



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

GERVÁSIO FOGANHOLI

**ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA
DOS TRABALHADORES**

**ASSIS
2010**

GERVÁSIO FOGANHOLI

**ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA
DOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a orientação específica da Prof.^a Lenise Antunes Dias de Almeida e orientação geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

**ASSIS
2010**

FICHA CATALOGRÁFICA

FOGANHOLI, Gervásio

Assédio moral como violação da dignidade e ética dos trabalhadores/ Gervásio Foganholi. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2010.

39 p.

Orientadora: Lenise Antunes Dias de Almeida

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA

1. Assédio moral, 2. Trabalho, 3. Legislação.

CDD: 340

ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E ÉTICA DOS TRABALHADORES

GERVÁSIO FOGANHOLI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Direito, analisado pela seguinte Comissão Examinadora:

Orientadora: Profa. Lenise Antunes Dias de Almeida

Examinador: Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**ASSIS
2010**

DEDICATÓRIA

A todos que me apoiaram na realização deste objetivo: aos meus pais, que são responsáveis pela minha existência; às pessoas dedicadas que sempre me ajudaram nesta caminhada; aos amigos e colegas.

Em especial, à minha esposa e aos meus filhos, a quem amo incondicionalmente, e que muito fizeram para me ajudar na construção deste projeto.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu tudo, o dom da vida.

Aos meus pais, por me ensinarem a retidão do caminho.

À minha esposa, Clarice e aos meus filhos Michelli, Monike, Ronny, Karoline e Giovanni, pelo carinho e compreensão.

Aos mestres, que com sua paciência, antes de ensinarem, fizeram-me aprender.

Em especial à Prof^a. Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida, pela orientação, incentivo e dedicação.

Ao Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti, meu mestre e amigo.

Ao Prof. Rubens Galdino da Silva, pela sua orientação em indicar os caminhos.

Aos meus colegas de classe, pelo convívio fraternal e familiar, em especial, àqueles que se tornaram mais do que simples colegas de curso.

A todos, o meu muito obrigado.

RESUMO

Embora o assédio moral exista há muito tempo, nos últimos anos este tema tem ganhado uma atenção especial, na mídia, nas organizações do trabalho e no judiciário. E isso tem um motivo, contornos mais nítidos no mundo do trabalho, potencializados pelo modo atual de produção capitalista, pela globalização, e todos os males que o suscitam, a exemplo da exacerbada competitividade entre as empresas e entre os trabalhadores, a incessante e desumana busca pelo lucro, a redução dos postos de trabalho, o aumento de oferta de mão-de-obra, a valorização do individualismo, o desprezo ao trabalho em grupo e a inversão da escala hierárquica de valores humanos, tudo em prol da produção e do capitalismo. O estudo sobre o tema, tem sido desenvolvido em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da Sociologia, da Medicina do trabalho e da Psiquiatria. Todos, por mera parcela que seja, contribuíram expressivamente para a identificação do assédio moral, objetivando coibi-lo, atuando na escala de prevenção e, caso consumado, fixando as suas consequências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador, bem como, servindo ao diagnóstico de doenças e indicação de tratamento adequado. Apesar da escassa legislação sobre o tema, alguns estados e municípios brasileiros já lograram com sua legislação a respeito do assédio moral, outros ainda com projetos de leis. Em nível nacional, há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal. O assédio moral, sem dúvida alguma, fere o princípio da dignidade humana e a ética dos trabalhadores, podendo gerar muitas consequências jurídicas, incluindo a possibilidade de ocorrência de dano moral, justificando reparação pecuniária a ser exigida do empregador.

Palavras-chave: Assédio Moral; trabalho; ética; dignidade; legislação.

ABSTRACT

While bullying has existed for a long time, in recent years this issue has gained special attention in the media, labor organizations and the judiciary. And it has a reason, outlines sharper in the world of work, augmented by the present mode of capitalist production, globalization, and all the evils that raises the example of the heightened competition between companies and between workers, the relentless and inhuman search by profit, reducing jobs, increasing the supply of manpower, promotion of individualism, contempt for the work group and the inversion of hierarchical scale of human values, all in favor of production and capitalism. The study on the subject, have been developed in various areas of scientific knowledge, especially in the fields of law, sociology, occupational medicine and psychiatry. All for a mere portion that contributed significantly to the identification of bullying, aimed at restraining him, acting in the range of prevention and, if consummated, setting its legal consequences for the harasser, the victim and the employer and, Serving the diagnosis of disease and indication for treatment. We know that law is sparse on the subject, though, some Brazilian states and cities have succeeded with their laws about bullying, even with other bills. Nationally, there is a bill aiming at changes in some provisions of the Criminal Code. Bullying, undoubtedly undermines the principle of human dignity and ethics of employees and can generate many legal consequences, including the possibility of moral harm, justifying compensation payment to be required of the employer.

