIO MORAL. ATOS ILÍCITOS. DANO. NEXO CAUSAL. COMPROVAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. TERMOS INICIAIS DA CORREÇÃO MONETÁRIA E DOS JUROS DE MORA. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Comprovados o ato ilícito, o dano e o nexo causal entre a conduta da Administração Pública e o abalo psicológico da autora, resta configurado o dever de indenizar. O quantum arbitrado a título de danos morais se adequa às peculiaridades do caso concreto e aos parâmetros normalmente adotados por este Tribunal, não havendo motivos para majoração. Cuidando-se de danos morais, o valor deve ser atualizado desde o arbitramento (Súmula 362 do STJ) e ser acrescido de juros moratórios desde o evento danoso (Súmula 54 do STJ). Tratando-se de Fazenda Pública, a partir da entrada em vigor da Lei 11.960/2009, que deu nova redação ao art. 1º-F da Lei 9.494/97, os critérios para a atualização das condenações devem observar a forma estabelecida pela ADIN nº 4357, julgada pelo STF, ou seja, correção monetária pela Taxa Referencial até 25/03/2015, quando passa a ser aplicável o IPCA, e juros moratórios equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança. **NEGARAM PROVIMENTO AO APELO DA PARTE RÉ E DERAM PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA AUTORA.** (Apelação Cível Nº 70065575706, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Alex Gonzalez Custodio, Julgado em 22/02/2017)

Os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) entenderam ser correta a indenização por danos morais a um trabalhador que tinha uso restrito de banheiro durante sua jornada. O acórdão confirmou, integralmente, decisão da 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria, que estabeleceu em R\$ 10 mil a reparação devida pelas condições consideradas humilhantes. O trabalhador era contratado de uma empresa ferroviária, prestando serviços em mais de uma cidade. Para ir e para voltar dos locais de prestação de serviço, ele chegava a permanecer três horas e meia dentro da locomotiva, que não tinha banheiro. Em algumas das paradas por onde passava, tampouco havia banheiro disponível. Em outros locais, apesar da existência de sanitários, o acesso ficava condicionado à presença de outras pessoas com chave de acesso ao local – as quais nem sempre estavam presentes. De acordo com os depoimentos do reclamante, a inexistência de banheiro durante as viagens e a restrição ao uso daqueles existentes nos postos de trabalho levava os trabalhadores a realizar suas necessidades fisiológicas dentro da locomotiva ou no mato, valendo-se de garrafas e sacos plásticos. Essas condições foram consideradas ofensivas à honra e à dignidade do trabalhador, descuidando de sua higiene e de sua saúde física e psicológica. “Uma vez demonstrada a conduta ilícita da reclamada, que gerou constrangimentos e ofensa ao foro íntimo do reclamante e considerando, ainda, a ausência nos autos de qualquer elemento probatório capaz de desautorizar o conteúdo da prova oral produzida, é devida a indenização por danos morais”, destacou a relatora do processo, desembargadora Iris Lima de Moraes. O valor estabelecido em primeiro grau para a indenização permaneceu inalterado, apesar de pedidos tanto do reclamante como da reclamada para que fosse ajustado.

“Neste aspecto, é de se prestigiar a decisão de primeiro grau, dado que o Magistrado que colheu a prova e que manteve contato direto com as partes, está em melhores condições de arbitrar o valor da indenização, o qual se afigura ponderado e razoável, levando em conta a extensão do dano, o grau

de culpa e situação econômica do empregador, cumprindo, portanto, as finalidades compensatória e pedagógica da condenação, sem risco de produzir indevido enriquecimento da vítima”, avaliou a relatora. Processo n. 0000154-25.2014.5.04.0702.

CAPÍTULO IV

DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL E SUAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

4.1 Danos à saúde da vítima

Neste ponto veremos os danos que este mal pode causar, não somente para o indivíduo, mas também para a sociedade e para a própria empresa onde a vítima trabalha. Também será abordado algumas medidas de prevenção para tentar evitar novos casos de assédio moral.

Os danos decorrentes da prática de assédio moral são inúmeros e variam dependendo do tempo e da intensidade com que a vítima sofra tais ataques.

Até mesmo após cessar o assédio, a vítima pode ficar com sequelas, chamados de danos pós-traumáticos.

“O sofrimento provocado pela perversa situação do assédio moral pode manifestar-se pela presença de sintomas persistentes, tais como a cefaleia, fadiga crônica, sensação de mal estar, sensação de pressão no peito e estresse. Com a evolução do tempo progride para estados depressivos, transtornos ansiosos e em situações de extremo sofrimento podem desencadear tentativas de suicídio. Reação de enfrentamento ao estresse provocado pelo assédio pode levar ao aumento do consumo de álcool, tabaco, drogas, medicamentos gerando ou agravando situações de dependência química concomitante. Transtornos do sono são frequentes. A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, endocrinológicos, dérmicos etc Os distúrbios são em geral, de longa duração, mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida, isto as impede de viver de modo pleno em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.”²²

