



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

LUCIANA CRISTINA CORREA DA SILVA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**ASSIS
2012**

LUCIANA CRISTINA CORREA DA SILVA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito parcial de conclusão do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**ASSIS
2012**

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

SILVA, Luciana Cristina Correa da

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO / Luciana Cristina Correa da Silva, Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2012.

60 f.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

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

1. assédio moral no ambiente de trabalho 2. empregador 3. empregado 4. danos físicos e psíquicos 5. dano moral.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

LUCIANA CRISTINA CORREA DA SILVA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito parcial do curso de graduação em Direito, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analisador: (1): Jesualdo Eduardo de Almeida Junior

ASSIS
2012

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho, Victor Leonardo e ao meu grande companheiro e motivador, José Henrique.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus; em seguida,
ao meu Orientador Prof. Dr. LUIZ ANTONIO RAMALHO ZANOTI, a quem agradeço,
de forma especial, pela compreensão e dedicação;
a todos os meus professores;
a minha grande fonte de inspiração, meu filho Victor Leonardo;
a José Henrique, que em todo momento me deu motivação e sempre esteve ao meu
lado dias e dias e
a todos meus amigos.

MUITO OBRIGADA.

“O fácil fiz ontem, no passado, o difícil faço hoje, no presente, e o impossível farei amanhã, no futuro, porque não cheguei ao ponto final, mas sim ao ponto de partida.”
(Tiago Souza Monteiro de Andrade)

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho existe há muito tempo, porém recentemente está tendo uma atenção maior devido às consequências ocasionadas ao trabalhador que sofre por insegurança de perder o emprego, fruto do sustento de sua família. O presente trabalho tem como finalidade demonstrar o assédio moral no ambiente de trabalho de várias formas, como suas espécies, características, suas consequências tanto para o empregador assediante, como para o empregado assediado. O ambiente de trabalho acaba sendo um local propício para o assédio moral, em razão da subordinação estabelecida entre ambas às partes.

Palavras-chave: assédio moral no ambiente de trabalho; empregador; empregado; danos físicos e psíquicos; dano moral.

ABSTRACT

Bullying in the workplace has long existed, but recently is having a greater attention to the consequences arising due to a worker who suffers from insecurity of losing his job, due to the support of his family. The present work aims to demonstrate the bullying in the workplace in various ways, such as its species, characteristics, consequences for both the employer harassing, as for the harassed employee. The work environment ends up being a breeding ground for bullying, because the subordination established between both parties.

Keywords: bullying in the workplace; employer; employee; physical and psychological damages; moral damages.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 2 - CONTEXTO HISTÓRICO.....	14
2.1. NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	16
2.1.1. Conceito	16
2.1.2. Definição de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.....	16
2.1.3. As palavras mais utilizadas no ato do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	19
2.1.4. Assédio Sexual	20
2.1.5. Espécies e Características do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.....	21
2.1.6. Sujeitos do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.....	23
2.1.7. O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho consciente e inconsciente praticado em decorrência de patologia psicossocial	30
CAPÍTULO 3 - DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	33
3.1. PARA O EMPREGADOR.....	34
3.1.1. Despedida por justa causa - indireta	34
3.2. PARA O EMPREGADO ASSEDIADO	36
3.3. PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE	37
CAPÍTULO 4 – DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO	38
4.1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS.....	38
4.1.1. Princípio da dignidade da pessoa humana.....	40
4.2. O ASPÉCTO QUE TORNA O AMBIENTE DE TRABALHO UM LOCAL PROPÍCIO PARA A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	41
4.2.1. Ambiente sadio.....	42
4.3. DO DANO MORAL.....	43

CAPÍTULO 5 – O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO E A REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO À VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO	46
5.1. DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO	48
5.1.1. Princípio da razoabilidade	49
5.1.2. Princípio da boa fé	49
5.1.3. Princípio da primazia da realidade.....	50
5.2. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	50
5.2.1. <i>In dúbio pro operário</i>	50
5.2.2. Norma mais favorável	50
5.2.3. Irrenunciabilidade	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	55

CAPITULO 1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a toda sociedade o assédio moral e as circunstâncias em que alguns sujeitos praticam esses tipos de assédio (moral ou sexual). Na maioria dos casos, agem acreditando que sua atitude em relação aos seus subordinados e colegas de trabalho é normal, se considerado o desnivelamento do perfil social de cada sujeito e das interferências éticas e morais a que cada indivíduo está sujeito.

Em outras situações, o sujeito tem pleno domínio ou consciência de seus atos e das implicações legais as quais está sujeito.

Na nossa sociedade moderna, as pessoas são bastante leigas sobre esse tema, embora o assédio moral possa existir desde os primórdios.

Hoje, há mais preocupações acerca do assunto, visando um estudo mais apropriado para assim, surgir legislações para dar amparo legal aos assediados.

Os assediadores, pessoais hierarquicamente superiores, com essa atitude, gera danos físicos, psíquicos a pessoa assediada, danos esses, muitas vezes, irreparáveis. Diante disso, não significa que o assédio é cometido somente por superiores e sim entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico.

Vale destacar que um dos primeiros trabalhos sobre assédio moral foi em 1998 pela psicanalista Marie-France Hirigoyen, na França “Le harcèlement moral: La violence perverse ou quotidien”, editora Syros.

Conforme Aguiar (2005 apud Hirigoyen, 2002):

Os estudos iniciais sobre honestidade no ambiente de trabalho, sob a ótica organizacional, são atribuídos a Heinz Leymann, pesquisador de origem alemã e com publicações na Suécia, responsável pela introdução do termo mobbing no universo trabalhista na década de 80 do século passado

O assédio moral pode configurar um meio, um instrumento para se alcançar determinados objetivos, entre eles os particulares e os de interesse de terceiros (da empresa ou do empregador).

O elemento motivador da prática do assédio fundamenta-se sob o contexto da vulnerabilidade, tipicamente observado nas relações entre chefia e empregado, entre patrão e empregado e, inclusive, nos modelos mais dinâmicos de organização funcional das empresas, como, por exemplo, no modelo de liderança. Nesse sentido, é a este vulnerável que o estado deve prestar proteção jurídica, pois da relação capital trabalho, o trabalhador é o elo mais frágil.

Todavia, ainda é pouco explorado o contexto, no qual a vítima de assédio moral é o empregador, o chefe ou o líder, bem como os motivos que levam o elo, presumidamente mais forte da relação de trabalho, a cometer esse crime. Portanto, é sob este último ponto que a pesquisa versará.

O trabalho se justifica à medida em que se revela imprescindível conhecer de forma mais apurada o assédio moral e sexual contra o empregado, por parte do empregador, do chefe ou líder que comete assédio moral e/ou sexual.

CAPÍTULO 2 - CONTEXTO HISTÓRICO

O assédio moral não é um problema que surgiu com o advento da sociedade moderna, ou por causa do aperfeiçoamento dos processos produtivos. Muito antes, num passado histórico distante, o assédio no ambiente de trabalho ou nas atividades laborais já existia, sempre estando presente, ou seja, desde quando existe relação de trabalho.

Antes, já existiam códigos capazes de estabelecer regras de compensação moral, mas, com penalidades, muitas vezes severas e agressivas demais.

Conforme nos traz Felker:

no mais antigo código encontrado praticamente íntegro, o “código de Hamurab”, que data de cerca de dezoito séculos antes de nossa era, já estabelecia regras, algumas onde a compensação moral vem mesclada com a penalidade, com ela se confundindo, como as regras de talião, assim:

Artigo 196 – se um cidadão vazar o olho do filho de um cidadão se vazará o seu olho.

Artigo 197 - se quebrar o osso de um homem, se quebrará seu osso.

Artigo 229 – se um arquiteto faz uma casa para outrem, e não a fez sólida, e a casa desmorona e mata o proprietário da casa, o arquiteto será morto (FELKER, 2006, p. 54)

Esses são alguns exemplos de como eram penalizadas as pessoas que não seguiam as dadas como regras.

Nota-se, portanto, que em dezoito séculos antes de nós, já existiam duras penas como forma de punição e satisfação moral para aquela sociedade.

Grandes filósofos como Platão e Sócrates, já discutiam a questão do relacionamento entre os sujeitos no ambiente de trabalho, ou nas tarefas laborais. Para eles, não importa a moral, mas sim conveniência de exercer o poder sob os mais fracos. Sendo assim, surge das discussões filosóficas a idéia de que a conveniência gera maldade para a humanidade.

Filósofos e cientistas sempre se debruçam sobre a violência, visando explicá-la, combatê-la e até mesmo justificá-la. Até hoje, existe uma forte tendência de associar a violência a fatores biológicos, concepções religiosas, doença mental, arbítrio dos sujeitos, questões genéticas e de hereditariedade, sendo poucos os autores que a estudam no ambiente e em sua processualidade histórica (BARRETO, 2005, p. 24).