Keywords: Moral Harassment; work; ethics; dignity; legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 ASSÉDIO MORAL	12
2.1 CONCEITO	12
2.2 CLASSIFICAÇÃO	17
2.3 ASSEDIADOR E ASSEDIADO	19
2.4 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS	21
2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A EMPRESA	22
3 A ÉTICA NO TRABALHO	23
4 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	25
5 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL	28
6 O ASSÉDIO MORAL E A LEI	29
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	34
ANEXO	36

1 INTRODUÇÃO

Sabemos que o emprego é regulado e protegido por normas jurídicas e desponta como o principal veículo de inserção do trabalhador na área socioeconômica capitalista, propiciando-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. No entanto, esquecemos que as organizações são criadas, geridas e mudadas pelo homem.

O final do século XX e o início do XXI foram marcados por uma terceira revolução industrial. A expansão da indústria tecnológica e a globalização sob o ideal neoliberal excluíram o estado social sob a acusação de intervencionista. Valores como solidariedade e fraternidade são postos em segundo plano, levando ao fortalecimento do individualismo, que imperava no estado liberal.

Categorias de trabalhadores foram suprimidas frente à automatização da produção e do sistema toyotista e cada vez mais se exige que o empregado seja um super homem. Segundo Hirigoyen (2002b, p. 189), o trabalhador deve ser flexível, “[...] assimilar rapidamente modificações de procedimentos sem a menor lógica, reorganizações permanentes, instruções de serviço incessantes”. Além disso, o empregado deve ser profissionalmente capacitado e passar por constantes atualizações, praticamente como um sistema operacional de computador.

Nesse sentido, Hirigoyen (2002b, p. 189) ressalta:

Quando estão nos pressionando, cobrando, pisando, esquecemos do outro como pessoa, não temos mais tempo de nos deixar envolver emocionalmente por ele, não temos mais tempo de o “encontrar” no sentido próprio do termo. Existe, claro, contatos, mas não companheirismo, fraternidade, solidariedade. Esta evolução influencia diretamente no surgimento com força renovada do assédio moral, uma vez que o empregado não é encarado como ser humano que pensa e sente como qualquer outro, mas apenas como força de trabalho que deve, obrigatoriamente, ser produtiva. Instrumentalizando o assédio moral.

Essas grandes transformações econômicas, sociais, políticas, tecnológicas e culturais ocorridas nas últimas décadas e a elevação do aspecto econômico a categoria de

valor supremo têm causado sérios impactos nas sociedades modernas, cujos estudos sinalizam a existência de uma forte crise de identidade produzida por diversos fatores simultâneos e que pode ser caracterizada pela dissolução das referências que fundamentam os valores sociais (FREITAS, 1999).

Barreto, Freitas e Heloani (2008) salientam que o ambiente de trabalho tem se transformado em arena insalubre e perigosa, o que o torna digno de receber da Organização Mundial do Trabalho atenção especial e ser classificado como crescentemente violento. A origem dessa violência pode ser encontrada nos problemas de identidade caracterizados pela impossibilidade de os indivíduos se autodefinirem para si próprios, pela desorientação quanto a valores coletivos e pelo aumento da insignificância dos indivíduos e das sociedades, que buscam sentidos e formas de reconhecimento na vida social, porém, sem jamais estarem satisfeitos.

Essa violência moral nos locais de trabalho tornou-se objeto de estudo, inicialmente na Suécia, e depois na Alemanha, sobretudo por mérito de um pesquisador em Psicologia do trabalho, Heinz Leymann, que em 1984 identificou pela primeira vez o fenômeno “assédio moral”.

Na França, a psiquiatra Hirigoyen foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando – em 1998, por meio de seu livro *Assédio Moral*, e depois, em 2001, com a obra *Mal-Estar no Trabalho* –, que o assédio configura-se como uma “guerra psicológica”, envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

Dessa forma, o assédio moral no âmbito do trabalho tem sido um dos temas mais discutidos na atualidade, tendo alcançado repercussão acadêmica em decorrência da dissertação de Mestrado em Psicologia de Margarida Barreto, trabalho este que foi defendido em 22 de maio de 2000, na PUC/SP, sob o título *Uma jornada de humilhações*. Este tema não é um fenômeno novo, sendo tão antigo quanto o trabalho, é uma violência perversa e silenciosa, também conhecida como hostilização no trabalho, assédio psicológico “psicoterror, *mobbing*, *bullying*” e, na realidade, não ocorre somente nas relações de emprego. Ocorre em qualquer relação de trabalho, seja no setor público seja no privado, nas relações familiares e, na verdade, em qualquer meio no qual exista relacionamento entre pessoas.

Nas relações de emprego, entretanto, o assédio é mais comum, pois traz consigo um objetivo claro por trás da conduta insidiosa, em que o empregado é submetido a situações vexatórias e humilhantes de maneira reiterada, por vezes até fora da jornada de trabalho.