O quadro inserido abaixo foi feito com base em um levantamento de uma pesquisa realizada pela médica do trabalho e pesquisadora Margarida Maria Silveira Barreto, com 2.072 trabalhadores, ilustrando como homens e mulheres respondem ao assédio moral no ambiente de trabalho. ²³

| Sintomas | Mulheres (%) | Homens (%) |
|---------------------------------|--------------|------------|
| Crises de choro | 100 | - |
| Dores generalizadas | 80 | 80 |
| Palpitações, tremores | 80 | 40 |
| Sentimento de inutilidade | 72 | 40 |
| Insônia ou sonolência excessiva | 69,6 | 63,6 |
| Depressão | 60 | 70 |
| Diminuição da libido | 60 | 15 |
| Sede de vingança | 50 | 100 |
| Aumento da pressão arterial | 40 | 51,6 |
| Dor de cabeça | 40 | 33,2 |
| Distúrbios digestivos | 40 | 15 |
| Tonturas | 22,3 | 3,2 |
| Idéia de suicídio | 16,2 | 100 |
| Falta de apetite | 13,6 | 2,1 |
| Falta de ar | 10 | 30 |
| Passa a beber | 5 | 63 |
| Tentativa de suicídio | - | 18,3 |

Na medida em que o trabalho dá sentido à vida do homem, dignificando-o, e confere ao trabalhador certa posição social, notadamente na comunidade em que este está inserido, a exclusão do trabalhador do seu meio ambiente laboral causa-lhe danos na esfera familiar, além daqueles já

mencionados, relativos à sua saúde. A família do assediado sofre juntamente com ele, muitas vezes não compreendendo a gravidade do quadro fático que o trabalhador está sendo submetido e muitas vezes a família não está preparada para a redução da capacidade de consumo decorrente da perda do emprego ou por pedido de demissão ou dispensa da vítima, com a conseqüente queda do “status” social.

4.2 Danos ao patrimônio da vítima

Quando são identificados os danos que o assédio moral causa à saúde da vítima, notaremos que não são somente estes danos que ela sofre. Com a prática do assédio moral, a vítima acaba perdendo sua capacidade laboral, já não consegue mais exercer suas funções com plena capacidade como exercia antes de começarem os ataques, perdendo assim oportunidades de obter ganhos no seu trabalho, e conseqüentemente gerando prejuízos ao seu patrimônio.

Jorge Silva ensina que :

“A repercussão do assédio moral no patrimônio da vítima pode ser verificada a partir do desenvolvimento de um raciocínio lógico e simples: se a vítima tem sua capacidade laboral diminuída, deixa de auferir diversos tipos de ganhos, tais como gorjetas, comissões, participações, prêmios etc. No momento em que as agressões são consolidadas e a saúde da vítima a ser atingida de forma mais substancial, não raramente as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que geralmente conduz a uma redução nos ganhos.”²⁴

Os gastos com remédios e tratamentos acabam trazendo uma redução patrimonial para a vítima, mesmo que indiretamente. Mas enfim, o pior de todos os danos é a demissão, que pode ocorrer pela justificativa de a pessoa não conseguir desenvolver bem o trabalho, seja por incapacidade dela ou por não ter conseguido se adaptar à empresa, ou mesmo um pedido de demissão voluntário, pois a vítima ao não aguentar mais sofrer os ataques, prefere sair da empresa para se proteger do que seguir sendo alvo de agressões por parte do assediador.

²²<http://acjacques.blogspot.com.br/2009/11/assedio-moral-mascara-que-cai-da.html>

²³<https://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>

Sendo assim, não é difícil notarmos os prejuízos causados ao patrimônio da vítima pela prática deste mal, que se forem contabilizados podem chegar a números surpreendentes, demonstrando assim o dano real com que a vítima sofre.

4.3 Danos às relações interpessoais da vítima

Aqui veremos, que a vítima por ter sua autoestima abalada, por se sentir frustrada acaba se afastando da sua família e do meio social.

Jorge Silva argui que:

“o processo de assédio moral, atinge frontalmente a dignidade da vítima. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e o patrimônio. Deste binômio de danos, surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo de psicoterror às relações interpessoais da vítima, em especial no que se relaciona à família e ao convívio social. Aí não estão incluídos os danos às relações interpessoais no trabalho, pois estes já estão implícitos na própria dinâmica do fenômeno”²⁵

A vítima por se sentir fracassada, começa a se isolar com medo de ser apontada como uma pessoa fraca ou covarde. Com isso, a própria a vítima fica se torturando, e na maioria das vezes os amigos nem imaginam o que está realmente acontecendo com esta pessoa. Sendo assim, a depressão toma conta dela e seus vínculos afetivos vão se corroendo por causa deste afastamento.

4.5 Danos às empresas

Os danos causados pelo assédio moral, não ficam somente no plano da vítima, também acabam gerando danos para a própria empresa onde ela trabalha.

²⁴SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P 79

Quando o assédio moral é praticado no âmbito da empresa, é de suma importância entender o ponto anterior, que trata das relações interpessoais, pois é justamente por ali que o problema começa a surgir.

Silva explica que “uma vez afetado pelo processo vitimizador, o assediado experimenta, via de regra, uma modificação no trato com sua equipe de trabalho, que pode variar entre conflitos contumazes ao isolamento total”.

Diante do exposto, é evidente que o assediado não vai obter o mesmo rendimento em suas funções que poderia obter se não fosse alvo de ataques. Porém, não bastando isso, os outros companheiros de trabalho dele para tentar solucionar o problema que está ocorrendo no ambiente de trabalho, também podem acabar aderindo a prática de assédio, visto que o baixo rendimento do assediado, pode acabar afetando o desempenho de toda a equipe, fazendo com que surja um ambiente de desconfiança, receios e inseguranças.