Na Roma antiga, essa situação se acentuava, à medida que a distribuição de tarefas permitia a visualização da diferenciação entre os cidadãos e os não-cidadãos, e das tarefas cabíveis aos sujeitos no modelo de sociedade romana.

Na Roma, segundo Felker (2006, p.55) “surge então a Lei das XII tábuas, sendo ela a primeira lei escrita romana, fruto das reivindicações plebeias” onde se discutia dano moral.

Com o surgimento da humanidade, podemos destacar a instituição de diversas leis como exemplo código de Mamu, o código Mosaico, código de Napoleão (1804), o primitivo código civil alemão (1896), código civil da suíça (1907), código civil italiano (1942), código civil peruano (1984), código civil português (1967), lei civil boliviana (1975), espanhol (1889) depois com novo texto (1974), todos, sobretudo, tratando de diversas formas o assédio moral de maneira a ser punido.

Na história da humanidade, em todos os lugares, principalmente nas sociedades industrializadas, as pessoas buscam de forma não muito sensatas resultados bons, passando por cima de seus adversários para conseguir atingir seus objetivos.

Na atualidade, o estudo do assédio moral, é de grande relevância, começou a ser estudado, passando a surgir obras a respeito desse tema para se estudar melhor e mais profundamente o assédio moral. Com isso, podemos entender o porquê ocorre tal fato, permitindo-se criação de normas capazes de punir os possíveis agressores e tornando o local de trabalho um ambiente harmonioso e com maiores rendimentos.

2.1. NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1.1. Conceito

O assédio moral é toda conduta abusiva, repetida e reiterada que atente contra a dignidade e intimidade da pessoa no emprego ou trabalho, comprometendo o clima no ambiente de labor.

Significa dizer que o assédio moral no trabalho é quando pessoas (homens e mulheres) no ambiente de trabalho são submetidas a situações humilhantes, constrangedoras, abusivas por gestos, palavras, comportamentos repetitivos e prolongados.

Isso, normalmente, ocorre nas relações hierárquicas entre empregador e empregado, situação essa que viola o princípio constitucional tão importante como o da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III, CF/88, juntamente com princípios da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com essa situação, torna-se insuportável o convívio no local de trabalho, ao ponto da pessoa agredida desistir do emprego.

Essas pessoas, na maioria dos casos, adquirem com a prática do assédio problemas físicos e psíquicos para o resto da vida.

2.1.2. Definição de assédio moral no ambiente de trabalho

Assediar tem uma definição bastante clara no Dicionário Aurélio (2000, p. 67/376) quando diz: “assediar, v.t.d: importunar com perguntas, propostas etc, importunar: 1. incomodar com suplicas repetitivas. 2. aborrecer, apoquentar. 3. causar transtorno, embaraço a.”, ou seja, agir com insistência, perseguindo, importunando, molestando uma pessoa no ambiente de trabalho, objeto do nosso estudo

Essa perseguição traz consequência, muitas vezes, severas para um trabalhador que em seu ambiente de trabalho, onde sofre diversos tipos de constrangimentos e aborrecimentos vindo de seu superior hierárquico ou não, mais adiante veremos os tipos de assediadores, que, em alguns casos, não são somente os superiores, mas também outros colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico.

No mesmo Dicionário Aurélio (2000, p. 471), encontramos a definição de “moral” como sendo: “1. conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para o grupo ou pessoas determinadas.”

Assim, podemos concluir que o assédio moral é a perseguição a outra pessoa, enquanto a moral está relacionada à conduta. Desta forma, assédio moral é a agressão à moral.

E preciso caracterizar o assédio moral na visão jurídica, de forma a afrontá-lo com as observações trazidas em nossa Constituição, observando essa prática no âmbito dos princípios fundamentais.

Segundo Aguiar (2005 apud Hirigoyen 2001, p. 65)

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, atos, gestos escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho

Para Aguiar (2005), o assédio coloca em risco direitos de primeira, segunda e terceira geração, consolidados na Constituição Federal do Brasil de 1988, que garante ao cidadão de forma ampla e personalíssima o resguardo da personalidade, da dignidade, da integridade física e psíquica, que se resumem as observações consolidadas historicamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Direitos de primeira, segunda e terceira geração é uma classificação na transformação dos direitos fundamentais.

DIREITOS DE PRIMEIRA GERAÇÃO - “são direitos de resistência ou de oposição perante o estado” (BREGA FILHO, 2002, p. 22)

A primeira geração está relacionada ao direito individual dos cidadãos com a dignidade, intimidade, vida propriedade entre outros.

DIREITOS DE SEGUNDA GERAÇÃO - Essa geração estava pautada na preocupação de todos poderem exercer seu direito social, econômico e cultural.

Segundo Brega Filho (2002, p. 22) “(...) foram definidos e assegurados os direitos sociais, econômicos e culturais buscando garantir condições sociais razoáveis a todos os homens para o exercício dos direitos individuais (...)”

DIREITOS DE TERCEIRA GERAÇÃO – a terceira geração compreendeu que não convinha somente os direitos de primeira e de segunda gerações, mas que o direito de terceira geração era fundamental, porque nele as preocupações se relacionam com direitos como a solidariedade, a paz, meio ambiente, desenvolvimento etc.

Para Brega Filho (2002, p. 23) o direito de terceira geração é:

a nota distintiva destes direitos de terceira dimensão reside basicamente na sua titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável, o que se revela, a título de exemplo, especialmente no direito ao meio ambiente e qualidade de vida, o qual, em que pese ficar preservada sua dimensão individual, reclama novas técnicas de garantia e proteção

Referindo-se aos direitos que podem ser exercidos coletiva e individualmente, vejamos o que diz Brega Filho (2002, p. 23), a respeito

(...) saliente-se, por derradeiro, que a afirmação de que tais direitos podem ser exercidos coletivamente não significa que não possam ser exercidos individualmente. O direito ao meio ambiente equilibrado, por exemplo, é complementação do direito a vida. Assim, os direitos de terceira geração, ainda que possam ser exercidos individualmente, podem ter como titular toda a coletividade e por isso são chamados de direitos de solidariedade

Para se alcançar um objetivo, cujo benefício será em prol de resguardar direitos de terceira geração e atender necessidades daquele momento, pouco importa se

para pleitear tal direito o ingresso seja individualmente ou através da coletividade.

2.1.3. As palavras mais utilizadas no ato do assédio moral no ambiente de trabalho

Como sabido, o crime por assédio moral é caracterizado pelo ato ou também pela omissão, dada a conduta abusiva do empregador, chefe ou líder, que se repete contra a integridade física e moral de uma pessoa, que por sua vez, é seu subordinado, causando a ele irreparáveis danos psíquicos.

Condutas essas, muitas vezes, silenciosas ou não, lembrando que tem que ser conduta reiterada e prolongada.

O assediado preocupado em perder o emprego e em não atingir os objetivos do empregador, passa a se colocar numa concorrência humana e se sentindo pressionado, pois vê o colega de trabalho como um adversário.

Isso mostra e fica clara a falta de preparo ou preocupação das empresas para com o funcionário, em se tratando de regras, beneficiando a ocorrência de assédio moral.

Vejamos abaixo o rol das palavras mais utilizadas e que ferem a integridade psíquica do assediado:

É melhor você desistir!
 É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
 A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
 Se você não quer trabalhar, porque não dá lugar para outro?
 Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair. Escolha, ou trabalha ou toma conta do filho!
 Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
 Pessoas como você tem um monte aí fora!
 Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, então fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
 É melhor você pedir demissão! Você está doente, está indo muito ao médico?
 Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!¹

São frases como essas que com o passar do tempo o empregado vai se debilitando, se sentindo inútil, pequeno, incompetente chegando até mesmo ao suicídio.

2.1.4. O Assédio Sexual

Embora exista o assédio moral entre empregador, chefe ou líder, existe também o assédio sexual ou chantagem sexual, que é caracterizado pelo ato de perseguição com insistência, importunação, molestação, etc.

Geralmente, esse tipo de assedio é cometido pelos superiores, ou seja, pelos homens contra as mulheres subordinadas, dada a sua posição favorável de superioridade.

Entretanto, essa regra não é absoluta, pois também pode existir assédio sexual por pessoas da mesma hierarquia ou do mesmo sexo, causando às pessoas assediadas sequelas psicológicas, muitas vezes, irreparáveis.

Vejamos o que diz Felker (2006, p. 222):

Inicialmente concebia-se o assédio moral como sendo desenvolvido pelo homem, superior hierárquico, sobre a mulher, subordinada. Presentemente, é certo que o sujeito ativo e o sujeito passivo no assédio sexual no trabalho, tanto pode ser o homem como a mulher, em qualquer sentido em que se desenvolva a conduta, quer vertical, quer horizontalmente, seja hetero ou homossexual

Podemos, dessa forma, concluir que o assédio sexual pode ocorrer em situações como insegurança, vulnerabilidade, entre superiores hierárquicos ou não, entre

¹ Para melhores informações e maiores detalhes, consultar o seguinte endereço: http://www.sindifisconacional.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=527&catid=106%3AAssedio-moral&Itemid=166&lang=pt

homens e mulheres com intuito de vantagens sexuais.

Ainda segundo o autor: “O assédio moral pode ser caracterizado como uma relação de poder, aliado a um sentimento de onipotência, onde, não raro, o impulso sexual exerce função secundária (FELKER, 2006, p. 222)”.

Tal ato deixa no ambiente de trabalho um clima pesado e, conseqüentemente, um baixo rendimento na produção e ainda causa transtornos psicológicos severos a pessoa ofendida.

Felker (2006, p. 222) nos traz a seguinte observação “como regra, o assédio sexual conturba o meio ambiente de trabalho, afeta a produção e cria sequelas de ordem psicológicas à pessoa ofendida”.

A mulher acaba por ser a vítima mais vulnerável do assediador sexual, ou seja, são alvos fáceis, por seu superior hierárquico, que aproveitando dessa situação pratica o ato, causando, na mesma, constrangimento, insegurança, medo. Muitas delas se silenciam com receio de perder o emprego, por não ter como provar, lembrando que tal ato é, na maioria das vezes, cometido entre “quatro paredes”.

2.1.5. Espécies e características do assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral pode configurar um meio, um dispositivo para se alcançar determinados objetivos, entre eles os particulares e os de interesse de terceiros (da empresa ou do empregador).

O elemento causador da prática do assédio fundamenta-se sob o contexto da vulnerabilidade, tipicamente observado nas relações entre chefia e empregado, entre patrão e empregado e, inclusive, nos modelos mais dinâmicos de organização funcional das empresas, como por exemplo, no modelo de liderança. É a este vulnerável que o estado deve prestar proteção jurídica, pois da relação capital trabalho, o trabalhador é o elo mais frágil.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de diversas formas, ele é demonstrado por meio de desaprovação em público, constantes ameaças, obrigar o assediado a cumprir tarefas humilhantes ou inexecutável, tratamento com rigor excessivo, expor a pessoa ao ridículo, até mesmo no ato de divulgar doenças ou algo íntimo e pessoal em público.

Também nas ações de sarcasmo, distanciamento e sugestão ao pedido de demissão.

Para que se comprove o assédio moral, tem que ter a reiteração da conduta ofensiva para com o assediado, ela tem que alongar-se ao tempo.

Em julgados não fica claro o tempo mínimo ou máximo para se distinguir o assédio moral, somente se exige a prova do dano saúde psicológica do assediado.

Existe empresas que, para camuflar sua intenção para com o empregado, obriga-o a cumprir limites, e para que ele cumpra, adota maneiras impossíveis de se realizar, cuja finalidade é levar vantagens. A título de ilustração, a situação de o empregado se demitir e, como consequência, essa empresa não ter responsabilidade de indenizar algumas verbas rescisórias obrigatórias, correspondendo a uma de assédio.

Outro tipo de assédio moral se dá em reuniões com os funcionários no apontamento de empregados que não cumpriram os limites pré-estabelecidos, ou até mesmo, quando, uma vez por mês, se destaca um dos funcionários, os demais acabam por se sentir culpados por não terem conseguido atingir os limites da empresa.

Essa situação tem que ser analisada com bastante cuidado, pois o assédio moral é um dano à integridade psíquica da pessoa assediada, ficando difícil constatação, pois fere a pessoa no seu íntimo, ou seja, não é um acontecimento de fácil visão.

Embora sendo um acontecimento de difícil percepção, gera a pessoa assediada, danos, muitas vezes, irreparáveis.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 82-83):

A agressão no caso é clara: e um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica horários prolongados, que não se pode sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas

Outra maneira de se identificar o assédio moral é quando o assediante age de forma perversa, de maneira hipócrita, silenciosa, perturbando o empregado que tem que aguentar calado, uma vez que precisa do emprego e que no ambiente de trabalho permaneça um clima de “harmonia”.

Vejamos o que diz Hirigoyen, a respeito:

(...) o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira, desavenças e maus tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situações de inferioridade, submetidas a manobras hostis e degradantes durante um período maior (HIRIGOYEN, 2002b, p. 66)

2.1.6. Sujeitos do assédio moral no ambiente de trabalho

Sabe-se que o assédio é praticado pelo empregador, chefe ou líder devido o poder de subordinação que este tem frente ao seu empregado, porém há casos que fogem dessa regra, no qual o assediante é o colega da mesma hierarquia.

Vejamos o que Aguiar (2005 apud Hirigoyen, 2002) diz:

Existem nas organizações: assédio vertical descendente, proveniente do comando hierárquico como abuso de poder – O assédio horizontal, aquele que surgem entre colegas da mesma hierarquia funcional – o assédio horizontal e vertical descendente, o chamado misto, o assédio que ocorre em função da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão – o assédio ascendente, caso raro, presente quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior

Definição:

- HORIZONTAL = disputa entre dois colegas a um determinado cargo;
- DESCENDENTE = entre empregado e empregador;

- ASCENDENTE = de uma pessoa hierarquicamente inferior passa a ser hierarquicamente superior perante os outros colegas de trabalho.

Ao analisar os sujeitos envolvidos no assédio moral no ambiente de trabalho, deveremos observar a Consolidação das Leis Trabalhistas para que possamos reconhecer cada um.

Em seu artigo segundo e terceiro retrata cada um dos sujeitos como vemos:

artigo 2º. – Considera-se empregador a empresa, individual e coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalariado e dirige a prestação pessoal de serviços; artigo 3º. – considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário

Não devemos deixar de lado os equiparados a empregador, sendo ele um superior hierárquico ajustado para tal função.

O perfil do empregador, chefe ou líder que pratica o assédio moral é, sem dúvida, a pessoa, muitas vezes, o empregador ou superior hierárquico, mas essa regra não é absoluta, pois ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho também por colegas da mesma hierarquia.

Casos não raros são dos colegas de trabalho assediarem seus empregadores ou superiores hierárquicos.

Nota-se, portanto, que não existe uma regra lógica de quem assedia quem, vai depender da situação concreta.

Na maioria dos casos, o assédio moral no ambiente de trabalho se dá pela inveja e/ou ciúmes.

Para Hirigoyen (2002, p. 71):

Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não tem (beleza, juventude,

riqueza, relações influentes). É também este caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que tem como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos

Pelo estudo explanado pelo autor, fica evidente os motivos que levam os colegas do mesmo nível hierárquico, ou não, a cometerem o assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser desencadeado por uma série de motivos: I) por motivo religioso, II) por revista pessoal, III) por doença, IV) por questão sexual, V) por maus tratos e, por fim, VI) por racismo.

Ocorre o assédio, vitimando trabalhadores em seu ambiente de trabalho, por diversas questões.

Em nossa sociedade, existe um modelo que temos que seguir, porém algumas pessoas resistem a essa padronização, e acabam por ser mais suscetível ao assédio moral.

Pessoas que, por algumas vezes, são diferentes no comportamento, na crença, no modo de se vestir, no pensamento etc..

Vejamos, desse modo, cada um dos motivos:

I) Por motivo religioso

O direito por motivos de crença religiosa está assegurada pela nossa carta magna em seu artigo 5º, inciso VIII.

Atualmente, existe diversos julgados a respeito dessa questão, solucionando conflitos em estão envolvidos de um lado a religião e do outro a obrigatoriedade de uma roupa, por exemplo, para desempenhar uma função na empresa.

Como nos mostra Aguiar (2005, p. 83), em um episódio ocorrido em Salvador BA:

Dano moral – liberdade de culto religioso (...) – este caso refere-se ao pedido de indenização por dano moral pela imposição, por parte do empregador, do uso de vestimentas típicas, alusivas a festas populares e de cunho religioso cristão, como a de São João e Natal

É notável, na visão do autor, a insatisfação, por parte da empregada, ao se caracterizar como tal para o cumprimento de seu afazer. Ela viu seus princípios religiosos serem agredidos e, a partir daí, se viu num ato contencioso perante o judiciário.

II) Por revista pessoal

Este tipo de assédio é aquele em que o assediado se sente envergonhado, tendo sua moral afetada de algum modo no ambiente de trabalho.

Tal atitude fere tão precioso princípio da nossa Constituição Federal, em seu artigo 5º., inciso X, quando diz: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito as indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

São caracterizados os assédios, na medida em que há revistas íntimas dos empregados na saída do local de trabalho.

A maioria dos empregados age silenciada, pelo temor de perder o emprego que tanto necessita para sobreviver.

Tal conduta da empresa fica caracterizada como assédio moral, já que os empregados são submetidos a condições de insatisfação perante outros colegas que passam pela mesma situação.

É notável dizer que tais atos não sofrem sanção alguma perante o judiciário e que as revistas poderiam ocorrer através de outros meios, como exemplo, o sistema de áudio e vídeo.

Segundo Aguiar (2005, p. 99), (...) existe outra forma de fiscalização que não agride o empregado e pune apenas o empregado desonesto, como, por exemplo, um sistema de câmeras.

Vejamos o que, esse mesmo autor, nos traz sobre uma jurisprudência do TRT. 5ª. Região, em um processo que versava sobre danos morais por revista pessoal que mencionava o fato de existir um funcionário observando a intimidade do obreiro configura, algo vexatório, que viola direitos de um trabalhador, devendo ele ser compensado.

apesar que de os relatos revelarem que se trata de uma pratica humilhante (...) – na fase recursal a ex- empregada perdeu o direito a indenização porque o entendimento do judiciário foi de que não haveria dano moral e nem constrangimento durante a revista pessoal, considerada a “pratica comum na empresa, que agrega contingente elevado de empregados, o que, *de per si*, não configura qualquer ilícito, desde quando não transborde o razoável a ponto de caracterizar o abuso de direito

Portanto, é de se notar que um ato ilegal não sofre punição, fazendo ficar evidente que o mais forte abusa do mais fraco e nessa batalha, muitas vezes, vence.

III) Por doença

Outra espécie de assédio moral no ambiente de trabalho é em função de doença, notadamente é de observar que as pessoas portadoras de algum tipo de patologia ficam mais vulneráveis a esse tipo de assédio.

Esta questão também vale para aqueles empregados que, constantemente, precisam se afastar do trabalho para tratamento.

Com o intuito de que o empregado peça demissão do trabalho, o empregador ou superior hierárquico faz um remanejamento do empregado para outra função ou local de trabalho por puro preconceito, com a finalidade de criar um clima desagradável e ele acabar por se demitir, se sentindo inútil na empresa.

Na maioria dos casos, o empregado por tão debilitado que se encontra em razão da doença, nem entende que se trata de intolerância.

Vejamos que o diz Aguiar:

(...) assim é o assédio moral: ele destrói e o trabalhador é descartado pela improdutividade. Os seus sinais, apesar de mascarados, estavam presentes todos os dias na pressão para se trabalhar mais, no recebimento dos atestados médicos, na obrigatoriedade de aceitar a licença saúde, e por fim, na expulsão definitiva dos quadros funcionais daquele banco (AGUIAR, 2005, p. 109)

Portanto, o trabalhador que tem qualquer patologia e que requer tratamento ou adquire, no próprio ambiente de trabalho, sofre constantemente e são assediados sem perceber, sendo descartados como se fossem inservíveis ao não produzirem.

IV) Por questão sexual

Um trabalhador homossexual está apto a realizar tarefas em uma empresa como qualquer outra pessoa, mas não são todos que agem de maneira quando se deparam com uma pessoa trabalhando em sua empresa.

Na maioria dos casos, esses trabalhadores sofrem constantes humilhações sendo, até mesmo, colocados para realizar tarefas consideradas inúteis como forma de opressão, aguardando o seu pedido de demissão.

Aguiar (2005 apud Hirigoyen (2001) e Moura (2002)) relata que:

Dentre as ações para atingir o empregado com o assédio moral, esta na atribuição tarefas inúteis ou degradantes como forma de vexação. O “lavar banheiro” é o simbólico da diminuição do indivíduo e do processo de humilhação a ele imposto

Um caso em que o assediado ingressou com uma ação de indenização por danos morais fica caracterizado quais são os meios utilizados pelo empregador ou superior hierárquico frente a um trabalhador(a) homossexual.

Aguiar cita em um caso ocorrido em Ilhéus-BA, contendo pedido de indenização por dano moral, motivado por ofensas à honra do empregado perante seus colegas de trabalho

(...) registrou em depoimento que era perseguido por seu superior hierárquico, essa perseguição era de manifestada por “destratos, humilhações e desacatos” à sua pessoa. A fórmula adotada pela chefia era o uso de xingamentos e palavras de baixo calão, todas ofensivas ao caráter do humilhado, tais como: *bicha velha, viado (sic)* (AGUIAR, 2005, p113).

Esse é um dos milhões de casos que ocorrem, em que uns são levados ao conhecimento do judiciário e outros ficam no silêncio do coração angustiado pelo medo de perder o emprego.

V) Por maus tratos

Nesse caso o empregador ou superior hierárquico age de forma maldosa, impiedosa, cruel, não se encaixando nas outras espécies já mencionadas.

Trata-se de um ato de pura perversidade, submetendo seus empregadores a constantes constrangimentos sem motivo algum.

Nesses casos encontraremos a rescisão indireta, em que o empregador exige serviços fora do firmado entre as partes, em contrato.

Aguiar (2005 apud GUEDES, p.117) diz que “deixar, todavia, ao trabalhador, vítima da violência psicológica, a rescisão indireta do contrato, com a percepção de uma indenização irrisória, se afigura um castigo ainda maior”.

VI) Por racismo

Mais uma vez, estamos frente a um problema que existe frequentemente não somente no ambiente de trabalho, mas em qualquer lugar como, clubes, bares, restaurantes etc..

Nossa Constituição Federal deixa expresso seu repúdio ao racismo e nos deixa amparados legalmente.

Ocorre que, mesmo amparados legalmente, infelizmente ainda nos deparamos com casos de discriminação racial.

No mercado de trabalho as pessoas negras são, na maioria das vezes, discriminadas, sendo chamadas por apelidos como: preta(o), pretinho(a), neguinho(a) de forma irônica e perversa, piadas expondo esses trabalhadores ao ridículo.

Muitos ao se sentirem inferiorizados e abalados psicologicamente, suportam a dor e acabam por pedir demissão.

2.1.7. O assédio moral no ambiente de trabalho consciente e inconsciente praticado em decorrência de patologia psicossocial

E preciso pontuar o assédio moral no ambiente de trabalho na visão jurídica, de forma a confrontá-lo com as observações realizadas nos casos em que observam ou não patologias psicossociais. Ao analisar a maneira de como o empregador age frente a seu subordinado, nota-se que é possível ele ser vítima de alguma patologia psicossocial.

Neste contexto, mostrou-se outro problema: a necessidade de discussão do assunto, pois, há tempo, é sabido que o sujeito pode involuntariamente praticar o assédio moral em outro há plena consciência da atitude e de seus reflexos.

Como patologia psicossocial, o assédio é entendido como uma síndrome psicossocial multidimensional:

[...] o “mobbing” ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional: síndrome porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável; psicossocial porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo e multidimensional porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas (GUIMARÃES & RIMOLI, 2006, p. 183-192).

São multidimensionais, segundo as autoras, pelo fato de vários fatores se agruparem e, portanto, permitirem que o sujeito desenvolva atitudes de assédio. As autoras observam três tipos significantes de “mobbing”, ascendente, horizontal

e descendente:

HORIZONTAL = disputa entre dois colegas a um determinado cargo;

DESCENDENTE = entre empregado e empregador;

ASCENDENTE = de uma pessoa hierarquicamente inferior passa a ser hierarquicamente superior perante outros colegas de trabalho.

Bernal (2010, p.167) define o mobbing da seguinte forma: “o *mobbing* ou assédio psicológico no trabalho, é atualmente uma das principais fontes de estresse no trabalho.” Para ele o mobbing é objeto de estudo tendo em vista sua gravidade, ao ponto de ser ele incluído como terrorismo psicológico e que as principais causas do mobbing seria a situação concreta de trabalho existente hoje.

Seguindo o pensamento desse mesmo autor:

essa situação também facilitou que certas pessoas com problemas psicopatológicos especiais, como narcisismo extremo, inveja profunda, imaturidade emocional, fortes complexos de inferioridade e a necessidade de sobressair-se sobre os demais e de demonstrar uma superioridade e valores que não têm etc, encontrem terreno favorável para pôr em prática condutas claramente patológicas e com ela tentem ocultar suas carências psicológicas, afetivas e emocionais (BERNAL, 2010, p. 168.)

Portanto, é de se notar que o assédio moral pode ocorrer na prática na qual o assediante conhece o que é o assédio e suas consequências ou pode ser fruto de uma patologia psicológica. O assédio inconsciente ocorre sem que o sujeito perceba que está praticando violência, principalmente a psicológica, muitas vezes, decorrente de métodos de trabalho ou de gerenciamento de pessoal inadequados, conforme sugere Fernandes (Artigo Ethos)². Há casos extremos em que se observa até mesmo a violência física, consciente ou inconsciente.

Em determinadas circunstâncias, alguns sujeitos praticam o assédio moral, em

² Para mais informações e detalhes, consultar a seguinte página: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/.../AssedioMoralNoTrabalho.pdf>.

virtude de patologias psicossociais (mentais e comportamentais), ou seja, por disfunções subjetivas. E, em algumas situações de patologia, o sujeito pode estar em estado de pseudoconsciência, isto é, age acreditando que sua atitude em relação aos seus subordinados e colegas de trabalho é normal, se considerado o desnivelamento do perfil social de cada sujeito e das interferências éticas e morais a que cada indivíduo está sujeito.

Em outras situações, o sujeito tem pleno domínio ou consciência de seus atos e das implicações legais as quais está sujeito.

De qualquer forma, consciente ou por força de algum distúrbio psicológico, o assédio moral, principalmente, no ambiente de trabalho, precisa ser banido de nosso cotidiano, criando-se leis severas, para que dessa forma os assediadores não saiam ilesos e os por consequência de patologias serem tratados.

CAPÍTULO 3 – DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O estudo do assédio moral no ambiente de trabalho tem uma grande importância, devido as consequências ocasionadas pelo comportamento do agressor, já que muitas vezes o assediado se silencia diante dos acontecimentos diários na rotina do labor.

Diversos são os danos à saúde do empregador. Outra consequência se dá quando ele se isola dos demais pelo complexo de inferioridade, inutilidade.

Segundo Bernal (2010, p. 171-172)

em relação as consequências psicossomáticas, psicológicas e psicossociais do mobbing para os trabalhadores assediados, elas são similares às do estresse do e às da síndrome do esgotamento psicológico, embora sejam mais profundas, duradouras e de piores sinais, como insônia, pesadelos, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, perda de apetite, ansiedade, angustia, depressão e, inclusive suicídio

Segundo esse mesmo autor, estudos constataram que existem cinco grupos que haviam sofrido o mobbing:

1 – efeito cognitivo (estado de ânimo deprimido, apatia, falta de iniciativa, irritação, cansaço, agressividade, sentimentos de insegurança e uma maior sensibilidade diante das dificuldades); 2 - sintomas psicossomáticos (pesadelos, diarreia, dores abdominais, vômitos, perda de apetite, choro facio e dor na garganta); 3- sintomas relacionados com a produção denominados hormônios do estresse e com a atividade do sistema nervoso autônomo (dor torácica, suor, boca seca, palpitação, respiração rápida etc); 4-sintomas relacionados com a tensão muscular (dores na coluna, dores na serviçal, dores musculares); 5- transtorno do sono (insônia, despertar precoce, pesadelos etc) (BERNAL, 2010, p. 172 apud LEYMANN & GUSTAFSSON, 1996)

Essas consequências vão além da saúde física do trabalhador. Elas interferem na economia, produtividade no geral, pois uma pessoa constantemente assediada adquire patologias que interferem na sua produção, ou seja, ela não produzirá mais quanto antes.

Além disso, quando impossibilitada de trabalhar terá que se socorrer perante a Previdência Social para se socorrer com benefícios temporários ou definitivos, pois, em alguns casos, os danos à saúde é tão grande que ele não consegue retornar ao serviço.

Vale destacar também o consumo de medicamentos através da saúde pública que aumenta, na medida em que aumenta os pacientes.

Portanto, muitos são os sintomas apresentados nas pessoas agredidas pelo assédio moral sendo criticadas, menosprezadas e ameaçadas, sendo destruída sua auto-estima, muitos com medo de retaliação, por parte do empregador ou superior hierárquico, frequentemente autorizam de modo silencioso tais ações no ambiente de trabalho, momento em que se cria enorme ansiedade que os levam ao estresse afetando inevitavelmente seu sistema imunológico.

Tais problemas poderiam ser evitados, caso todos tivessem consciência, pois além da saúde do trabalhador, outros problemas existirão, conforme citado.

3.1. Consequências para o empregador

3.1.1. Despedida por justa causa – indireta

Ocorre a rescisão indireta quando o empregador comete falta grave, e esta é uma espécie de cessação do contrato de trabalho por justo motivo, mas na prática a terminologia dada é *rescisão indireta*.

O artigo 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, expressa claramente as hipóteses em que poderá ocorrer a rescisão indireta. Vejamos:

artigo 483 – o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização querendo:

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

Ao fazer uma minuciosa explanação desse artigo e de seus incisos, principalmente, nesses últimos, sobre rescisão indireta, percebemos que não é simplesmente o empregador e sim os superiores hierárquicos e chefias, quando esses exigirem serviços superiores às forças do empregado, contrários ao bom costume, ocorrerá a rescisão indireta, trata-se, portanto, de direitos resguardos em lei.

A alínea “b” menciona que o empregador, superior hierárquico ou chefia, jamais poderá tratar com rigor excessivo seu empregado. Nesse inciso o legislador está se referindo a atos de perseguição, incompreensão do empregador ao empregado, através de correções severas ou medidas de punição incompatível com o ato praticado.

Na alínea “c”, dispõe que se dará a rescisão indireta quando o empregador não cumprir normas de segurança, pondo em risco a saúde do empregado.

Quando o empregador descumprir o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, no que se refere ao cumprimento do contrato ou qualquer outra norma existente para proteção do trabalhador ou de sua pessoa, é o que nos diz a alínea “d”.

Na alínea “e”, o legislador especifica claramente que o “ato lesivo da honra e boa fama” são aqueles em que o empregador ou seu preposto fere a fama do trabalhador ou de sua família, caso isso acontecer, ocorrerá a rescisão indireta, pois estarão eles ferindo o fundamentado artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Já na alínea “f” é mencionado que jamais poderá haver ofensa física (exceto em legítima defesa), por parte do empregador ou de seus prepostos. Caso isso ocorra, o empregado também terá direito a rescisão indireta, pois se tornará insuportável dar

continuidade do contrato de trabalho, porém estará ele amparado legalmente pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Por derradeiro, a alínea “g” trata do empregador que, propositadamente, deixa seu empregado que trabalha por peça ou tarefa improdutivo com o intuito de afetar seu salário deixando este trabalhador deprimido.

O Artigo 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece:

§ 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. (...)

§ 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.

Para se verificar a justa causa cometida pelo empregador e a consequente rescisão indireta, será necessário o empregado mover uma reclamatória trabalhista para que seja esclarecida e reconhecida em litígio judicial, pois jamais o empregador irá assumir sua falta.

O empregado não precisa permanecer no emprego. Aconselha-se que ele comunique o empregador de forma expressa, que se afastará do seu trabalho para que não se caracterize abandono de emprego.

3.2. Consequências para o empregado assediado

Destacamos que o empregado que sofre assédio moral no ambiente de trabalho adquire, com o passar do tempo, problemas físicos e psíquicos, tendo sua integridade ferida por gestos e palavras que o agridem profundamente em seu íntimo, que se sente humilhado, inútil.

Com o passar do tempo adquire, depressão, queda ou não da produtividade. A queda se dá pela insatisfação no trabalho, mas pode ocorrer de ele aumentar a produtividade pela insegurança de perder o emprego.

São vários os problemas adquiridos ao trabalhador que é assediado, mas não percebemos no início, mas sim com o tempo, pois o assediado vai mudando seu comportamento dia após dia.

3.3. Consequências para o empregado assediante

Para o empregado assediante, as consequências são bastante severas. Vale lembrar que o assediante também pode ser o próprio empregado.

Diante disso, se ele cometer assédio moral no ambiente de trabalho, poderá sofrer as sanções impostas no artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Mais precisamente em suas alíneas “b”, “j”, “k”. e “caput” que diz:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
(...) b) incontinência de conduta ou mau procedimento (...);
(...) j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (...);
(...) k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (...)

A incontinência de conduta está relacionada aos atos de natureza sexual, como atos obscenos e pornografia dentro da empresa.

Podemos conceituar a mau procedimento como toda conduta culposa praticada pelo empregado que atinja a moral como caluniar, injuriar, difamar, danificar equipamentos da empresa etc., ou seja, são atitudes incompatíveis com a empresa e outras pessoas perante a sociedade.

Os atos lesivos à honra e a boa fama diz respeito a calúnia, injúria e difamação entre os colegas de trabalho, empregador ou superior hierárquico. Estamos aqui diante de assédio moral ascendente, horizontal e descendente.

CAPÍTULO 4 - DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO

O assédio moral tem sido um tema bastante discutido no Brasil com o intuito de erradicar o problema, os Estados e os Municípios estão criando normas no serviço público para eliminar ou ao menos diminuir tal problema que assola as empresas.

Vejam os que diz Felker (2006, p. 193) diz a respeito do assunto:

Em inúmeros Estados da Federação, como em dezenas de Municípios, entre outros, Cascavel-PR, Guarulhos-SP, Jaboticabal-SP, Natal-RN, São Gabriel do Oeste-MS, Sidrolândia-MS, tramitam projetos-de-lei, versando sobre o assédio moral no trabalho, demonstrando uma conscientização coletiva do problema

Como se verifica, através das palavras de Felker, diversos Estados estão voltados em punir os agressores do assédio moral no ambiente de trabalho considerando as consequências ocasionadas a saúde física e psíquica do trabalhador.

Consequências essas que violam princípios fundamentais da Constituição Federal, uma vez que temos direitos e garantias no trabalho resguardados tanto na Carta Magna, como na Consolidação das leis trabalhistas.

Temos também os julgados para nos amparar já que não temos uma lei própria a respeito do tema para, assim, o disciplinar.

4.1. Fundamentos constitucionais

Vários são os direitos e garantias existentes na Constituição Federal, em se falando de assédio moral no trabalho. Nela podemos encontrar artigos que se referem à forma como uma pessoa deve ser tratada na vida social ou no seu trabalho. Em seu artigo 5º., inciso X, ela preserva o direito à intimidade, à vida, à honra, à imagem, enquanto que no artigo 1º. expressa seus fundamentos como dignidade, valores sociais do trabalho.

Em seu artigo 6º:

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

Já em seu artigo 170, menciona: “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 (...)”

É notável que as garantias e direitos à pessoa humana e ao trabalho encontram-se presentes em artigos espalhados na Carta Magna, dando garantia através dos princípios constitucionais.

Nesse sentido:

o empregado, quando da realização de um contrato de trabalho, tem assegurado, constitucionalmente, o seu direito à integridade moral, com toda proteção “à imagem, à intimidade, à privacidade, ao segredo, à honra, à boa fama, à liberdade civil, política e religiosa” (...) (AGUIAR, 2005, p. 75. apud BARROS, 1997)

Para Aguiar (2005, p. 75, apud BITTAR, 2003), quando se fala em direitos e personalidade da pessoa, existe uma classificação, na qual se dividem em direitos físicos. Desse modo, diz respeito à integridade física, direitos psíquicos, estando relacionado à liberdade de expressão, crença, higidez psíquica, intimidade, sigilo, e, por fim, direitos morais que se referem ao modo de como é a pessoa, são atributos que valoram a personalidade como a identidade, a honra, a reputação, a dignidade e o intelecto.

Com a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, tais atributos que classificam o direito de personalidade do trabalhador, frisando que todos encontram-se presentes na Constituição Federal, são violados, pois com essa prática o trabalhador sofre, perseguições, humilhações, ofensas, gritos, descaso de doenças, entre outros.

4.1.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade humana prevalece frente a todos dos direitos, o artigo primeiro da nossa Constituição Federal, em seu inciso III, nos deixa expresso sua preocupação com a dignidade da pessoa humana, que deve ser valorada acima de tudo.

O referido princípio deve ser sempre observado nas relações entre pessoas, é um princípio basilar que nos rege, que não pode sofrer violação em nenhuma hipótese.

No presente estudo, fica claro que o assédio moral no ambiente de trabalho viola tal princípio, desrespeitado uma cláusula pétrea.

A Constituição Federal frisa:

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;” (...) (CF/88 artigo 1, inciso III)

Vale destacar que mencionado princípio não veio do advento da Constituição Federal, mas sim da existência do próprio homem. Vejamos o que diz Brega Filho (2002 apud Afonso da Silva, 2002, p.57):

A dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos *a priori*, um dado pré existente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana. A constituição, reconhecendo a sua existência e a sua eminência, transforma-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constituída em estado democrático de direito

Dessa forma, fica claro que se trata de um direito que está acima de tudo, prevalecendo, em qualquer situação, à dignidade da pessoa humana como um valor supremo.

Vale destacar que o referido princípio é violado quando há a prática de assédio moral no trabalho, pois o assediado tem sua dignidade afetada.

A dignidade da pessoa humana se refere a própria pessoa como ser humano, tendo diversos direitos como, por exemplo, o de viver entre a sociedade sem ser o ofendido.

A dignidade do homem é algo íntimo, sendo somente ele capaz de medir sua ofensa, sua dor. Existem casos em que uma pessoa, recebendo a mesma palavra, interpreta de uma forma e outra pessoa a recebe de maneira diferente.

No que se refere ao contrato de trabalho, o empregador é obrigado legalmente a amparar o empregado, dando a ele todo resguardo necessário em todas as situações, pois a dignidade da pessoa humana também se refere ao trabalho.

O trabalhador tem que se sentir produtivo em seu ambiente de labor e não humilhado, inutilizado e menosprezado pelo empregador ou superior hierárquico pelo assédio moral.

Portanto, nos contratos de trabalho o que devem prevalecer são os princípios fundamentais, pois é esse o intuito do direito do trabalho, amparar os trabalhadores e sua dignidade, que prevalecem acima de todos os direitos.

Brega Filho (2002, p. 71) argumenta que “os direitos fundamentais são aqueles necessários para garantir uma vida de acordo com o princípio constitucional da dignidade humana (...)”, o que não ocorre com a vítima de assédio moral no trabalho, pois este sofre todas as violações constitucionais existentes.

4.2. O aspecto que torna o ambiente de trabalho um local propício para a prática do assédio moral

No ambiente de trabalho, o que leva um empregador ou superior hierárquico a assediar seu empregado é a subordinação, isso não significa que este trabalhador tenha seu direito desrespeitado por questão de hierarquia.

Vejamos o que diz Aguiar (2005, p. 76) “a subordinação do empregado não é uma autorização implícita para que seus direitos sejam desrespeitados ou manipulados(...)”. Além disso, Aguiar (2005 apud Menezes, 1995, p. 907) diz que “a pessoalidade e a subordinação, requisitos à configuração da figura do empregado, acabam por permitir situações em que o empregado venha a sofrer um dano moral relacionado à honra e à dignidade”.

O local de trabalho acaba por ser o local mais propício, analisando que nesse ambiente encontra-se subordinação entre empregador, chefe ou líder frente aos empregados. É sabido que o empregador, chefe, líder, encontrando-se hierarquicamente em posição superior ou por algum distúrbio psíquico se acha no direito de praticar o assédio moral.

O empregador tem o dever de respeitar princípios constitucionais que asseguram que o trabalhador tenha seus direitos resguardados.

4.2.1. Ambiente sadio

Conforme menciona a Constituição Federal, em seu artigo 7º., inciso XII, pautado no direito fundamental do trabalho, o empregador tem direito a um ambiente sadio para desenvolver suas funções laborais, com segurança, saúde e higiene.

Zanoti (2011, p. 115) nos apresenta o meio ambiente como um complexo:

- As edificações do estabelecimento
- Equipamentos de proteção individual
- Iluminação
- Conforto térmico
- Instalações elétricas
- Condições de insalubridade ou periculosidade
- Meios de prevenção à fadiga
- Outras medidas de proteção ao trabalhador (...)

Esse rol demonstra a necessidade das empresas seguirem o que dispõe a Constituição Federal:

Artigo 7º. – são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...) inciso XXII redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Vale lembrar que a higiene é o ponto de partida para questão de saúde do trabalhador; existe higiene do ambiente, referente ao local de trabalho, e higiene do trabalhador, está relacionado ao próprio trabalhador (Zanoti, 2010).

Em relação à segurança, o empregador é obrigado a fornecer equipamentos de segurança e o empregado obrigado a utilizá-lo, conforme dispõe o artigo 166, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Vale salientar que as condições no local de trabalho contribuem muito para a boa saúde do trabalhador, tanto física quanto psicológica, considerando que seguindo a jornada de trabalho estipulada na Consolidação das Leis Trabalhistas, o trabalhador permanece pelos menos oito horas em seu local de trabalho.

Portanto, este local tem que ser agradável, saudável, para que este trabalhe com mais produtividade.

4.3. Do dano moral

Podemos conceituar o dano moral como sendo aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

Vejamos que o pensa Felker (2006, p. 98, apud Pedreira):

o direito do trabalho aparece, assim, como o ramo jurídico em cujo seio o estudo do dano moral deveria alcançar seu máximo desenvolvimento, já que, como se disse nesse direito a proteção da personalidade adquire especial dimensão, tanto por sua primordial importância – dado o caráter pessoal e duradouro da relação – como por ter sido objeto de uma garantia jurídica especial

O dano moral é aquele que afeta a pessoa no foro íntimo, enquanto que o dano material está relacionado ao patrimônio.

O que ocorre no judiciário é a dificuldade em comprovação do dano moral, tendo em vista ser um dano subjetivo, de foro íntimo. Há a necessidade de se analisar toda situação, como ocorreu, assim como o resultado.

Embora a indenização seja a única forma de reparar os danos de foro íntimo, também é a única forma a fazer com que o agressor, ao ressarcir a vítima, não volte a praticar aquele ato novamente.

Quando se fala em ressarcimento de foro íntimo não significa que sua dor, seu sofrimento, sua humilhação tenha valor, mas a condenação em indenização é uma forma de ressarcimento.

O dano material é aquele relacionado ao patrimônio, tanto pode ser pessoa física como pessoa jurídica. Referem-se aos prejuízos nos ganhos, ocasionado pela agressão.

O dano a imagem da pessoa é aquela que expõe a vítima, denegrindo sua imagem indevidamente.

Portanto, todo dano ocasionado a outrem, seja ele moral, material ou relacionado à imagem deve ser indenizado, a vítima tem que ser ressarcida.

O dano causado e o resultado, devem ser levados em consideração é o:

(...) princípio da razoabilidade, se propõe a eleger a solução mais razoável para o problema jurídico concreto, dentro das circunstâncias sociais, econômicas, culturais e políticas que envolvem a questão, sem se afastar dos parâmetros legais. Sua utilização permite que a interpretação do direito possa captar a riqueza das circunstâncias fáticas dos diferentes conflitos sociais, o que não poderia ser feito se a lei fosse interpretada “ao pé da letra”, ou pelo seu mero texto legal.³

³ Para informações mais bem pormenorizadas, consultar o seguinte endereço eletrônico: http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%ADpio_da_Razoabilidade.

O judiciário deve eleger uma solução mais razoável numa questão concreta, de forma a solucionar os conflitos de uma demanda.

CAPÍTULO 5 - O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO E A REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO À VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

No direito do trabalho, não existe uma conceitualização de danos morais trabalhistas, o qual irá buscar no direito civil suas características. No direito do trabalho, o dano moral pode ter reflexo na vida profissional do empregado como conceito de empresa. Diante disso, é grave o empregado ter sua imagem denegrida pelo empregador e este ser difamado pelo seu empregado.

Vejamos nas palavras de Zanoti (2010, p. 99):

Pode-se se verificar que, em certas ocasiões o empregado torna-se uma vítima inserida na relação de trabalho, suportando tanto o dano moral, o assédio moral e o assédio sexual, sob a ameaça direta ou indireta da possibilidade do desemprego, fator este que favorece a impunidade diante do desrespeito aos direitos e garantias fundamentais, afrontando a dignidade da pessoa humana

O fundamento legal de indenização por dano moral na justiça do trabalho encontra-se esparsos na legislação brasileira não tendo uma lei específica para tratar do assunto.

Os tribunais concordam com a gravidade do problema e julgam questões do assédio moral com as leis esparsas.

Na realidade, o que se busca é uma forma de proteção a esses trabalhadores assediados diariamente

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso V, estabelece:

(...) Inciso V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (...)

Vale lembrar que no Código Civil Brasileiro, em seu artigo 186, diz:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A Consolidação das Leis Trabalhista não trouxe um artigo específico a respeito do dano moral, assédio moral ou sexual, salvo algumas disposições a respeito de rescisão do contrato por justa causa, tanto pelo empregador, como pelo empregado.

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

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

(...) k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (...)

Em contrapartida, o artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe que constitui justa causa, com a eventual rescisão do contrato pelo empregador, com dever de indenizar:

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;

c) correr perigo manifesto de mal considerável; (...)

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

Os referidos artigos nos remetem a ideia de quando o empregado sofrer qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho relacionado a ato lesivo contra ele e de sua família, em caso de ofensas físicas ou qualquer outro ato apresentado no rol dos referidos artigos, estamos diante de uma possibilidade de rescisão indireta do contrato em vigência. Trata-se, assim, de rescisão e/ou dispensa indireta. Tal possibilidade encontra-se prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, como uma forma de proteger a pessoa assediada, tanto o empregado como

empregador.

Em se tratando de legislação penal, o dano moral, assédio moral e o assédio sexual, vejamos alguns artigos correlatos:

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa. (Redação alterada para adequar-se ao disposto no art. 2º da Lei nº 7.209, de 11.7.1984, DOU 13.7.1984, em vigor seis meses após a data da publicação)

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:
Prática Jurídica

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa. (Redação alterada para adequar-se ao disposto no art. 2º da Lei nº 7.209, de 11.7.1984, DOU 13.7.1984, em vigor seis meses após a data da publicação)

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. (Redação alterada para adequar-se ao disposto no art. 2º da Lei nº 7.209, de 11.7.1984, DOU 13.7.1984, em vigor seis meses após a data da publicação)

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:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Portanto, embora não exista uma lei específica sobre o tema, trata-se de um problema que existe, e que precisa ser cuidado e solucionado perante o judiciário. Como podemos verificar, a legislação é bastante esparsa a respeito do tema.

5.1. Dos princípios fundamentais que norteiam o direito do trabalho

Como verificamos, não existem leis específicas para tratar o assédio moral no ambiente de trabalho e que essa inexistência de leis específicas não priva o Estado em punir os assediadores, seja ele empregador, superior hierárquico, ou até mesmo, conforme já vimos, assediadores do mesmo nível hierárquico.

Um juiz, ao julgar uma lide em que envolva o assédio moral no ambiente de trabalho,

faz uso, além de leis esparsas, dos princípios que norteiam o direito brasileiro. Vejamos o que diz a Consolidação das Leis Trabalhistas :

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Nota-se, portanto, a essencial importância dos princípios no direito brasileiro em todas as suas esferas. “São, portanto, princípios, as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que ira informar e inspirar as normas jurídicas” (ZANOTI, 2010, p. 62).

5.1.1. Princípio razoabilidade

Por se tratar o contrato de trabalho a subordinação entre o empregador ou superior hierárquico perante o empregado, o referido princípio estabelece que o empregador ou superior hierárquico devam proceder conforme a razão, resolvendo um problema concreto de forma razoável perante seu subordinado.

O princípio em questão tem a finalidade de inibir possíveis autoritarismos perante seu subordinado.

Diante de uma indenização por assédio moral no ambiente de trabalho, o magistrado deverá decidir de forma proporcional a lesão ocasionada à vítima.

5.1.2. Princípio da boa-fé

Há princípios que são incontestáveis sua aplicação, como o princípio da boa-fé. Tal princípio estabelece que o empregador e empregado deverão cumprir o contrato de forma íntegra, correta e responsável.

O princípio posto norteia empregador e empregado em relação às posturas estipuladas no contrato de trabalho.

Diante dessa postura, ambos deverão ter primeiramente respeito à dignidade e cumprir, assiduamente, o que estabelece no contrato de trabalho pactuado entre ambos.

5.1.3. Princípio da primazia da realidade

Esse princípio estabelece que os fatos são mais importantes que os próprios documentos, ou seja, “visa priorizar a verdade real diante da verdade formal” (ZANOTI, 2010, p. 66)

Ele nos apresenta um exemplo bastante claro no que diz respeito a esse princípio, em que os contratos de pessoas autônomas, não terá validade se provado o vínculo empregatício. Dessa forma, fica evidente que esse princípio sempre buscará a realidade dos fatos. Segundo Zanoti (2010, p. 67, apud Mario de La Cueva, 1960), “o contrato de trabalho é um contrato realidade”.

5.2. Princípio da proteção

Diante da superioridade econômica e subordinação ao qual o empregador está submetido, a finalidade desse referido princípio é dar superioridade jurídica a esse trabalhador frente ao seu empregador ou superior hierárquico.

Referido princípio se subdividem em três:

5.2.1. *In dubio pro operario*

Esse princípio estabelece ao magistrado que, ao aplicar uma norma onde se tem dúvidas a respeito de sua interpretação, deverá ele concentrar-se, entre outras possibilidades interpretativas, a mais benéfica ao trabalhador.

5.2.2. Norma mais favorável

Já esse princípio está implícito no artigo 7º. da Constituição Federal frisa: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”

Quando duas ou mais normas apresentarem o mesmo tipo de direito, eleger-se-á, como prioritária, a mais favorável ao trabalhador.

Zanoti (2010, p. 64) nos dá um exemplo que fica bastante claro esse princípio: “se, de acordo com os usos e costumes, o aviso prévio é de 60 dias e a convenção coletiva fixar a duração do aviso prévio em 30 dias, prevalecem os usos e costumes, de caráter mais vantajoso para o empregado”.

5.2.3. Irrenunciabilidade

Trata-se de direitos irrenunciáveis, o trabalhador jamais poderá renunciar seus direitos, e se o fizer, não terá validade perante o judiciário.

A única forma de o trabalhador renunciar seu direito é perante o juiz, mas nunca será forçado para tal ato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho faz com que o trabalhador fique submetido a constantes humilhações, constrangimentos e sentimento de inutilidade pelo empregador e seu superior hierárquico.

O assédio moral no ambiente de trabalho fere a dignidade do trabalhador, fazendo com que ele se sinta a pior pessoa do mundo. Em consequência disso, esse trabalhador, por se tratar de atitudes constantes, com o passar do tempo, adquire patologias, muitas vezes, irreversíveis ou até mesmo a prática do suicídio. Nesse sentido, poderá esse trabalhador ajuizar uma demanda com o intuito de reparar os danos sofridos em consequência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Embora não exista uma lei específica para tratar o tema, há leis esparsas na legislação brasileira, com a finalidade de punir os agressores de forma a indenizar a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho.

Existem também diversos princípios que norteiam o Direito do Trabalho e na Constituição Federal, muito utilizados pelos magistrados ao resolver um litígio relacionado ao assédio moral no ambiente de trabalho

Sendo assim, trata-se de um assunto que exige bastante atenção dos legisladores para, assim, ser banido do meio social, principalmente no ambiente de trabalho onde o trabalhador passa, no mínimo oito horas por dia, devendo ser um ambiente harmonioso.

Esperamos, ao findar esse trabalho, poder contribuir acadêmico-cientificamente com a academia, visando despertar futuros interesses de estudos por outros pesquisadores, uma vez que o presente estudo não se encontra engessado, possuindo possibilidades de aprofundamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

AIDAR, Carlos Miguel. *Feminilização da advocacia*. *Jornal do Advogado – OAB*, São Paulo, maio, 2000. Artigo.

BARRETO, M. M. S. *Assédio Moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – PUC – Pontifícia Universidade de São Paulo-SP.

BERNAL, A. O. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Trad. Juliana dos Santos Padilha. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Deferimento de pedido de extradição*. Extradição n. 410. Estados Unidos da América e José Antonio Fernandez. Relator: Ministro Rafael Mayer. 21 de março de 1984. *Revista Trimestral de Jurisprudência*, Brasília: 1984. v. 109.

BREGA FILHO, Vladimir. *Direitos Fundamentais na Constituição de 1988: conteúdo jurídico das expressões*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

FELKER, Reginald. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação*. São Paulo: LTr, 2006.

FERNADES, Daniel Von der Heyde. *Assédio moral no trabalho: um estudo com “Suspiros” etnográficos das relações de poder nas empresas*. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/.../AssedioMoralNoTrabalho.pdf>. Acesso em 06 de Nov. de 2011.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOULART, Íris Barbosa & SAMPAIO, Jáder dos Reis (org). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do

Psicólogo, 1998.

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

GUIMARÃES, L. A. M. & RIMOLI, A. *O “mobbing” – assédio psicológico no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. Universidade Católica Dom Bosco. v. 22, n. 2, p. 183-192.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. *Dano moral nas relações individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

Princípio da razoabilidade. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%ADpio_da_Razoabilidade. Acesso em 06 de jul. de 2012.

Julgado sobre o tema disponível em: http://www.conjur.com.br/2003-jul-14/trt_15_regiao_condena_empresa_indenizar_empregado, acesso em 29 de jul. de 2012

Julgado sobre o tema disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/3615/assedio-moral#ixzz224C74yjY>, acesso em 29 de jul. De 2012.

ZANOTI, Luiz A.R., *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, apostila elaborada para o 3º. ano do Curso de Direito – FEMA

VADE MECUM / obra coletiva – 11ª. edição atualizada e ampliada, São Paulo: 2011.

ANEXOS

Assédio moral

Justiça de Campinas condena empresa por assédio moral

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) negou recurso de uma empresa e confirmou sua condenação por assédio moral sentenciada pelo juízo de primeira instância. Esse é o segundo caso em que a Justiça reconhece violação de direitos humanos e condena por assédio moral. A primeira vez foi em Vitória, no final de 2002)

De acordo com o advogado Luiz Salvador, citado no acórdão, "a decisão dá maior consideração ao necessário e integral respeito à dignidade da pessoa humana, assegurando-se a todos um ambiente de trabalho salutar em todos os níveis".

Leia o acórdão:

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº01711-2001-111-15-00-0 RO

(20534/2002-RO-2)

RECURSO ORDINÁRIO DA VARA DO TRABALHO DE TIETÊ

RECORRENTE: COMERCIAL SELLER LTDA

RECORRIDO: LUCIANO LEANDRO DE ALMEIDA

EMENTA

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.

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 à 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.

Da r. sentença de fls. 67/75, que julgou procedente em parte a reclamação, recorre a reclamada com as razões de fls. 79/90, requerendo o não acolhimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento da indenização por danos morais, julgando-se totalmente improcedente a reclamação, sendo as verbas rescisórias e diferenças de saldo salarial somente devidas como pedido de demissão.

Fls. 96/98 - Contra-razões apresentadas pelo reclamante.

Fls. 103 - Opina a D. Procuradoria, pelo prosseguimento do feito.

Autos relatados.

VOTO

Observados os requisitos de admissibilidade, conheço do recurso.

Sem razão o inconformismo.

Insurge-se a recorrente face à resolução do contrato de trabalho (por justa causa do empregador), declarada pela r.decisão recorrida. Alega que, não restou comprovada nos autos a falta da empregadora, porquanto não ficou demonstrado o fato de que o empregado tivesse sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa, para ali permanecer ociosamente, até segunda ordem.

Releva notar que a ré, em razões recursais, não se insurge contra a r.decisão de origem que afastou sua alegação tecida na peça de resistência, de prática de justa causa por parte do autor (abandono de emprego).

Logo, o cerne da controvérsia, devolvida em sede recursal, refere-se ao assédio moral, bem como, ao ônus probatório dos fatos alegados na peça exordial.

Inicialmente importante destacar que, a Carta Magna, em seu artigo 1º elege como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV), bem como, assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III). Dispõe ainda, referido texto que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

Como se constata, o texto constitucional valorou sobremaneira a dignidade da pessoa humana, bem como enalteceu o valor social do trabalho e, nesse contexto consagrou a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem (Inciso V, artigo 5º. CF).

O dano moral, em apertada síntese, é aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e imagem).

Por sua vez, o assédio moral, inserido dentro do dano moral (lato sensu), segundo a melhor doutrina se conceitua como sendo: *".. 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, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização."* (em artigo publicado pelo jurista Dr. Luiz Salvador- em 28/11/2002).

Nesse diapasão, o assédio moral ocorrido dentro do ambiente de trabalho, doutrinariamente considerado, configura-se pela deliberada degradação das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos

superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, acarretando a estes experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais, bem como, à própria organização. Constitui-se, no isolamento do trabalhador, sem explicações, passando o mesmo a ser inferiorizado, hostilizado, ridicularizado e desacreditado diante dos demais trabalhadores. Tendo ainda, como forte característica a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, desestabilizando-a, emocionalmente.

O Exmo. Presidente do STF, quando ainda Ministro do C.TST, pronunciando sobre a matéria, assim decidiu:

"A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Pois bem, o autor alegou em sua peça exordial que *"foi colocado em uma cadeira num dos corredores da empresa e que o empregador determinou ao reclamante para que ali permanecesse ociosamente, até "segunda ordem" (fls. 03, primeiro parágrafo). Também alegou o reclamante que, tal determinação implicou na exposição do mesmo à humilhação perante seus colegas de trabalho, chegando até mesmo a lavar boletim de ocorrência.*

Ora, diferentemente do que sustenta a recorrente, o autor desvencilhou-se do encargo probante que lhe competia de demonstrar que sofreu assédio moral, relatado em sua peça exordial, a medida em que sua única testemunha, assim declarou:-

"... que viu o reclamante sentado em uma cadeira, durante todo o dia de trabalho, por 03 dias, sem fazer nada, que não sabe dizer porquê; que durante esses 03 dias a sala onde o reclamante trabalhava permaneceu fechada; que o reclamante trabalhava sozinho nesse sala; que viu o reclamante lendo a bíblia no primeiro dia; que não sabe dizer se foi proibido ou não, só que não viu mais o reclamante lendo tal livro." (fls. 20).

Desta forma, diante da prova produzida pelo autor, e do boletim de ocorrência encartado às fls. 14, não elididos por nenhuma outra prova, desincumbiu o mesmo de seu ônus probatório nos termos dos artigos 818, da CLT e 333 do CPC.

E, diante deste conjunto probatório resta sem qualquer sustentação a alegação recursal de que o autor teria "montado" a estória, até porque nenhuma prova foi produzida nesse aspecto!

Por conseguinte, correta a declaração de resolução contratual (justa causa do empregador), bem como o deferimento dos títulos conseqüentes.

Nesse mesmo sentido e adequando-se como uma "luva" ao caso em testilha, a Ementa do E.TRT da 17ª região, que reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana, concluindo pelo cabimento da indenização por dano moral, que ora peço venia para transcrever:

"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua 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 à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. 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 conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Por evidente 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 à 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, como bem observado pelo r.Juízo de origem.

Não vislumbro a hipótese de remessa à Comissão de Uniformização de Jurisprudência, nos termos do artigo 192 do Regimento Interno deste E.Tribunal, porquanto a matéria trazida nestes autos, até o momento, não possui decisões reiteradas ou conflitantes, existindo poucos Julgados quanto ao tema, nas Cortes Trabalhistas.

Por fim, a alegação recursal de que as verbas deveriam ser deferidas, como pedido de demissão, trata-se de inovação ao Princípio do Contraditório, beirando, inclusive, na litigância de má-fé.

Posto isto, decido: conhecer e negar provimento ao recurso, observada a fundamentação supra.

MARIANE KHAYAT F. DO NASCIMENTO

Juíza relatora

O TRT da 17ª Região (Vitória-ES) julga o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

"ASSÉDIO MORAL -CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua 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 à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. 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." (TRT - 17ªRegião - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).