Apesar disso, o referido fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho, como stress ou conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudicou a caracterização e a prevenção. Este quadro, felizmente, começou a ser alterado a partir dos avançados estudos de Leymann, Psicólogo do Trabalho sueco (apud SALVADOR, 2002), que assim define o assédio moral:

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

Uma pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, ou seja, que está trabalhando, sofrem de violência moral. Nos países europeus, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse índice cai para 10% e, nos Estados Unidos, para 7%.

A importância do tema “Assédio Moral” é realçada diante dos prognósticos realizados pela OIT e pela Organização Mundial de Saúde (OMS), segundo os quais a disseminação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho trará como consequência o fato de que as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos (PEREIRA et al., 2005).

À vista do exposto, consideramos pertinente o estudo deste tema, haja vista a frequência com que a situação se estabelece no ambiente de trabalho e a gravidade de suas consequências para a saúde física e mental do empregado. Por tais motivos, este trabalho tem por escopo contribuir para o esclarecimento dos trabalhadores quanto às questões relativas ao assédio moral, abordando: evolução histórica, conceito, classificação, legislações e consequências legais.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO

Este capítulo tem como objetivo principal estudar o assédio moral no ambiente de trabalho, para tanto, trataremos dos seguintes aspectos: conceito, classificação e condutas do assediado e assediador.

Ferreira (2004, p. 42) conceitua assédio moral como todo ato que visa “[...] perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes”. O assédio tem por objeto atingir os princípios éticos que permitem aos indivíduos a convivência em sociedade. A existência destas regras é a base para a convivência social, tanto é que ocorrendo mudanças radicais na vida individual, outras mudanças obrigatoriamente ocorrem na vida social.

No ambiente de trabalho, o assédio moral manifesta-se de diferentes formas, conforme destacam os doutrinadores:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002a, p. 65).

Nesta mesma linha de raciocínio Silva (2010) define:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Guedes (2003, p. 33) acrescenta que o assédio moral compreende

[...] todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

O assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Este grupo, também por medo do desemprego e por vergonha de ser humilhado, associado ao estímulo constante à competitividade, acaba rompendo os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduz e reatualiza ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o “pacto da tolerância e do silêncio” no coletivo, enquanto a vítima, gradativamente, se desestabiliza, tornando-se fragilizada, ‘perdendo’ sua autoestima.

Devemos salientar que, para que ocorra a configuração do assédio moral, é necessária a presença de conduta que vise humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico. Em regra, o objetivo do assediador é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio também pode se caracterizar em relação a algum assunto, como por exemplo, punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas em reuniões empresariais.

A conduta perversa envolve, principalmente, a intencionalidade do agente, o propósito deliberado de atingir a vítima. Esta intencionalidade, não visa apenas à demissão do empregado, apesar de configurar o objetivo mais frequente. O assediador, com instinto sádico por natureza, pode apenas buscar o prazer de manter seu subordinado sob tortura psicológica.

Nesta linha de raciocínio, Coutinho (2003, p. 49) complementa:

Fato é que as pressões psicológicas são usadas tanto para afastar da empresa aquele trabalhador que não se adapta ao modelo de gestão, como para conformá-lo aos objetivos da organização, fixados em torno do aumento da produtividade e sua resultante, o lucro. Tais pressões também são utilizadas contra os empregados que gozam de estabilidade de emprego - representante sindical, cipeiro, acidentado do trabalho, ou empregada grávida - sempre com o intuito de contaminar o ambiente de trabalho, tornando insuportável sua permanência na empresa. (COUTINHO, 2003, p. 49).

Guedes (2003, p. 35) ensina que:

O assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Em relação às mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família.

O professor sueco Heinz Leymann estabeleceu que, para a caracterização do assédio moral (*mobbing*), é necessário que as condutas visando à humilhação da vítima se repitam pelo menos uma vez por semana durante pelo menos seis meses. Leymann denomina esse tipo de violência de psicoterror (PAROSKI, 2006).

De acordo com Barreto, Freitas e Heloani (2008), são constitutivos das histórias de assédio moral os seguintes elementos:

- Temporalidade: há sempre um evento que desencadeia e ancora o processo.
- Intencionalidade: o assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser dominado.
- Direcionalidade: constituída pelo lado subjetivo que pertence tanto ao âmbito individual como coletivo – permeado por dúvidas como: “por que eu, por que faz, por que fiz. Ele presta, traz prejuízos à organização, incomoda, desestabiliza o grupo; é um mau exemplo para o coletivo, dificulta alcançarmos a meta e etc.”.

- Repetitividade e habitualidade: muitas vezes, durante a jornada, ocorrem variadas táticas com o mesmo fim, ou seja, forçar a vítima a desistir do emprego ou pedir transferência de setor ou sujeitar-se sem reclamar.
- Limites geográficos ou territorialidade: ocorre no lugar das práticas cotidianas, de reprodução cultural, do domínio das tarefas, dos laços de amizade e identificação; pode ocorrer em determinado setor como administração ou produção, o que possibilita identificar os agressores e vítimas.
- Degradação deliberada das condições de trabalho: os atos repetitivos perturbam o trabalho do coletivo, expondo todos ao risco; interferem na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos degrada as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo.