Com isso, é possível notar que a prática de assédio moral não acaba trazendo benefícios para as empresas, pois com o baixo rendimento de um empregado, a empresa está perdendo de produzir e conseqüentemente de lucrar mais. Infelizmente o empresário não pensa na saúde ou no respeito com a pessoa, pensa somente nas cifras, e isto é o maior problema. Porém, este não é o único prejuízo que a empresa pode vir a sofrer, também pode haver perda de dinheiro em face de indenizações para a vítima, conseguidas por via judicial.

É lógico que a empresa deve prezar pela satisfação de seus clientes, porém, também deve prezar pelo bom ambiente de trabalho de seus empregados, pois certamente um empregado que esteja motivado e feliz com seu ambiente de trabalho vai produzir em maior número e em melhor qualidade do que aquele desmotivado, que não sente vontade de estar ali no seu período laboral. No Brasil, foi lançado em 2007 um seguro brasileiro contra “práticas trabalhistas indevidas”, o seguro é comercializado pela Ace e o nome deste seguro é o Ace EPL Elite, ou EmploymentPracticesLiability.

²⁵SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012. P 83

Este seguro oferece para as organizações a possibilidade de serem indenizadas em caso de condenação por assédio moral ou sexual nas relações de trabalho. As pessoas com poder de gestão também contam com proteção securitária, caso os processos sejam contra eles. Neste caso, estes profissionais dispõem do produto D&O Ace Elite.

Jorge Silvatraz à lume a reflexão acerca do que realmente pretendem as empresas que contratam esse tipo de seguro

“Afinal, espera-se que uma empresa voltada para a consecução de boas práticas de gestão invista na qualidade de vida de seus colaboradores e na prevenção de qualquer espécie de conduta destinada a afrontar a dignidade da pessoa humana no âmbito trabalhista. Continua o autor, é melhor negócio investir no ser humano ou em seguros que evitem prejuízos maiores em razão de práticas degradantes? A resposta envolve a definição do perfil e do tipo de gestão implementada para desenvolver a empresa.”²⁶

Se a empresa não se preocupa em aplicar medidas preventivas, ou não se preocupa com os seus empregados, esta deve optar pelo seguro. Porém, uma empresa que possua essa filosofia, mesmo que esteja segurada, certamente não possuirá outro futuro que não seja o desmoronamento da mesma. Sendo assim, é preciso notar que o assédio moral não traz consequência somente a pessoa assediada, mas também a empresa onde essa presta seus serviços.

4.6 Danos ao Estado

Como já foi exposto, a prática de assédio moral no ambiente de trabalho tem um potencial que faz com que suas consequências ultrapassem à pessoa da vítima deste mal, e como não poderia ser diferente, essa prática gera danos ao Estado em áreas que serão elencadas logo abaixo:

²⁶SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P 94

1. Custos direcionados à previdência social: a vítima dos ataques, após ficar afastada por um determinado tempo de suas atividades, acaba gerando custos ao Estado, sendo mantida pela previdência social, ou por licenças médicas, ou por aposentadorias precoces por invalidez.

Jorge Silva entende que:

“Inexiste no Brasil uma estatística confiável acerca dos impactos na Previdência Social em relação às vítimas do assédio moral. No entanto, pode-se afirmar que são bastante significativas, uma vez que um número relevante de ocorrências envolvendo depressão, hipertensão e doenças gastrointestinais são, cada vez mais, atribuídas aos processos de assédio moral” .²⁷

2. Custos direcionados à política trabalhista: Já que a prática de assédio moral afeta de forma significativa a “saúde” da empresa e da vítima, gerando como consequência a baixa produtividade do trabalhador e a degradação da imagem da empresa, isso reflete negativamente também no Estado.

Jorge Silva acrescenta que :

“Mesmo de forma imperceptível à visão do administrador, o Estado acaba por ser afetado em relação à política trabalhista, uma vez que a presente situação está amplamente conectada à problemática do desemprego, o que atinge a evolução do país, demanda custos extras relacionados a políticas protetoras, tal como o seguro-desemprego, causando incalculáveis prejuízos ao Estado.”²⁸

3. Custos direcionados à política de saúde: Como já foi abordado, o processo de assédio moral acaba gerando doenças nas vítimas deste mal, e os

²⁷SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD,

2012.P 97

custos relacionados ao tratamento destas doenças são bem significativos, ao ponto de trazer um prejuízo econômico enorme ao Estado em custos com a saúde.

4. Os custos da ineficácia da prestação dos serviços públicos: o ambiente de trabalho na administração pública por ser um ambiente propício para a prática de assédio moral, em razão de sua verticalização hierárquica que é de sua essência, não diferente do que ocorre na iniciativa privada, acabando trazendo prejuízos quantitativos e qualificativos aos serviços prestados pela vítima. O problema não para por aí, como já foi abordado, muitas vezes o assédio ultrapassa a pessoa da vítima e acaba atingindo as pessoas próximas dela como seus colegas de trabalho, gerando um ambiente de desconfiança e estresse, e isso tudo acaba por refletir na produtividade de todo o setor.

É nítido os danos que a prática de assédio moral causam no Estado em diversos setores. Não são apenas teorias que não tem nenhum fundamento prático, os danos estão aí. O governo precisa realizar pesquisas que possuam como objetivo identificar os prejuízos causados por este mal, e buscar reduzir estes ao máximo.