Além desses elementos, Pereira et al. (2005) identificaram algumas formas de manifestação de assédio moral, entre as quais destacamos as mais comuns:

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes.
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas.
- Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos.
- Despromoção, injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratinadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado.
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas dos demais empregados, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros.
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho.

- Não repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas para cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho.
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional.
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador.
- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo.
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado.
- Contagem do tempo ou limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro.
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico.
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições.
- Advertência em razão de atestados médicos ou reclamação de direitos.
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta por meio de piadas ou comentários sobre virilidade).
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias.
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Pereira et al. (2005) também apontam condutas de assédio que têm como alvo frequente as mulheres e os trabalhadores doentes ou que sofrem acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados. Em relação a estes últimos, são comuns as seguintes condutas:

- Ridicularização do doente e da sua doença.

- Controle das idas ao médico.
- Colocação de outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função.
- Não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho.
- Estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores.
- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

A conduta que causa o assédio moral, segundo Paroski (2006), não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, por meio de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação. Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, por meio de determinações claras e diretas do empregador, a exemplo de deixar o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

2.2 CLASSIFICAÇÃO

Barreto, Freitas e Heloani (2008) explicam que a prática do assédio moral em nosso país resulta, em 90% das vezes, no estabelecimento de bloqueio ou de impedimentos ao trabalho, que podem ser, de forma direta ou indireta, provocados por alguém que ocupa uma posição hierárquica mais elevada, demonstrando a predominância às ações hierarquizadas, descendentes e verticais.

Tal abordagem não significa que a prática do assédio moral só ocorre nas formas descendentes e verticais. Acontece também entre colegas de trabalho e, mais raramente, do subordinado para o superior hierárquico. Em 6% dos casos de assédio, as ocorrências resultam de uma ação combinada e conjunta de chefe e subordinados contra um trabalhador. Quanto à ação que ocorre somente entre colegas de trabalho, encontramos 2,5% dos casos. Em relação ao ascendente, ou

seja, do subordinado para o superior, são casos mais raros e aparecem em 1,5% dos casos.

Quanto à sua classificação, o Assédio moral configura-se como:

- **Assédio vertical descendente:** Trata-se do assédio moral que decorre da hierarquia e em virtude do poder diretivo do empregador, evidentemente desvirtuado pelo abuso. Esta classificação vale, inclusive, para o assédio entre dois empregados, desde que de graus hierárquicos diferentes, basta que o superior detenha poderes delegados pelo empregador para dirigir o trabalho de seu subordinado. Isto porque a figura do empregador é cada vez mais relativizada diante da descentralização da organização do trabalho (BAIERLE, 2005).
Dentro da hierarquia, Hirigoyen (2002a) divide o assédio vertical descendente em três subgrupos: o assédio perverso, o estratégico e o institucional. O primeiro se dá quando o assediador persegue o empregado com o simples objetivo de eliminá-lo, valorizando egoisticamente seu poder. O assédio estratégico busca o pedido de demissão por parte do empregado. Finalmente, o assédio institucional é o que utiliza o assédio como um instrumento de gestão.
- **Assédio horizontal:** Baierle (2005) explica que o assédio horizontal é praticado entre os colegas de trabalho, e surge principalmente quando dois empregados almejam uma mesma posição ou promoção. Esta espécie de assédio ocorre, frequentemente, com a conivência da empresa, que tem conhecimento do fato, mas entende não ser de sua competência interferir no que entende se tratar de uma rusga pessoal entre seus empregados.
A responsabilidade da empresa é objetiva por omissão, pois sua obrigação, exatamente em decorrência dos poderes diretivo, hierárquico e controlador, é de intervir e harmonizar o ambiente de trabalho. Com a conivência do empregador ou superior hierárquico, o assédio retorna ao vertical ascendente (BAIERLE, 2005).
- **Assédio Ascendente:** É o tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, mas de baixo (subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer, pois geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um

subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. Suas principais causas estão subordinadas à ambição excessiva, geralmente existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já contando com os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a “destituir” a antiga chefia, e se sentem parte do grupo de tomada de decisões.

- **Assédio Paritário:** Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro - parceiro. A principal causa é eliminar concorrentes, principalmente quando este indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores.

A respeito dos diferentes tipos de assédio, os estudos de Hirigoyen (2002a) indicaram que em 58% dos casos o assédio é praticado pela hierarquia (chefe subordinado); em 29% dos casos é cometido tanto por chefes como por colegas; em 12% acontece entre colegas; e somente em 1% dos casos é o subordinado que assedia o chefe. Esses mesmos estudos revelaram que de 36% das pessoas que se disseram assediadas, 20% foram demitidas por falha; 9% negociaram a demissão; 7% pediram demissão; e 1% foi colocada em estado de pré-aposentadoria.

Esses dados nos revelam que à violência sofrida pelo assédio se junta a da demissão forçada ou sumária, o que contribui para que o estado de saúde da vítima seja ainda mais penalizado, dificultando a busca por um novo emprego.

2.3 ASSEDIADOR E ASSEDIADO

O perfil psicológico do assediador foi traçado com clareza por Hirigoyen (2002a). A autora explica que a personalidade do assediador é narcísica e apresenta pelo menos cinco dos seguintes comportamentos:

- O sujeito tem um senso grandioso da própria importância.
- É absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder.
- Acredita ser “especial” e singular.
- Pensa que tudo lhe é devido.

- Explora o outro nas relações interpessoais.
- Não tem a menor empatia.
- Inveja muitas vezes os outros.
- Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.

O perfil do assediador, em se tratando de uma pessoa perversa, mostra uma pessoa que se sente feliz e realizada em praticar o mal, que se compraz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana.

Barreto (2000) traz uma versão muito bem humorada dos tipos de chefes agressivos, retratados pelas próprias vítimas. Apesar da seriedade do assunto, vale a pena descontrair um pouco:

- Pit-Bull: agressivo e violento, que demite friamente e humilha por prazer.
- O profeta: aquele que exalta suas próprias qualidades e tem a missão de enxugar a máquina e, por isso, demite indiscriminadamente, mas humilha com cautela.
- O troglodita: é o chefe brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações.
- O tigrão: esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público, pois, quer ser temido por todos.
- O grande irmão: primeiro banca o protetor, para depois atacar, ou seja, aproxima-se, entra na intimidade do trabalhador e, na primeira oportunidade, usa o que sabe contra o empregado para rebaixá-lo ou demiti-lo.

O assediado ou a vítima, na maioria das vezes, são trabalhadores muito dedicados, que gostam do seu trabalho e o fazem com afinco, mas acabam sendo vistos por seu superior como uma ameaça. Nesse contexto, 70% das vítimas são mulheres com faixa etária entre 40 e 50 anos, podendo se estender a pessoas com mais de 50. O setor público apresenta a maior taxa de ocorrência de assédio moral. Os trabalhadores do setor terciário, de prestação de serviços, são os mais assediados, em razão da pouca distribuição de tarefas.

Observamos, ainda, que o assédio moral em relação às mulheres é praticado de forma diversa do praticado contra o homem. As conotações sexistas ou machistas estão quase sempre presentes. A esse respeito, Hirigoyen (2002a, p. 100) salienta que “[...] o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral”. Em geral, o assédio sexual se apresenta primeiro, por meio de propostas por parte de um superior ou colega. Com a recusa, o agressor passa ao assédio moral, visando desestabilizar a vítima. A psicóloga francesa aduz que, em virtude da recusa, a vítima passa a ser isolada, humilhada e maltratada.

À parte das situações em que o assédio moral decorre do sexual, existe o psicoterror, praticado apenas pelo fato de a vítima ser mulher e, como tal, não ter a menor capacidade de ser mantida em qualquer cargo com o mínimo de responsabilidade, especialmente em empresas com tradição masculina.

2.4 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS

Inúmeras são as consequências causadas pelo Assédio Moral, podendo ser física ou psíquica. Os efeitos psicológicos, em geral, causam na vítima uma destruição no ser, e é normalmente difícil de ser detectado. Ocasionalmente diminuição do prazer, perda da vontade sexual, isolamento, dificuldades com o cônjuge, irritação com a família, sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso, depressão, transtornos de pânico e até suicídio. Já os efeitos físicos são mais perceptíveis, como crises de enxaqueca, hipertensão, emagrecimento, diabetes, palpitações e tremores, insônia ou hiperssonia, dores de estômago e dores generalizadas.

A mulher, quando sofre o assédio moral, passa a chorar frequentemente, fica sensível e magoada, tem ressentimentos. O medo é constante, chegando até a passar mal, ter tremores e palpitações quando avista o agressor.

O homem, por sua vez, tem sentimentos de traição, raiva e vontade de vingança. Evita contar o acontecido, por vergonha. Passa a se achar sem valor, inútil. Com a masculinidade ferida e a dignidade maculada, encontra saída nas drogas, replicando a violência sofrida no âmbito doméstico. Solitário e com a autoestima baixa, sente-se fracassado.

2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A EMPRESA

Segundo Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero, com participação da Comissão de Ética do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), o empregador pode ter muitas consequências e perdas para a empresa, tais como:

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

3 A ÉTICA NO TRABALHO

A ética no trabalho tem importância fundamental na coletividade e seu enfoque de vanguarda consiste na abordagem dos aspectos intervenientes nos processos de trabalho, visando que, no exercício da profissão, tudo ocorra dentro dos parâmetros que levem em consideração o interesse maior da sociedade.

Nessa perspectiva, Campos (2009, p. 16) salienta que:

[...] a ética é o conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade. Ela está ligada umbilicalmente aos princípios que motivam, disciplinam, orientam ou mesmo distorcem o comportamento humano, refletindo especialmente a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social.