4.7 O assédio moral sem dano é relevante?

Como já foi exposto, o assédio moral é um processo caracterizado por um processo de agressões psicológicas que tem por sua característica gerar danos à vítima, ao seu patrimônio, às relações interpessoais desta e inclusive à importantes pilares do Estado. Porém, é plenamente possível que durante a prática deste mal por um determinado período, nenhum dano efetivo venha a ocorrer. Sendo assim, surge o questionamento se isso traria algum reflexo no campo do Direito, como a aplicação de uma responsabilidade, penal, civil e administrativa, se for o caso visto que a prática de assédio moral está ligada a ocorrência de danos materiais e/ou morais.

²⁸SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.P 97

Embora o dano que resulta do assédio moral seja o foco da problemática, somente a prática de assédio moral também é de suma importância, visto que o dano só surgirá se houver a prática deste mal. Parte minoritária da jurisprudência entende que para o assédio moral se caracterizar é indispensável a presença do relevante dano psíquico em relação a vítima. Sendo assim, para esta corrente só existe assédio moral quando desta prática resultar um dano.

É possível concluir que o assédio moral deve ser combatido antes que traga efetivos danos a vítima e aos atingidos indiretamente como os familiares, amigos, empresa, o Estado.

4.8 Medidas de prevenção

Aqui trataremos de algumas medidas de prevenção que por óbvio não vão eliminar 100% das práticas de assédio moral das empresas, porém, podem ajudar a diminuir este mal.

Como já vimos, a prática de assédio moral além de trazer prejuízos à saúde do trabalhador e conseqüentemente ao seu desempenho em suas funções, também pode gerar muitas elevadas à empresa onde este trabalhador labora. Então, como se pode evitar isso? É lógico que não é fácil para uma empresa evitar que ocorra este tipo de situação, até porque quanto maior a empresa e mais funcionários ela possuir, mais difícil será realizar o controle, porém, muitas empresas desenvolveram métodos para prevenir este mal. Passaremos agora a elencar e comentar algumas dicas de prevenção para que se tente evitar novos casos de assédio moral. Começaremos pelas medidas que precisam ser tomadas pelo empregador, pois é ele quem deve exercer uma fiscalização direta sobre seus funcionários, visto que além das vítimas, ele também é atingido com a baixa produção e conseqüentemente nas vendas, despesas, etc., por isso o maior interessado nesse combate é o empregador. Como primeira medida, podemos sugerir a criação de um regulamento na empresa, onde ali estaria definido o que é assédio moral e vedaria a sua prática, também estabelecendo um procedimento que deve ser tomado quando ocorrer alguma denúncia da prática deste mal dentro da empresa. Este

procedimento deve ocorrer de modo discreto, visando não expor a vítima, o agressor e as testemunhas, porém, quando ficar provado que realmente estava ocorrendo essa prática dentro da empresa, as consequências para o agressor precisam ser rígidas, para servir de exemplo para os demais trabalhadores da empresa. Não bastando isso, precisa estar expresso que haverá um atendimento especializado para as vítimas.

Para haver uma prevenção efetiva com uma punição rígida nos casos de assédio moral, é necessária a atuação de alguns elementos sociais: a mídia precisa ser a responsável por divulgar os casos de assédio moral e também suas medidas de prevenção, para que as pessoas tenham conhecimento de como ocorre este mal que ataca silenciosamente, e saibam que atitudes tomar quando presenciarem alguma prática deste. Do Estado, espera-se que este atue através dos poderes judiciário e legislativo, criando uma legislação moderna e que supra as necessidades de um efetivo combate à essas condutas, punindo assim o agressor nos casos em que sua culpa for comprovada.

E enfim, da própria sociedade, que ao presenciar alguma conduta irregular no âmbito laboral, que procure não ficar omissa, mas sim denunciar essas condutas para que assim se possa coibir essa prática.

No que se diz em relação às vítimas, é necessário não deixá-los se abater por essas humilhações, é preciso que se realize terapias de apoio, ou alguma outra atividade que deixe essas pessoas mais tranquilas, e que acabem resgatando sua autoconfiança. Também é muito importante que ocorra solidariedade por parte dos colegas de trabalho, que não deixem essa pessoa isolada, e que ajudem ela a enfrentar este mal, pois com certeza isso ajudará a vítima a resistir e voltar a ter sua dignidade. É lógico que existem empresas que são desorganizadas e por isso não conseguem identificar os problemas que estão ocorrendo com os seus trabalhadores, porém, é de suma relevância o papel da empresa no combate ao assédio moral, pois é ela quem dita as normas as quais seus funcionários irão seguir.

Para estes Códigos de Ética terem efeitos, é necessário que a empresa se organize e que faça um planejamento preventivo para buscar combater com eficácia o assédio moral, demonstrando precisamente para todos os membros da empresa que este tipo de conduta não é admitido no ambiente laboral, e

que se vier a tomar conhecimento de alguma prática disso, irá investigar e resolver a situação, é logicamente prestará auxílio à vítima. Também precisa ser feito um fórum de apelação e discussão para que se atenda as vítimas quando ocorrerem problemas, sendo que este fórum, preferencialmente deveria ficar localizado fora da empresa pois se estiver no mesmo local onde ocorrem os problemas, essa área também pode acabar sendo contaminada. Porém, se a empresa optar por fazer um acompanhamento interno, ela deve designar um local específico para isso, separado em relação às outras áreas da empresa, para evitar o problema acima citado.