A Ética no trabalho sempre foi e continua sendo uma preocupação constante e indispensável para o profissional, por isso, atualmente, a maioria das profissões possui seu próprio código de ética, comumente incorporado à lei pública. E mesmo quando não há um código específico ou uma conduta objetivamente definida a ser seguida na sua empresa ou profissão, em geral, o senso comum é empregado para tentar identificar quais os comportamentos aceitáveis e quais os que ferem princípios ou são antiéticos.

O homem, enquanto ser sociável, elaborou leis para orientar seu comportamento frente às suas necessidades e ao igualitarismo, todavia, não é possível para a lei determinar o seu padrão de comportamento. E este é o ponto crucial, quando nos deparamos com a cultura, não a cultura na acepção de acúmulo de títulos acadêmicos, mas sim enquanto lisura e transparência dos atos praticados. Nas precisas palavras de Silva (2010):

O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo nas áreas física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta

(uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade. (SILVA, 2010).

Entendemos que a busca incessante pelo bem deve ser objetivo de cada indivíduo em sua existência. Entretanto, quando não se está alinhado a este pensamento, as atitudes acabam por ser destituídas de virtude, provocando, então, um sério abalo no conteúdo ético e moral do ser humano.

Os efeitos desta realidade podem ser sentidos em diversas searas, especialmente nas relações de trabalho que vêm capitaneando o assédio moral, no entanto, a repercussão transcende os limites da relação trabalhista uma vez que atinge a saúde física e psíquica da vítima.

4 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho estão insculpidos nos artigos 1º, incisos, III e IV, 5º caput e 170, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2006), respectivamente:

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

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (p. 3)

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

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...]. (p.130)

Nesse sentido, Capez (2009, p. 6), explicita:

Verifica-se o Estado Democrático de Direito não apenas pela proclamação formal da igualdade entre todos os homens, mas pela imposição de metas e deveres quanto à construção de uma sociedade livre, justa e solidária; pela garantia do desenvolvimento nacional; pela erradicação da pobreza e da marginalização; pela redução das desigualdades sociais e regionais; pela promoção do bem comum; pelo combate ao preconceito de raça, cor, origem, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, I a IV); pelo pluralismo político e liberdade de expressão das idéias; pelo resgate da cidadania, pela afirmação do povo como fonte única do poder e pelo respeito inarredável da dignidade humana.

A categoria dignidade pode ser entendida, na visão de Abbagnano (2003, p. 276-277), como:

Uma pedra de toque para a aceitação dos ideais ou das formas de vida instauradas ou propostas. E é sobre essa aceitação que se deve seguir com a busca do conhecimento da essência humana. É algo imprescindível a todo aquele que tem vontade de viver. Para chegar a esta constatação, não é conveniente que apenas o indivíduo seja observado, mas também a sociedade que o abriga, de forma coerente ou não. (ABBAGNANO, 2003, p. 276-277).

Daí advém o sentimento social de justiça, no qual as leis devem ter conteúdo e adequação social e o Estado, conseqüentemente, devem estar a serviço do bem comum, ou seja, assegurar a dignidade da pessoa humana. Destarte, a pessoa prevalece sob o próprio Estado, pois, conforme preceitua Kant (1986, p. 77):

No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente, mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade.

É importante destacarmos, a fim de compreendermos a questão da dignidade, a forma de utilização do Princípio da Proporcionalidade na busca por uma isonomia no aspecto humano. Por mais que saibamos da igualdade e seu aspecto fundamental na sociedade, temos a consciência de que cada Pessoa Humana é diferente e tem a sua essência com determinadas peculiaridades atribuídas a cada um.

Neste método, o liame entre a discriminação e o assédio moral se estabelece, pois a forma mais cruel de ataque à dignidade da pessoa humana é por meio de suas diferenças. Sexo, idade, cor, opção sexual, estado civil, atributos pessoais (peso, beleza), deficientes físicos, mulheres solteiras com filhos que estão realmente necessitadas do emprego, condição sociocultural, origem, nacionalidade, crença religiosa, convicção política, são estopins de discriminação que atentam contra a dignidade da pessoa humana.

A intenção discriminatória se disfarça por meio do assédio moral e o agressor que intenciona humilhar a vítima, tratando-a de forma desigual com o objetivo único de diferenciá-la dos demais, está atentando contra a dignidade desta pessoa.

As atitudes assediadoras mais comuns que atentam contra a dignidade da pessoa humana são as seguintes:

- Insinuações hostis, gestos de desdém (piadinhas e risinhos), ironia e sarcasmo com a intenção específica de desqualificar o assediado frente aos colegas, superiores ou subordinados.
- Boatos relativos à honra e à boa fama da vítima.
- Críticas ou zombarias relativas a características já discriminadas pela sociedade.
- Intromissão na vida privada com emissão de juízo de valor.
- Atribuição de tarefas humilhantes.
- Utilização de palavras ou gestos obscenos.
- Comentários acerca da sanidade mental da vítima.

5 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

Uma das finalidades fundamentais do Direito do Trabalho é a de assegurar o respeito à dignidade do trabalhador, e em caso de lesão, que em tal sentido se lhe inflija e exija uma reparação. É inegável, no entanto, que a proteção ao direito personalíssimo do trabalhador é um dos deveres do empregador, e a lei esclarece que, em consequência disso, cabe a reparação do dano moral trabalhista. Neste capítulo, pretendemos diferenciar assédio moral de dano moral.

O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral configura-se quando são realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração de, no caso, uma vez semana, pelo menos por seis meses, além disso, tal ato precisa ser comprovado.

No dano moral não são feitas tais exigências, porém, o fato deve ser levado ao conhecimento de terceiros. Ainda em relação ao dano moral, Wald (1989, p. 407) explica:

Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo, pois, uma lesão causada a um bem jurídico, que pode ser material ou imaterial. O dano moral é o causado a alguém num dos seus direitos de personalidade, sendo possível à cumulação da responsabilidade pelo dano material e pelo dano moral.

Cabe destacarmos que o assédio moral é uma das formas de conduta abusiva, repetitiva e prolongada que viola os direitos da pessoa objetivando eliminá-la da posição que ocupa no emprego ou precarizar o ambiente de trabalho. Enquanto no dano moral, podemos dizer que a prova está no próprio fato em si, não se exigindo que o lesado comprove o prejuízo sofrido. A razão disso, é que em ambos o indivíduo sofre violação de seus direitos e, uma vez constatada esta violação, terá direito a uma reparação pelos danos sofridos.

6 O ASSÉDIO MORAL E A LEI

Ainda é muito modesta a legislação existente no Brasil com o objetivo de prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador. Não há, ainda, a promulgação de uma lei de âmbito nacional.

Barreto, Freitas e Heloani (2008) explicam que a maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua invisibilidade e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Segundo a Resolução nº 1.488/98 (BRASIL, 1998) do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, o médico deve considerar:

- a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal;
- o estudo do local de trabalho;
- o estudo da organização do trabalho;
- os dados epidemiológicos;
- a literatura atualizada;
- a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- “Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.” (artigo 2º da Resolução CFM 1.488/98).

A esse respeito, Barreto, Freitas e Heloani (2008) ressaltam que, apesar dessa dificuldade de penalização, alguns países já possuem um projeto de legislação específico para criminalizar o assédio moral no trabalho. É o caso de Portugal, Itália, Suíça, Bélgica (União Europeia - Resolução nº 2.339/2001), Noruega, Chile e Uruguai. Na maioria dos países, contudo, a situação é muito semelhante: a carência de um ordenamento específico que criminalize essa forma de tortura psicológica.

Paroski (2006) comenta que, no Brasil, em diversos municípios já existem leis que coíbem o assédio moral, porém, especificamente na Administração Pública, como nos municípios de Americana (SP), Bauru (SP), Campinas (SP), Cascavel (PR), Guarulhos (SP), São Paulo (SP), Iracemápolis (SP), Jaboticabal (SP), Natal (RN), Reserva do Iguaçu (PR) e Sidrolândia (MS).

No Brasil, atualmente, existem leis e projetos de lei em tramitação no âmbito federal e estadual, uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva. Existem, também, algumas leis e projetos de leis municipais sobre o assunto. Essa manifestação do legislativo demonstra a disposição inequívoca de se coibir atos, aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância (PEREIRA et al., 2005).

Salvador (2002) salienta que, não obstante a pendência de aprovação no Congresso Nacional de lei expressa e específica regulamentadora por inteiro desta relevante questão social, a legislação vigente no país tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento apreciar essa matéria, julgando-a e concedendo à vítima lesada a indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo assediado moralmente.

O artigo 5º, incisos da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2006, p. 5) descreve:

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição;

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III – Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
IV – é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;
V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias; [...] (BRASIL, 2006, p. 5).

O artigo 483 (BRASIL, 2010) da Consolidação das Leis Trabalhistas autoriza o trabalhador a postular, em juízo, as indenizações correspondentes às violações do contrato, por descumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenizatórios resultantes da relação de trabalho, tais como, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal), quer em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa).

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...] (BRASIL, 2006, p. 14).

No Brasil, apesar da elaboração dos projetos de lei, o instituto ainda não foi legislado, mas aos poucos vem sendo recepcionado por alguns ramos do direito, em especial pelo Direito do Trabalho, no qual, da constatação do assédio moral, entre outras consequências, podem ocorrer a nulidade da despedida e a reintegração ao emprego; resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais ou por rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador. Também autoriza a justa causa do agressor, que podem ser colegas,

chefes, gerentes, diretores, responsáveis por agir ilícitamente. Além disso, aos poucos, o instituto tem considerado como doença profissional, com todas as consequências que isso pode acarretar.