Para a divulgação e implementação deste Código de Normas Ética, pode ser realizada das seguintes maneiras: Para os empregados que já estão na empresa, o código precisa ser distribuído novamente, oferecendo a chance de eles participarem de palestras que irão tirar eventuais dúvidas e esclarecerão o tema, sendo necessário que o trabalhador apenas se inscreva de forma gratuita, sendo ao final das palestras emitido um certificado referindo-se ao conteúdo da palestra e a participação do empregado em seu nome. Para os chefes de todos os níveis, a participação deve ser obrigatória, e nesse caso também devem ser emitidos certificados ao final das palestras referindo-se ao conteúdo desta e que houve sua participação em seu nome.

Essas palestras precisam ser realizadas dentro de uma periodização, para que fique claro o pensamento da empresa, e para que todos novos funcionários que vierem a ingressar nesta, terão mais segurança para começarem a exercerem suas funções laborais.

A adoção de um Código de Ética pela empresa, que dentro de vários pontos, vede o assédio moral, é muito importante pois demonstra que a empresa não admite atos que venham a afetar o ambiente de trabalho e conseqüentemente os seus trabalhadores, porém, a simples elaboração desse código é suficiente para evitar que ocorra o assédio moral no ambiente de trabalho?

Para Jorge Silva :

“A ética é interna, é formada na consciência, tendo por base o embate do bem e do mal, fomentando princípios e valores que conduzirão a vida e a conduta dos indivíduos. Ora, sendo o código de ética uma imposição da empresa ou da Administração Pública, não

necessariamente estará em sintonia com os valores de cada um de seus integrantes. Logo, havendo indivíduos com deformação de caráter, tendentes a protagonizar o processo de assédio moral, os regramentos contidos no código de ética serão, por si sós, insuficientes para contê-lo. Isto porque, antes de falarmos em ética empresarial ou corporativa ou ética na Administração Pública, necessário se faz avaliar se há ética individual em relação aos integrantes de tais organizações; afinal, a empresa e a Administração Pública são abstrações cuja vontade e o agir são instrumentalizados por seus integrantes”²⁹

Sendo assim, o código de ética só terá verdadeira eficácia quando houver conscientização por parte dos membros da empresa, de agirem de forma correta seguindo princípios e passando assim bons valores, de modo contrário, o código não terá a mínima eficácia e só estará de “enfeite” na empresa.

Outro ponto que precisa ser destacado é a participação dos sindicatos brasileiros no combate ao assédio moral. O sindicato tem um papel fundamental a realizar em defesa de seus membros, já que os trabalhadores quando se unem e lutam pelos interesses do seu sindicato, se tornam muito mais fortes coletivamente para poder enfrentar os problemas com os chefes.

Essa atitude é muito importante para cessar a prática de assédio moral e qualquer outro tipo de perseguição. Sempre que o trabalhador se sentir perseguido deve procurar ajuda no seu sindicato e não ficar isolado tentando resolver o problema sozinho.

Porém, a função mais importante que o sindicato deve tomar é usar o marketing para combater este mal. O sindicato deve distribuir panfletos, com o objetivo de informar e dar uma orientação de forma simples de como funciona o assédio moral e como o trabalhador pode prevenir essa violência.

O Ministério Público do Trabalho tem uma importância muito relevante no que se diz ao combate do assédio moral no ambiente de trabalho, utilizando de procedimentos tanto judiciais quanto extrajudiciais, como, por exemplo, a celebração de um termo de ajuste de conduta. Nesse caso apresentado abaixo, fica muito clara a importância da atuação do MPT:

²⁹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012. P 265á 266

Uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em abril de 2015 em face da Ambev foi julgada parcialmente procedente pelo juiz Claudio Roberto Sá dos Santos, da 1ª Vara do Trabalho do Guarujá, que determinou o pagamento pela empresa de indenização por dumping social no valor de R\$ 200 mil, além de proibir que seus empregados trabalhem além de duas horas extras diárias permitidas por lei. Em sua peça, o procurador havia pedido a condenação da Ambev ao pagamento de R\$ 5 milhões a título de dano social pela prática regular de estender a jornada de trabalho além do permitido e pelo lucro obtido com o desrespeito à lei e a natureza do dano praticado.

O alto valor do pedido de indenização pedido na ação levou em conta não só a proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também o lucro da empresa e a proteção da livre concorrência de mercado. “É preciso que a empresa seja punida não só pelo descumprimento reiterado do ordenamento jurídico, mas também, por infração à ordem econômica, pela prática de concorrência desleal com as demais empresas do ramo que observam regamente as normas trabalhistas”, explica o procurador responsável pelo caso. “Agindo assim, a empresa consegue, de forma ilegal, diminuir seus custos de forma a aumentar sua fatia de mercado, às custas dos direitos sociais dos trabalhadores”, finaliza.

Durante a investigação, Rodrigo Lestrade pode comprovar que vários empregados trabalhavam por até 17 horas contínuas, e que a prorrogação de jornada além da 10ª hora diária é prática comum e corriqueira contrariando a proibição estipulada pelo § 2º do artigo 59 da CLT.

Na prática, os efeitos da ilegalidade prejudicam não apenas a saúde dos empregados, como também lhes tolhe o direito ao lazer, ao não proporcionar tempo suficiente de convívio destes com seus familiares e ciclos sociais diversos, além de ficarem mais suscetíveis a acidentes de trabalho. “Estudos indicam que um dos fatores decisivos para a ocorrência de acidentes no trabalho é justamente a fadiga dos empregados, sendo certo que a adoção de ordem liminar para limitação da jornada destes em nada prejudicará a empresa e ainda virá em benefício da Sociedade”, afirma o procurador do Trabalho que ajuizou a ação.

Ficou configurado, também, que a empresa vem promovendo o dumping social trabalhista, caracterizada pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo, demonstrando desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei. Para corrigir todas essas irregularidades houve uma tentativa de acordo através de Termo de Ajustamento de Conduta apresentado pelo MPT à empresa, em que ela se comprometia a adequar sua conduta, ainda no início do ano 2015. Mas diante da contraproposta oferecida pela Ambev, que surpreendentemente ainda trazia prejuízo aos empregados e à sociedade como um todo, deixando claro a negativa em adequar sua conduta, decidiu-se por processar a empresa no tribunal trabalhista.

Com a decisão da justiça, além de pagar R\$ 200 mil de indenização por dumping social, a Ambev deverá pagar R\$ 5 mil por cada dia em que qualquer empregado for encontrado trabalhando por mais de duas horas extras diárias. Os valores serão depositados em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). (Ministério Público do Trabalho 2ª Região).³⁰

Já no legislativo, o ordenamento jurídico brasileiro possui uma série de leis específicas, tanto no âmbito Estadual quanto Municipal, que visam responsabilizar o assédio moral quando este ocorre com funcionários públicos. Porém, nossa legislação num todo, possui normas genéricas que também servem para responsabilizar praticantes de assédio moral, seja na área trabalhista, cível ou penal, trazendo assim a possibilidade de se buscar a responsabilização do praticante deste mal e também da empresa que nada faz em relação aos atos praticados por seus funcionários.

Quando falamos em assédio moral, é necessário se ter em mente que se trata de um processo destrutivo que acaba atingindo a dignidade da pessoa humana, que é um dos direitos fundamentais de todo cidadão e está ligado aos direitos de personalidade.

Como normas genéricas, temos a nossa Carta Magna que em seu artigo 1º, incisos III e IV, nos dá a base constitucional de quando se trata o

³⁰<http://www.prt2.mpt.mp.br>

assédio moral no ambiente de trabalho, por colocar como seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Com certeza essa é a base sobre a qual se constrói o esqueleto jurídico no que se diz sobre a proteção contra a prática do assédio moral.

Partindo deste esqueleto, existem diversos artigos na nossa CF que podem ser aplicadas a este mal. O art.5º, inciso X, diz que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação”. O assédio moral causa danos a dignidade da pessoa humana ferindo a sua honra, e ainda acaba degradando a imagem do assediado. Sendo assim, é plenamente viável a utilização deste artigo como base constitucional para a vítima buscar a reparação de danos morais e materiais que foram causados pela conduta do agressor.

O art5º, inciso V, estabelece que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem.” Este artigo costuma ser muito utilizado quando os danos decorrem pelos meios de imprensa, porém ele pode ser aplica a outras situações. A prática de assédio moral atinge a imagem da vítima de certa maneira, pois ela é humilhada diante de seus colegas de trabalho e às vezes até diante de seus clientes, amigos ou até mesmo de seus familiares.

Estes três dispositivos até aqui mencionados podem ser considerados a espinha dorsal constitucional que gera uma proteção para a pessoa humana e podem ser aplicados ao assédio moral.

O art.6º da CF estabelece o trabalho como um direito social. Já o art.7º demonstra quais são os direitos constitucionais dos trabalhadores.

Do artigo 7º, podemos extrair algumas proteções contra o assediado, como, por exemplo, o inciso I, que assegura uma relação de emprego protegida, contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Como outra norma genérica, o nosso Código Civil tem extrema importância no combate ao assédio moral. É de suma importância o sistema de responsabilidade civil e o nosso ordenamento jurídico que possuem dispositivos que se encaixam no problema.

Quando ocorre um dano, conseqüentemente nasce a obrigação de ressarcimento aquele que o sofreu. Porém, nem todo dano pode ser

indenizado, pois é necessário o preenchimento de três fatores fundamentais: primeiro uma conduta de ação ou omissão, segundo uma consequência (dano) e terceiro relação de causalidade, que seria o nexo causal do primeiro e segundo fator.

O Código civil de 1916 era subjetivista, ou seja, adotava a responsabilidade civil subjetiva que está prevista no art.186 do CC 2002, combinado com o art.927 do mesmo. Essa teoria, tem como característica diferenciadora para a teoria objetiva a comprovação da culpa do agente, ou seja, nessa teoria a obrigação de indenizar não nasce da causa do dano e sim do dolo ou culpa do agente. Já a teoria da responsabilidade civil objetiva surgiu com o decorrer do tempo, pois em muitos casos à produção de se provar a culpa é muito difícil, e sendo assim surgiu essa teoria que prescinde de culpa.

No direito do trabalho, como já está consolidado, é admitido a responsabilidade civil objetiva do empregador pelas condutas praticadas por seus funcionários ou prepostos. Silva apresenta que o “alicerce da responsabilidade civil em decorrência do processo de assédio moral reside nos seguintes artigos do Código Civil, perfeitamente aplicáveis às hipóteses relacionados aos contratos de trabalho, em virtude da permissiva elencada no art.8º CLT”

No que se diz em relação a prática de assédio moral realizada dentro da administração pública, a responsabilidade civil dos danos causados pode encontrar seu embasamento legal no art.37 §6º da CF, que possui a seguinte redação:

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

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

Sendo assim, quando ocorre a prática de assédio moral dentro do âmbito da administração pública, à vítima pode pleitear uma indenização para reparar os danos causados diretamente às pessoas jurídicas de direito público

e às de direito privado prestadoras de serviços públicos, onde estas deverão entrar com uma ação contra o agressor, com o objetivo de recuperar para os cofres públicos o dinheiro gasto com a indenização ao assediado.

No que se diz em relação aos valores que devem ser pagos à vítima via indenização, não se pode estabelecer um sistema onde haveria uma tabela com os preços a serem pagos. O juiz deve analisar cada caso concreto, sempre observando os danos efetivos que a vítima sofreu e também cuidando para que não ocorra um enriquecimento ilícito por parte da mesma.

Na CLT, o art.483, prevê uma série de hipóteses onde o trabalhador poderá considerar rescindindo o seu contrato de trabalho, podendo assim, buscar uma indenização como se tivesse sido demitido sem justa causa.

O art.7º, da CF no seu inciso XXII4, assegura ao trabalhador um ambiente de trabalho que ofereça à ele uma redução de riscos à sua saúde. Como foi visto, o processo de assédio moral atinge diretamente à saúde da vítima e passa a ser um instigador dos acidentes de trabalho. Quando um ambiente infesto nasce, ele afronta diretamente este dispositivo constitucional.

Silva salienta a importância do art.154 da CLT no combate ao assédio moral, já que esse

“estabelece que as ações previstas no capítulo pertinente à segurança e medicina do trabalho não são taxativas, podendo a normatização complementar, convenções ou acordos coletivos de trabalho incluir outras espécies de proteção ao trabalhador. Neste ponto, diversas categorias têm incluído em convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos a proibição da prática de assédio moral, além da obrigatoriedade de políticas específicas que venham a prevenir e reprimir tal violência psicológica.”³¹

Este artigo é o primeiro do capítulo V que trata da segurança e da medicina do trabalho, e possui a seguinte redação:

Art.154: A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em código de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Já no Código Penal, dependendo dos métodos utilizados para a realização de assédio moral, o nosso ordenamento jurídico é capaz de enquadrar certas condutas em normas vigentes no nosso sistema atual. Porém, precisa ficar claro que não é porque uma conduta incida nas normas penais, que essa conduta constituirá assédio moral. Para ela assim ser vista, precisa também do preenchimento de uma série de outros fatores, que todos estes juntos, podem caracterizar a prática de assédio moral.

Isso posto, o assediador pode ser responsabilizado penalmente se por causa de suas condutas ocorrer a morte da vítima, como por exemplo o assediador sabe que a vítima possui algum problema cardíaco e mesmo assim continua a torturá-la psicologicamente. O assediador pode responder pelas penas do art.121 do CP, que trata do homicídio simples, tanto por dolo direto ou eventual. Na mesma linha, é possível enquadrar o assediador no crime previsto do art.122 do CP, que fala sobre induzimento, instigação ou auxílio a suicídio. Ou até mesmo se a vítima for uma gestante e o assediador souber disso, ele pode ser enquadrado nas modalidades de aborto dos artigos 125 e 127 do CP. Porém, para a prática de assédio moral, um dos enquadramentos mais precisos está no art. 129 do CP, que trata do crime de lesão corporal. Ele é um dos mais precisos, pois contém no seu caput a seguinte redação:

Art.129: Ofender a integridade corporal ou saúde de outrem...

Ou seja, qualquer dano que alguma pessoa cause à saúde de outra, seja física ou psicológica é abrangida por este artigo. Assim, os danos que o assédio moral acabam gerando na pessoa, se enquadram perfeitamente nesta norma penal. Quando a conduta praticada pelo assediador não se enquadra em nenhum dos tipos penais, pode ser usado de modo subsidiário o art.132 do CP, que possui a seguinte redação:

Art. 132:Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente.

Um método que pode ser utilizado pelo agressor na prática de assédio moral é atacar diretamente a honra desta pessoa, podendo assim essa ser enquadrada nos artigos 138 (Calúnia), 139 (Difamação) e 140 (Injúria), todos do Código Penal.

³¹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012. P 187

Outros artigos que podem servir para responsabilizar o assediador são o 146 (Constrangimento Ilegal), 147 (Ameaça) e inclusive dependendo da intensidade do assédio, pode ser utilizado o próprio art.149 que possui a seguinte redação: Art.149: Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Na parte especial do Código Penal, mas especificamente no Título IV, trata dos crimes contra a organização do trabalho. Algumas normas que estão nesse capítulo, podem ser perfeitamente enquadradas em condutas que fazem parte da prática de assédio moral, como, por exemplo, os artigos 197, inciso I, o art. 199 e o art.203, que dizem o seguinte:

Art.197: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I – a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias.

Art.199: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola.

Art.203: Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho.

Sendo assim, dependendo do método utilizado pelo agressor para a realização do assédio moral, existem diversos dispositivos que podem levar a uma responsabilização penal do indivíduo. Enfim, a prevenção também passa pela própria vítima. Esta precisa procurar ficar tranquila e não entrar no jogo do agressor, deve procurar entender o que está acontecendo para que ela sofra as agressões, não pode deixar sua autoestima ficar abalada, precisa manter sua autoconfiança e ir anotando o que está acontecendo, como por exemplo (hora, dia, mês, ano, pessoas que testemunharam, quem está agredindo ela, todos os fatos que achar necessário para ficar mais claro o que está acontecendo). A vítima precisa procurar deixar este fato visível, contando para os colegas, principalmente para os que já sofreram algum de tipo de agressão como ela, ou para as testemunhas que estavam presentes no momento da humilhação, também ir em um médico de confiança e socializar a dor, pois em momentos de pressão, isto pode ser um grande alívio.

5.Considerações Finais

No decorrer deste trabalho, foi possível analisar que o assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações humilhantes, sendo que este processo é altamente danoso para a saúde deste causando-lhe importantes sequelas pessoais. Quando o assédio moral é praticado, claramente ocorre um conflito com o princípio da dignidade da pessoa humana, e este deve ser amparado por todos os entes envolvidos, isto é, o Estado, os sindicatos, a própria empresa, etc., devem realizar uma proteção real ao trabalhador.

O papel da própria vítima para combater o assédio moral, é de suma relevância, visto que esta deve buscar se inteirar sobre o assunto e buscar maneiras para se prevenir. Quando a prevenção não surtir efeito, esta deve buscar pelos seus meios a punição do agressor, e também uma indenização pelos danos que venha a sofrer. A prevenção é uma medida fundamental para o combate ao assédio moral, e, assim sendo, é de suma importância traçar um plano para que se crie uma lei específica que trate dos meios de prevenção e também que traga sanções para os praticantes deste mal.

Quando o assédio moral se instala no âmbito laboral, este causa prejuízos não só para a vítima, mas também para a própria empresa onde ela trabalha, para as pessoas que estão relacionadas a ela, e até mesmo ao próprio Estado, etc.

É preciso investir numa campanha educacional para que ocorra a prevenção da prática de assédio moral e conseqüentemente sua extinção do ambiente de trabalho, pois este mal atinge a dignidade humana, e causa danos de difícil reparação, ou até em alguns casos, é impossível fazer esta reparação. Posto isso, a prática de assédio moral deve ser extinta do âmbito laboral, pois esta gera danos tanto para a saúde do trabalhador como para o seu patrimônio. Implicando nos prejuízos que envolvam alterações ascendentes no emprego e que acabam por trazer diretamente reflexos na vida do obreiro, prejudicando assim, a si, em muitos dos casos, às famílias e a sociedade em geral.

6. Referências Bibliográficas

1. ALMEIDA, André Luis Paes. Direito do Trabalho. 15ª.ed. Ridel. 2014
Carrion Valentin, Comentários á Consolidação das Leis Trabalhistas
.34ª ed. 2011.
2. NUNES, Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da
Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência. 2. ed. rev. e ampl. São
Paulo: Saraiva, 2009
Constituição da República Federativa do Brasil - 54ª Ed. 2017
<https://jus.com.br/artigos/21065/o-direito-de-morrer-dignamente>
3. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho.
7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015.
4. Assédio Moral / Sônia Mascaro Nascimento. - 2. ED – São Paulo:
Saraiva 2011
5. SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de
Trabalho. 2. ed. São Paulo: EUD, 2012.
6. Assédio Moral: uma visão multidisciplinar/ José Osmir Fiorelli, Maria
Rosa Fiorelli, Marcos Julio Olivé Malhadas Junior - 2 ED. São Paulo:
Atlas - 2015
7. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa
no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006
8. CLT: Consolidação das Leis do Trabalho/ Organização Renato
Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi - 16. Ed. rev., atual e
ampl. - Rio de Janeiro: Forense; 2016
9. http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668
10. <https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/downloadSuppFile/247/50>
11. MARTINS, Sérgio Pinto. Manual da Justa Causa, 5ª.ed. São
Paulo. Atlas. 2013.
12. CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho. ed, 10ª.
Giglio, Wagner. Justa Causa. 7ª.ed. São Paulo, Saraiva, 2000.

13. MORAIS, Filho Evaristo. Curso Normativo do Direito do Trabalho. 2^a.ed,
14. PRETTI, Gleibe. Manual de Direito do Trabalho. Vol.1. Conceito Editorial. 2010
15. Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30.ed. São Paulo. Atlas. 2014
16. MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31.ed. São Paulo. Atlas. 2015
17. NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 7^a.ed. Atlas S.A. 2013
18. Direito do Trabalho/ Renato Saraiva, Rafael Tonassi Souto- 18.Ed.rev, atual. E ampl-Salvador: JusPODIVM, 2016
19. Analista Judiciário : O Livrão/ Alexandre Aranalde Salim- Porto Alegre. Ed. Verbo Jurídico, 2015
20. Direito Civil: Curso Completo/ César Fiuza- 15. Ed. Revista atualizada e ampliada- Belo Horizonte 2011
21. Direito Individual do Trabalho : Curso de Revisão e Atualização/ Candy Florencio Thome, Rodrigo Garcia Schwartz- Rio de Janeiro: 2011
22. <http://jus.com.br/artigos/14675>
23. <http://www.tjrs.jus.br>
24. <http://www.trt4.jus.br>
25. <http://acjacques.blogspot.com.br/2009/11/assedio-moral-mascara-que-cai-da.html>
26. <http://www.prt2.mpt.mp.br>
27. <https://jus.com.br/artigos/29415/dialogando-as-caracteristicas-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>