Caso o assediador seja servidor público, o Governo (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva (independe de prova de sua culpa), atribuída conforme art. 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal e art. 186, do Código Civil Brasileiro. Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Assim, no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Nesse sentido, cabe destacarmos que uma forma de combate e prevenção do assédio moral, até se chegar à punição do assediador, é a solidarização no ambiente do trabalho, procurando, assim, fugir da rede do silêncio e conivência, sendo solidário com colega na busca de soluções.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus perversos efeitos, o assédio moral é um tema que deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pelo judiciário, mas também pela classe trabalhadora e por toda a sociedade.

Foi possível verificarmos que desmistificar a questão do assédio moral no local de trabalho é o caminho mais seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver se instalado. O assédio moral nas relações de trabalho ocorre tão frequentemente quanto imaginamos, e isso é válido tanto na iniciativa privada, quanto nas instituições públicas.

A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social. Estudos sobre o tema confirmaram que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde dos trabalhadores.

Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Porém, a dificuldade maior, no que concerne à penalização do assédio moral, é justamente a sua invisibilidade.

Embora alguns Municípios e Estados brasileiros já tenham legislação a respeito do assédio moral, outros possuem projetos de leis e, em nível nacional, há projetos de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal. Os casos que surgem são julgados por meio de jurisprudências, doutrinas e, com base na Constituição Federal de 1988, Código Civil e Código Penal.

Por fim, concluímos que a violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e a identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte, sem dúvida alguma, o assédio moral, gera consequências físicas e psíquicas, inclusive jurídicas quando há a possibilidade de reparação desse dano por parte dos empregados assediados.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Alfredo Bosi. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

ALBORNOZ, Suzana Guerra. **O Que é Trabalho?** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. (Coleção Primeiros Passos, n. 171).

BAIERLE, Anelise Weyrich. **Assédio Moral: Agüente ou desista. Será?** 2005. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br/monografia.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2000.

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

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. In: **VADE MECUM SARAIVA**. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 867-984.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. 38.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: MTE, ASCOM, 2009a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2009b.

_____. Resolução nº 1.488/98. **Diário Oficial da União**, 06/03/1998. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article88>>. Acesso em: 17 ago. 2010.

CAMPOS, Augusto. **Ética no trabalho: indo além dos códigos de ética**. Campinas: UNICAMP, 2009.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal: Parte geral**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho**: uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

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

FREITAS, Maria do Carmo Soares. **Cultura Organizacional**: identidade, sedução e carisma. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a Violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

_____. **Mal-estar no Trabalho**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Cidade Quintela. São Paulo: Brasiliense, 1986.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio Moral no Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 04 ago. 2010.

PEREIRA, Aparecido Inácio et al. **Assédio Moral no mundo do trabalho**. São Paulo: SindSaude, 2005.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral - Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, jul. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 04 ago. 2010.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral**: uma visão filosófica. Disponível em: <<http://www.sociologia.org.br/tex/pscl82ibes.htm>>. Acesso em: 22 jul. 2010.

SINDICATO DOS QUÍMICOS E PLÁSTICOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Assédio Moral**: violência psicológica que põe em risco sua vida. São Paulo: LWC, 2009.

WALD, Arnoldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: RT, 1989.

ANEXO

ANEXO A - Decisões judiciais

- a) O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região decidiu num caso que o assédio moral no trabalho ocorre pela exposição dos trabalhadores 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, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas e fixou indenização de um salário – por ano trabalhado, em dobro (Processo 1142.2001.6.17.0.9-DJ de 15/10/2002).
- b) Em outro caso este mesmo Tribunal decidiu que “a tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral”, cujo efeito é o direito a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (RO 1315.2000.00.17.1-20/08/02)
- c) O TRT de Campinas decidiu num processo julgado em 21/03/2003 que: “O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa a dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho”. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (RO 01711-2001-111-15-00-0)
- d) Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrerá no ambiente de trabalho discriminação,

agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitasse contato com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido (TRT – 10ª R – 3ª T – RO n. 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51).

- e) Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa por meio de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia).
- f) No TRT da 12ª Região, foram localizadas duas decisões. O acórdão 8591/2004, do qual foi relator o Juiz Godoy Ilha decidiu:

ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira à discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral.

O acórdão 134/2004, cujo relator foi o juiz Geraldo José Balbinot é pioneiro em Santa Catarina, ao determinar o assédio moral como uma das causas de rescisão indireta do contrato de trabalho:

RESILIÇÃO INDIRETA. Constitui justa causa para ruptura do liame empregatício por iniciativa do empregado a circunstância de ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades na intenção de forçar o obreiro a pedir a rescisão do contrato, dando margem, inclusive, à tipificação da figura de assédio moral.

- g) “EMENTA – “ASSÉDIO MORAL” INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como “terror psicológico”, *mobbing*, “hostilização no trabalho”, decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar “Rito de Apuração Sumária”, para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada.