

RAFAEL MARESTONE DOS SANTOS

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Assis
2012

RAFAEL MARESTONE DOS SANTOS

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a Conclusão do curso, sob a orientação específica do Prof. **Mauricio Doracio Mendes** e orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Orientador: _____

Área de Concentração: _____

Assis
2012

RAFAEL MARESTONE DOS SANTOS

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a Conclusão do curso, sob a orientação específica do Prof. **Mauricio Doracio Mendes** e orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Orientador: _____
Mauricio Doracio Mendes

Analizador: _____

Assis
2012

DEDICATÓRIA

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ELE nada seria possível. A minha família, ao meu filho, amigos, e especialmente à minha tia Aparecida Marestoni, à qual muito me incentivou.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder a realização deste trabalho. Aos meus familiares, meu filhinho Rafael, ao meu orientador Mauricio Doracio Mendes, pela dedicação e paciência que teve em me orientar.

RESUMO

A proposta do presente trabalho é fazer uma análise sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Busca-se com estudo obter um melhor conhecimento sobre os danos causados na saúde do trabalhador e suas consequências jurídicas no contrato de trabalho, ônus da prova e a responsabilidade civil do empregador. O objetivo desta pesquisa não é esgotar o tema e nem tampouco os estudos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais, já que o assunto assédio moral não tem legislação específica a nível Federal.

Palavras-chaves: Assédio Moral – Trabalho - Dano – Saúde - Meio Ambiente do trabalho – Responsabilidade

ABSTRAT

The purpose of this paper is to analyze about bullying in labor relations. The aim is to study to get a better understanding of the damage in workers' health and legal consequences in the employment contract, the burden of proof and liability of the employer. The objective of this research is not to exhaust the subject and neither doctrinal studies and jurisprudential understandings, since the subject bullying has no specific legislation at the federal level.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	Pg. 10
2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	Pg. 12
2.1 PANORAMA HISTÓRICO	Pg. 12
3 PRINCÍPIOS NORTEADORES	Pg. 14
3.1 PRINCIPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO	Pg. 14
4 TERMINOLOGIA	Pg. 18
5 DEFINIÇÃO DA ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHO	Pg. 19
6 ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL	Pg. 21
6.1 DANO	Pg. 21
6.2 REPETIÇÃO	Pg. 22
6.3 DURAÇÃO	Pg. 22
6.4 INTENCIONALIDADE	Pg. 23
6.5 PREMEDITAÇÃO	Pg. 23
6.6 INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA	Pg. 25
6.7 EXISTÊNCIA DE DANOS PSÍQUICOS	

7 SUJEITO ATIVO E PASSIVO DO ASSÉDIO MORAL	
8 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO DO ASSEDIANTE E ASSEDIADO NA ESTRUTURA DA EMPRESA EMPREGADORA	Pg. 26
8.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE	Pg. 26
8.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE	Pg. 27
8.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	Pg. 27
8.4. ASSÉDIO MISTO	MCPg. 28
9 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E INTERNACIONAL	Pg. 29
10 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O DIREITO À SAÚDE INTEGRAL DO TRABALHADOR	Pg. 31
10.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO	Pg. 33
10.2 O DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR	Pg. 21
11 CONSEQUENCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO	Pg. 36
11.1 AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO	Pg. 36
11.2 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO	Pg. 37
11.3 ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO MORAL	Pg. 41
12 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL	Pg. 41
12.1 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA	Pg. 42
12.2 RESPONSABILIDADE OBJETIVA	Pg. 45
	Pg. 48
	Pg. 50

.....
REFERÊNCIA

ANEXO I – CASOS PRÁTICOS

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um terror psicológico que pode ocasionar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e até mesmo o suicídio.

O assunto não é novo, existem relatos desta prática em diversos países considerados de primeiro mundo, inclusive nos países onde a condição econômica é desfavorável.

Está presente no ordenamento jurídico de alguns países como a França que a adotaram em seu Código de Trabalho. No Brasil o tema não foi legislado a nível Federal, e somente a nível Estadual e Municipal. Esta omissão legislativa traz uma insegurança jurídica aos aplicadores do direito, abrindo uma lacuna e permitindo que os Tribunais Superiores exerçam uma função atípica, atuando no assunto com base em entendimentos jurisprudenciais sumulados.

A recorrência do tema levado ao Poder Judiciário pelos constantes conflitos na relação entre empregado e empregador, se faz mister principalmente na previsão do conceito legal, quais são as condutas que caracterizam o assédio moral, quais são os sujeitos envolvidos, a quem cabe o ônus da prova e a responsabilidade civil do empregador.

Desta forma, é importante que o tema seja legislado não só para dar maior efetividade na prestação jurisdicional daquele que bate as portas do Poder Judiciário, mas também para evitar os danos causados na saúde física, emocional e psíquica, pois quem acaba pagando todo este custo é a sociedade.

Com isso, o que se propõe neste estudo é uma análise referente ao mal causado pelo assédio moral, enquanto doença do trabalho e suas consequências no contrato de trabalho. Ademais se justifica a escolha do presente tema em razão da sua relevância e atualidade.

Não se propõe esgotar o tema, mas sim fazer uma abordagem do assunto, que foi dividido em dez títulos norteados por uma revisão bibliográfica e doutrinária, e um anexo contendo um caso prático típico de assédio moral no ambiente de trabalho.

Nos itens 1 a 4, objetivou-se uma compreensão introdutória, teoricamente fundamentada, acerca das noções essenciais do assédio moral nas relações de trabalho na história, seus princípios constitucionais e terminologia. Posteriormente procurou-se descrever, nos itens 5 a 8, o conceito doutrinário, os elementos configuradores, os tipos de assédio moral, a falta de legislação específica para o tema e o meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado e o direito à saúde do trabalhador.

Nos itens 9 e 10, foi apresentado as consequências jurídicas no contrato de trabalho ocasionados pelo assédio moral e a responsabilidade civil do empregador, e um anexo com um caso prático.

Busca-se, primordialmente, por meio deste trabalho, compreender a importância do assédio moral para a realidade de nossos dias e as consequentes mudanças nas relações de trabalho, principalmente a modernidade e uso da tecnologia, que possibilitou um maior controle de lucros e produção por parte dos empregadores, aumentando assim, o rigor na cobrança.

Neste sentido, o assédio moral nas relações de trabalho, deve ser visto como dano causado a saúde física, emocional e psíquica do trabalhador e desta forma deve o Estado, como tutor das relações de trabalho, agir com mais rigor com aqueles que se utilizam desta prática tão perniciosa e degradante da personalidade

humana, através de uma ação conjunta que envolva toda a sociedade e principalmente o Estado.

2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 PANORAMA HISTÓRICO

Não é atual a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, porém o estudo do fenômeno vem sendo abordado com mais importância nas últimas décadas, dado aos inúmeros afastamentos de trabalhadores do ambiente de trabalho por doença ocupacional e também face às pesquisas realizadas que demonstraram o elevado índice de trabalhadores que disseram já ter sofrido algum tipo de assedio moral em seu ambiente de trabalho.

O assédio moral é um problema que vem crescendo assustadoramente mesmo nos países como a Austrália, Áustria, Dinamarca, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos da América, em que a situação socioeconômica é melhor do que nos países periféricos.

Historicamente, encontra-se em um dos relatos mais antigos na jurisprudência Francesa, datada de 16.03.60, onde uma empresa foi condenada a pagar a quantia de 150.000 francos a um empregado cujas funções foram, gradativamente, retiradas, bem como suas prerrogativas.

Após 16 anos, o tema começou a ser estudado por escritores sendo o primeiro livro escrito por Carrol Brodsky, em 1976, intitulado de *The Harassedworker*, nos Estados Unidos da América. Posteriormente, as investigações avançaram acerca do fenômeno nas relações de trabalho por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, que resultou na publicação do livro *Mobbing-psychological violence at work* na Suécia, em 1986.

Em 1996, uma pesquisa realizada na União Europeia, com base em entrevistas com 15.800 pessoas dos seus quinze Estados-membros, demonstrou que 8% dos entrevistados sofreram assédio moral ou intimidação no anterior. Em nova pesquisa realizada em 2000, este número subiu em 9% de um total de 13 milhões de trabalhadores europeus. **(Candy Florencio Thome in O assédio Moral nas Relações de Emprego)**

No Brasil, Margarida Barreto relata que de 2.072 trabalhadores entrevistados, 870 afirmam que vivenciaram situações de humilhação. Em pesquisa realizada pela Comissão de Gênero do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobrás, durante o período de 02 de janeiro a 10 de fevereiro de 2006, com 18.541 respostas de seus empregados, 25% das mulheres e 20,2% dos homens responderam à pesquisa afirmando já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. **(Candy Florencio Thome in O assédio Moral nas Relações de Emprego)**

Dessa forma, notamos que o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho tem recorrência histórica por todo o mundo, sendo atualmente um dos temas mais estudados e com grande repercussão no ramo do direito trabalhista.

3 PRINCÍPIOS NORTEADORES

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a ideia de:

“começo, início, o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”.(HOUAISS, Antônio, ET alii. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2299). Maurício Delgado Godinho (**Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011,p.184**) o define como “causa primeira, raiz, razão, ideia daquilo que serve de base a alguma coisa”.

No direito, a aplicação dos princípios vem expressa no artigo 4º da Lei de Introdução do Código Civil - LICC que preceitua que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Princípio da dignidade da pessoa humana refere-se ao valor moral e espiritual inerente à pessoa, constituindo um dos princípios máximo do [estado democrático de direito](#).

Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, assegurando esse direito em seu artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, que assim prescreve:

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

I- a soberania;

II- a cidadania;

III- a dignidade da pessoa humana;

[...]

Alexandre de Moraes conceitua o princípio da dignidade humana “como valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas”. (**Direito Constitucional, p.50. ed. 2003**)

No mesmo sentido, Sylvio Mota entende que:

”a dignidade da pessoa humana é preceito basilar que impõe o reconhecimento de que o valor do indivíduo, enquanto ser humano, prevalece sobre todos os demais”. (Curso de Direito Constitucional, p. 137. Ed. 2008)

Para Sarlet (2002, p.68) essa consagração significa o reconhecimento de que o Estado existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal.

O assédio moral fere a dignidade, a auto-estima e o respeito ao trabalhador, o direito à dignidade do obreiro em tratá-lo da mesma forma e consideração que seu superior merece. Trata-se de princípio-base da humanização do trabalho que garante a proteção do trabalhador tanto na empresa como fora dela, compreendendo inclusive sua família (GLOCKNER, 2004).

A exposição do trabalhador a pressões desumanas e a condições de trabalho precárias constitui substancial afronta ao princípio da dignidade. São exatamente essas situações que ocorrem no assédio moral. O princípio da dignidade da pessoa humana deve reger as relações de trabalho. O empregador ou superior hierárquico

não pode, justificando-se no lucro e nas regras de mercado, submeter os trabalhadores a práticas degradantes características do assédio moral.

O princípio da não discriminação, a seu turno, consiste na proibição de haver distinção entre os trabalhadores, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião etc, que viole direitos da pessoa. Pode-se dizer que a discriminação é a exteriorização ou a materialização do preconceito, que pode decorrer tanto do racismo, quanto do estereótipo. É o caso, por exemplo, do empresário que se recusa a promoção de mulher a um cargo de direção, apenas pelo fato de acreditar que essas, por sua “fragilidade”, não são talhadas para as funções de comando. (LOPES, 2009, p.06)

O assédio moral na relação de trabalho também é uma forma de discriminação. Conforme salienta Elizete Passos: (*Ética nas Organizações, São Paulo: Atlas, 2004*), “*assédio é um ato discriminador, iniciando-se, quase sempre, por não se aceitar o diferente*”, como por exemplo, a mulher trabalhadora que galga postos de trabalho, cada vez em maior escala, gerando assim atitudes hostis por parte tanto de homens quanto das próprias mulheres.

Com intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório, adotou a Constituição Federal de 1988 o princípio da igualdade de direitos, prevendo que todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, conforme preceitua o artigo 5º, caput, inciso I:

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, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

No mesmo sentido, a OIT – Organização Internacional do Trabalho, adotou diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, considerando que a discriminação constitui uma violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. A Convenção nº 111, publicada em 25 de junho de 1958 e ratificada pelo Brasil, determinou a formulação e aplicação aos países ratificantes de uma política que promova a igualdade de oportunidades e

de tratamento em matéria de emprego e profissão, a fim de eliminar toda a discriminação.

O artigo 1º, letra “a”, da Convenção, conceituou discriminação como:

“toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

O princípio da não discriminação também é previsto no artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, afirmando que:

“toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

Deste modo, ao falarmos em dignidade, estamos no referindo nas condições mínimas de direito à saúde, ao trabalho, à participação da vida em sociedade, devendo esses direitos ser reconhecidos e protegidos juridicamente.

4 TERMINOLOGIA

Várias são as terminologias usadas para o assédio moral, como *mobbing*, *bullyng*, *wistleblowing* e *ijime*.

O termo *mobbing* é mais utilizado nos Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e da Europa Central. Segundo Marie-France Hirigoyen, o *mobbing* diz respeito a perseguições coletivas ou à violência ligada ao trabalho (THOME, Candy Florencio. “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 44)

O termo *bullying*, utilizado para expressar o assédio moral entre crianças, também é usado, principalmente na Inglaterra, para expressar o assédio moral no trabalho. Entende a mesma autora francesa que quando a expressão é utilizada referindo-se às relações de trabalho, o termo *bullying* é mais amplo, abrangendo também a violência física e a violência sexual, sendo que o assédio moral constitui-se de atos mais sutis. (THOME, Candy Florencio. “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 44)

Marie-France Hirigoyen define o termo *whistleblower* aquele dado a uma pessoa que denuncia as irregularidades de um sistema e, diante de tal denúncia, passa a sofrer represálias por parte desse sistema, configurando um tipo de assédio

moral no trabalho com sujeito passivo específico. (THOME, Candy Florencio. “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 44)

O termo *ijime* é utilizado na cultura japonesa, podendo ocorrer na escola, na família e principalmente no ambiente de trabalho.

5 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação específica sobre o assédio moral, razão pela qual inexistente um conceito legal acerca do tema.

Assédio moral no trabalho é 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. (*Wikipédia – a enciclopédia livre*) www.wikipedia.org/wiki/Assedio_moral)

Márcia Novaes Guedes define a assédio moral como sendo:

“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”. (GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 33)

Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, definiu o assédio moral nas relações de emprego:

“como ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais se nega a comunicação com uma pessoa, durante um longo período, marcando, dessa forma, as relações entre os autores e as vítimas”. (THOME, Candy Florencio. “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 33)

A psiquiatra Marie-France Hirigoyen definiu o assédio moral no trabalho como:

“qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. ”. (THOME, Candy Florencio. *“O Assédio Moral nas Relações de Emprego”*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 33)

Assim, podemos conceituar o assédio moral no trabalho como sendo todos os atos advindos dos indivíduos que se relacionam no ambiente do trabalho, independente se este for patrão ou os próprios colegas de trabalho, atos esses que geram algum tipo de dano por afetar a saúde física ou psíquica.

6 ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL

Os elementos caracterizadores do assédio moral se diferem entre os doutrinadores. Alguns elementos são unânimes entre estes, porém, como poderemos observar, em outros, há uma divergência de entendimento.

Entre os autores, a definição mais completa é a de Candy Florêncio Thomé (*Livro O assédio moral nas relações de emprego, p. 38*), mencionando que sete são os seus elementos definidores, ou seja: o dano, a repetição, a duração, a intencionalidade, a premeditação, a intensidade da violência psicológica e a existência de danos psíquicos.

6.1 DANO

O dano, elemento unânime na doutrina e na jurisprudência para caracterizar o assédio moral, consiste naquele que, advindo do ato agressor, fere a dignidade do trabalhador, causando degradação das condições de trabalho.

O dano ocasionado pelo assédio moral nas relações de trabalho abrange não somente os danos morais, mais também aos danos à saúde, os psíquicos e os patrimoniais.

6.2 REPETIÇÃO

A repetição consiste na conduta que se repete no tempo, ou seja, se o ato agressor for isolado ou esporádico, não haverá assédio moral na relação de trabalho.

Não há controvérsia entre doutrinadores e juristas quanto a necessidade desse elemento para a configuração do assédio moral no trabalho, ou seja, esse elemento deve mesmo existir.

Quanto ao número de repetições necessárias à caracterização do assédio, alguns autores limitam o número mínimo da repetição, porém entendemos que cada caso exige uma quantidade diferente, que podem gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições.

6.3 DURAÇÃO

A duração, como elemento caracterizador do assédio moral no trabalho, está ligada ao tempo que essa deve ocorrer.

A doutrina e a jurisprudência não divergem quanto a necessidade de haver prolongamento no tempo para haver assédio moral nas relações de emprego. Porém a divergência que existe entre os doutrinadores é quanto ao tempo; para alguns não há uma duração mínima, para outros há um tempo mínimo para se seja caracterizado o assédio.

Assim, não há dúvida de que para a caracterização do assédio, haja uma perpetuação no tempo, porém esse tempo deverá ser analisado conforme cada caso em concreto.

6.4 INTENCIONALIDADE

Não há entendimento unânime na doutrina quanto a intencionalidade ser requisito essencial para a caracterização do assédio moral na relação de emprego.

Se adotarmos a posição de que ela é elemento essencial para a caracterização do assédio moral, poderá haver injustiças nas decisões, pois se criará dificuldade para provar a intenção do assediador.

Assim, devemos considerar a intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio, bem como a observação dos outros requisitos caracterizadores.

6.5 PREMEDITAÇÃO

Não há consenso entre os doutrinadores de ser a premeditação requisito essencial caracterizador do assédio moral.

Candy Florêncio Thomé considera que:

“o assédio, para ser configurado, pode ser espontâneo, sem haver nenhuma premeditação para a afronta, como, normalmente, ocorre com os casos de assédio moral coletivo”. **(O assédio moral nas relações de emprego, 2009, p. 43)**

Assim, parece-nos injusto considerar a premeditação como requisito essencial para a caracterização do assédio moral.

6.6 INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

A intensidade da violência psíquica é pouco mencionada entre os doutrinadores como elementos para a caracterização do assédio moral, pois nesta é implícito que a violência psíquica ocorreu. Assim, ela é considerada mais para a fixação da indenização do que para sua configuração.

6.7 EXISTÊNCIA DE DANOS PSÍQUICOS

Outro elemento onde há controvérsia quanto a necessidade de sua existência para a caracterização de assédio moral é a existência de danos psíquicos.

Alguns autores, dentre elas Alice Monteiro de Barros:

(BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, ano XVI, n.184, p.136-151, out. 2004.) menciona que “deve haver dano psíquico permanente ou transitório com nexos causal com o assédio moral, ou agravamento de dano psíquico existente, mas considera que esse elemento é dispensável, pois a Constituição Federal de 1988 protege não apenas a integridade psíquica como também a moral”.

Para os autores que entendem que é necessária a existência de dano psíquico para a consubstanciação do assédio moral, informam inclusive que deve haver prova pericial para a averiguação do dano.

Em razão de sua natureza, exige-se muito cuidado no momento de sua apuração, pois cada pessoa sente e reage de uma forma diante do assédio moral praticado pelo assediador.

A jurisprudência majoritária entende que a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquico-emocional e que esse dano deve ser presumido em razão da dificuldade de provar suas consequências internas; assim, deverá haver nos autos, ao menos, prova da conduta do assediador e que esta se dirija

exclusivamente à pessoa da assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna.

7 SUJEITO ATIVO E PASSIVO DO ASSÉDIO MORAL

O sujeito, no assédio moral no trabalho, vai depender da posição que este se encontrar, variando conforme o tipo da modalidade do assédio, ou seja, vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto.

O sujeito ativo no assédio moral vertical descendente é o empregador ou os equiparados por lei à empregador, tais como os gerentes, diretores, chefes, supervisores, ou qualquer daqueles a quem foi dado poder pelo seu superior hierárquico; sendo o sujeito passivo o empregado individual ou um grupo desses.

No assédio moral vertical ascendente, o sujeito ativo é o empregado individual ou em coletividade, e o sujeito passivo é o seu empregador ou superior hierárquico.

Dessa forma, o sujeito ativo será sempre o assediador, que poderá ser o empregador ou superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico, e o sujeito passivo vai ser o assediado que poderá ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

8 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO DO ASSEDIANTE E ASSEDIADO NA ESTRUTURA DA EMPRESA EMPREGADORA

Várias são as modalidades de assédio moral na relação de emprego. Essa variedade se dá pelas pessoas envolvidas, ou seja, empregador com empregado, empregador com seu superior hierárquico ou empregados com empregados.

8.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio moral vertical descendente é aquele proveniente do empregador ou qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, supervisor) em face de seu subalterno.

Esse tipo de assédio é o mais comum, inclusive nas empresas com metas muito rígidas de venda ou prazos a serem cumpridos. Neste, o empregado é levado a se submeter às imposições do empregador ou superior hierárquico para se manter no emprego, sendo muitas vezes utilizado como estratégia pela empresa para que o empregado peça demissão. Podemos dar como exemplo desse tipo de assédio o caso de empregador ou superior hierárquico que desqualifica um empregado competente na avaliação de desempenho.

8.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio moral vertical ascendente é aquele proveniente do empregado ou um grupo desses em face de seu superior hierárquico. Ocorre normalmente quando este excede nos poderes de mando, fazendo surgir entre os colegas de trabalho a competitividade e rivalidade.

Alguns exemplos de assédio moral vertical ascendente são os seguintes:

- quando um colega é promovido sem que tenha mérito ou sem a concordância da equipe com quem vai trabalhar;
- um grupo de trabalhadores que não aceita a nomeação de um novo gerente, supervisor ou chefe;
- um grupo se une contra o gerente, supervisor, ou chefe por causa do excesso de rigor na avaliação de desempenho;
- a insatisfação do grupo de trabalhadores quando da avaliação de desempenho mal feita que beneficia os menos capacitados e desvaloriza os mais competentes;

Esse tipo de assédio, embora sua ocorrência seja considerada rara para a maioria dos doutrinadores, pode facilmente ocorrer.

8.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal se define como aquele que ocorre entre os próprios colegas de trabalho de mesmo grau hierárquico. Esta forma de assédio pode ser proveniente de um só colega de trabalho ou por um grupo deles em face de um trabalhador ou de um grupo deles.

Alguns exemplos de assédio moral horizontal ocorrem em consequência da competitividade entre os trabalhadores (almejando promoções, por exemplo), a inveja, a discrepância salarial, a discriminação por fatores raciais, políticos e religiosos, a xenofobia, dentre outros.

8.4. ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto é o considerado mais raro de acontecer. Ele ocorre quando há tanto o assédio vertical descendente e o horizontal, ou seja, há o assédio tanto dos colegas de trabalho no mesmo grau hierárquico como pelo seu superior hierárquico.

Em qualquer dos tipos de assédio é necessário que sua prática seja denunciada, pois qualquer deles pode causar danos graves e irreversíveis à saúde física e psíquica do assediado.

9 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E INTERNACIONAL

Não existe no Brasil uma legislação específica tratando do tema do assédio moral; o que se encontra são apenas estudos doutrinários e decisões de Tribunais Superiores. O fato de não existir um conceito legal do tema tem causado grande dificuldade em sua aplicação, pois não temos um conceito exato de quem são os sujeitos envolvidos, quais são os tipos de assédio moral, qual a responsabilidade civil do empregador e suas conseqüentes repercussões no contrato de trabalho.

Esta falta de amparo legal foi ressaltada pela doutrinadora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

(in Assédio Moral nas relação de trabalho, p.37) quando descreve que “a atuação do Estado em regular o assédio moral por meio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, sendo necessária a delimitação do conceito para garantir sua eficácia”.

A importância de se ter uma legislação federal sobre o tema levou o plano internacional de alguns países como a Suécia, Noruega, França e Bélgica, adotarem o tema do assédio moral em seus Códigos de Trabalho, estabelecendo conceitos e responsabilidades para o empregador.

No Brasil, como já foi dito, não há uma legislação federal específica sobre o assédio moral, existindo apenas algumas leis esparsas no âmbito da Administração Pública Municipal e Estadual como os Municípios de Americana (Lei nº 3.671/2002), Campinas (Lei nº 11.409/2002), Cascavel (Lei nº 3.243/2001), Guarulhos (Lei nº 358/2002), Iracemópolis (Lei nº 1.163/2000), Jaboticabal (Lei nº 2.982/2001) e São Paulo (Lei nº 13.288/2002). Essas leis, de modo geral, definem e estipulam punições aos agentes públicos, servidores, empregados ou qualquer pessoa que exerça função pública e que pratique, no exercício de suas funções, o assédio moral.

Em reportagem realizada pela Folha Uol, foi ressaltada a importância de uma legislação sobre o tema prevendo que

“a falta de uma lei federal específica para regular o assédio moral no país, como existe na França, dificulta o entendimento sobre a questão e pode dar margem a situações que colocam em dúvida se o assédio moral de fato ocorreu. Na mesma reportagem menciona que no setor público, alguns Estados, como São Paulo e Rio de Janeiro, têm leis que tratam o assunto, protegem os funcionários públicos e preveem punição aos agressores. Para o setor privado, porém, não há regras. Pesquisa feita recentemente pela Anamatra (associação que reúne os juízes trabalhistas do país) mostra que 79% dos juízes apontaram a necessidade de que o assédio moral seja regulamentado em lei. A regulação é importante porque estabelece limites mais claros e critérios objetivos do que é ou não assédio, de que forma ocorre e como deve ser indenizado. Os juízes vão se sentir mais seguros na hora de julgar um caso. Hoje a interpretação é meramente subjetiva, afirma Cláudio José Montesso, presidente da Anamatra”. Fonte [Http:www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro](http://www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro).

Note-se que, pela pesquisa realizada pela Anamatra, é grande o número de juízes que apontam para necessidade da lei e a importância dos dados estatísticos levantados, e que a maioria dos conflitos existentes em nosso País envolvendo os casos de assédio moral são dirimidos pela Justiça do Trabalho.

Atualmente, 21 projetos sobre assédio moral estão em tramitação no Congresso Nacional. *“Nesses projetos, o assédio moral é condenado como crime, como o que ocorreu com o assédio sexual”, diz Roberto Heloani, da FGV e da Unicamp. Fonte [Http:www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro](http://www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro).*

Desta forma podemos chegar ao seguinte questionamento: a falta de amparo legal impede a busca da tutela judicial? A quem pertence a competência para legislar sobre o tema assédio moral? O assédio moral é matéria atinente ao Direito do Trabalho ou do direito à saúde? As leis Municipais e Estaduais podem ser aplicadas por analogia?

10 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O DIREITO À SAÚDE INTEGRAL DO TRABALHADOR

10.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO

O meio ambiente do trabalho saudável, equilibrado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador. Segundo Raimundo Simão de Melo:

“as estatísticas oficiais, cujos dados não são reais, mostram que os números de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais ainda são preocupantes no nosso país, destacando-se entre estas a surdez profissional, a LER/DORT (lesões por esforços repetitivos), doenças da coluna, silicose e intoxicação por chumbo e por manuseio de agrotóxicos na agricultura”. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador, Raimundo Simão de Melo, pág. 33)

Com base nesses números e como mostram as estatísticas, podemos chegar à conclusão de que pouco se têm investido na prevenção e no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho e tudo isso se deve a uma cultura atrasada e perversa de parte do empresariado, que ao invés de investir na prevenção, opta pela reparação.

A prevenção de riscos inerentes ao trabalho está prevista no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 e diz que “*é direito do trabalhador urbano e rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas e de saúde, higiene e segurança*”.

Igualmente, a mesma ideia de prevenção esta contida na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por editar as Normas de Saúde e Segurança no Trabalho, que atualmente totalizam 34 (trinta e quatro) Normas

Regulamentadoras, que tratam, em seus itens, da prevenção de riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho.

Assim, o empregador negligente com a prevenção, em face do descumprimento das normas atinentes a segurança e saúde do trabalho, acabam por ter que reparar o dano ilícito causado ao trabalhador, respondendo de forma administrativa, civil e penal pela sua conduta faltosa; podemos notar isso pelas numerosas condenações impostas pela Justiça do Trabalho em decorrência dos acidentes e doenças ocupacionais.

Dessa forma, podemos observar que a melhor atitude do empregador é investir na prevenção, ou seja, na saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, propiciando a este um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de riscos, obedecendo, assim, o que preconiza o artigo 225, caput, da Constituição Federal que prevê que *“todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida”*.

Esse mesmo meio ambiente tutelado pelo artigo 225 da Constituição Federal tem seu conceito legal na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/81) e em seu artigo 3º, inciso I, *“conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”*.

A doutrina de Raimundo Simão de Melo (**pag.30**), em comentário ao citado artigo 225 da Constituição Federal, diz que:

“o meio ambiente comporta a seguinte subdivisão:

- a) meio ambiente físico ou natural: constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, etc, incluindo ecossistemas (art. 225, §1º, I, VII);
- b) meio ambiente cultural: constituído pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares, etc. (art. 215, §1º e §2º);
- c) meio ambiente artificial: conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas (art. 182, art. 21, XX e art. 5º, XXIII); e
- d) meio ambiente do trabalho: conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador (art.7, XXII e art. 200, VIII).

Deste modo, dois são os objetos de tutela ambiental constantes na definição legal e acolhidos pela Constituição Federal, o primeiro, imediato, consiste na qualidade do meio em todos os seus aspectos, e segundo, mediato, consistindo na saúde, segurança e bem estar do cidadão, expresso nos conceitos vida em todas as suas formas (Lei 6.938/81, art. 3º, inciso I) e qualidade de vida (*CF, art. 225, caput*). (Raimundo Simão de Melo, *pág. 28 in Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador*)

Raimundo Simão Melo (**pág. 31**) exemplifica que:

“quando falamos em assédio moral no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar”.

Desta forma, o meio ambiente de trabalho seguro, saudável e livres de riscos é aquele ausente de doenças ocupacionais, incluídas as advindas da prática do assédio moral na relação do trabalho, que vem se tornando uma prática corriqueira e perniciosa à saúde psíquica do trabalhador.

10.2 O DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Assegura a Constituição Federal de 1988, no artigo 196, *caput*, que:

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

A definição legal de saúde esta contida no artigo 2º da Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, que diz que “a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”.

A par deste conceito legal, afirmamos que a saúde é um direito fundamental, não podendo o trabalhador dispor deste direito. Nesse sentido, [Cléber Nilson Ferreira Amorim Junior](#) destacou em seu trabalho intitulado de “Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalho” o seguinte:

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador se fundamenta na constatação, com matriz constitucional, de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, que a sociedade democrática não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, da Constituição Federal)”. Disponível em www.sinait.org.br: acesso no dia: 08/08/2012.

De acordo com o mencionado artigo, o trabalhador não pode dispor de sua saúde por ser tutela de interesse público, sendo, portanto, este, o objetivo do Estado bem como da sociedade, ou seja, propiciar ao trabalhador a saúde física e psíquica no ambiente de trabalho. Conforme também dispõe a legislação de segurança e medicina do trabalho, no Item 17.1 da Norma Regulamentar 17, a saúde do trabalhador abrange não apenas o aspecto físico, mas também o psíquico.

Deste modo, ao falarmos em saúde do trabalho como tutela de interesse público, estamos nos reportando ao fato de que não se pode ser tolerado o crescente número de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, onde não se é permitido colocar em risco a saúde do trabalhador em face de interesse particular (empregador), como por exemplo, exigindo o cumprimento de metas e lucros.

Neste sentido a doutrina já tem chamado atenção para o crescente avanço das doenças acarretadas pelo assédio moral nas relações de trabalho que, segundo Gustavo Filipe Barboza Garcia:

(Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais, pág. 76),
“podem acarretar doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão, e até mesmo, o suicídio”.

O assédio moral no trabalho gera efeitos nocivos à saúde física e psíquica do trabalhador, sendo também responsável por inúmeros afastamentos previdenciários por depressão e outros transtornos mentais, conforme comprovaram estudos

realizados pelo INSS; esse fato acaba gerando um outro problema de ordem social, pois quem acaba pagando as contas da previdência social é a sociedade.

Em sendo a saúde um direito fundamental, devendo estar acima de qualquer outro, dispõe o artigo 161 da CLT que:

“o delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho”.

Assim, devemos enfatizar que, na questão relativa à saúde do trabalhador, todas as normas são cogentes e de ordem pública, porque o interesse que visam proteger não é só individual, mas da sociedade como um todo, e por isso, não dispõem as partes de liberdade alguma para ignorar ou disciplinar de forma diversa os preceitos estabelecidos, a não ser para ampliar a proteção mínima estabelecida.

11 CONSEQUENCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO

11.1 AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

O assédio moral no trabalho gera diversas consequências no contrato de trabalho sendo a primeira delas o afastamento previdenciário. Esse afastamento consiste no direito que tem o trabalhador de ficar afastado de suas atividades laborais, uma vez constatado a incapacidade laborativa. Essa constatação de incapacidade é realizada pelo médico e depois o empregado é submetido a uma perícia junto ao Instituto Nacional do Seguro Social.

Constatado pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos primeiros 15 dias de afastamento, compete ao empregador pagar o salário integral devido ao empregado, conforme artigos 59 e 60, parágrafo 3º, da Lei 8.213/91. Se persistir a incapacidade, a partir do 16º dia do afastamento da atividade, o empregado passa a gozar de auxílio-doença acidentário, conforme estabelece o artigo 60 da Lei 8.212/91.

Outra consequência prevista pela Lei 8.213/91 é que o assédio moral é reconhecido como uma doença ocupacional equiparada ao acidente do trabalho, e para o empregado que se afasta por mais de 15 dias, terá direito a chamada estabilidade provisória acidentária prevista pelo artigo 118 da Lei 8.213/91 que prevê:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

Além disso, o afastamento previdenciário poderá se desdobrar em outras prestações previdenciárias decorrentes da doença ocupacional equiparada a

acidente de trabalho previsto pela Lei 8.213/91 e Decreto 3.048/99, sendo eles o auxílio-acidente, reabilitação e aposentadoria por invalidez e o dever de emitir a CAT- Comunicação de Acidente do Trabalho.

11.2 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Candy Florêncio Thome, pág. 178:

“o assédio moral tem como uma de suas características principais a exclusão da vítima do ambiente de trabalho. O assédio faz com que o assediado se sinta tão pressionado e ameaçado e por não encontrar uma alternativa, acaba pedindo demissão, mesmo não querendo deixar o emprego”.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em suas alíneas, os casos de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Essa forma de ruptura do contrato de trabalho se dá pelo ato culposo do empregador, ensejando à decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

Para que ocorra a rescisão indireta do contrato é preciso que ocorra o enquadramento de pelo menos uma das alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, no entender de Maurício Godinho Delgado (*Curso de Direito do Trabalho, pág. 1156*), o *rigor excessivo previsto na alínea “b”*, é o que *mais se adequa ao assédio moral*.

O mesmo autor conceitua esse *rigor excessivo* previsto na alínea “b” do artigo 483 da CLT como sendo:

“a intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial”. (Delgado Maurício Godinho, pág. 1156, Curso de Direito do Trabalho)

Assim, sendo o assédio moral uma conduta exagerada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir

injusta e intensa pressão sobre o empregado, é passível de ser aplicada a rescisão indireta do contrato de trabalho como alternativa, para que o empregado possa se desligar do trabalho e receber todas as verbas rescisórias semelhante a uma dispensa sem justa causa, desde que reconhecida judicialmente.

11.3 ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO MORAL

No entendimento do jurista Sergio Pinto Martins (página 313), o ônus da prova “não é uma obrigação ou dever, mas um encargo para que a parte deve se desincumbir para provar suas alegações”.

Como afirma Mascardus, “quem não pode provar é como quem nada tem; aquilo que não é provado é como se não existisse; não pode ser provado, ou não ser é a mesma coisa” (apud ALMEIDA JR., João Mendes de Direito Judiciário Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 1960. P.172).

O processo do trabalho segue a regra do artigo 818 da CLT que prevê que “a prova das alegações incumbe à parte que a fizer”, complementada pelo artigo 333 do CPC que prevê a regra da distribuição do ônus da prova.

Art. 333. O ônus da prova incumbe:
I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Afirma Alice Monteiro de Barros que no assédio moral:

“a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental”. (Curso de Direito do Trabalho, p. 786)

Salienta a mesma autora que:

“o ônus que recai sobre o empregado, de provar o descumprimento do conteúdo do contrato pelo empregador, é, às vezes, dificultoso. Nem sempre o empregado está apto para provar que o seu empregador incorreu em uma das faltas capituladas no artigo 483 da CLT”.

Diante disso, grande é a dificuldade do ônus probatório para a vítima de assédio moral, ainda mais quando a única forma de se provar a ocorrência do mesmo terá que ser a testemunhal, uma vez que a prova documental é quase que impossível.

Ressaltando esta dificuldade de ônus probatório, o Juiz do Trabalho Guilherme Guimarães Feliciano, (texto publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 32, jan./jun. 2008), defende a tese da inversão do ônus da prova no processo do trabalho, isolando 04 quatro classes de ações sendo:

- (a) as ações judiciais que denunciam discriminações (em geral e nas relações de trabalho);
- (b) as ações judiciais que denunciam os atentados ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e, no âmbito trabalhista, as graves violações aos deveres patronais de manutenção de um meio ambiente laboral hígido, seguro e ergonômico;
- (c) as ações judiciais que denunciam atos de violação da privacidade e da intimidade da pessoa humana (em geral e nas relações de trabalho);
- (d) as ações judiciais que denunciam assédio sexual e/ou assédio moral (mobbing).

Justifica o mesmo autor :

“a necessidade da inversão do ônus da prova, pois o assédio moral viola o direito a tranquilidade psíquica, ferindo, assim, o princípio da dignidade humana. Outra justificativa é que na maioria dos casos de assédio ocorre no local do trabalho e tem o empregador disponível um grande arcabouço tanto como prova documental e testemunhal, enquanto que o empregado as testemunhas encontrará grande dificuldade por ser maioria das vezes empregados ou parentes”.

Assim, a inversão do ônus da prova será a medida mais correta para os casos que envolvam o assédio na relação de trabalho devido a grande dificuldade encontrada pela atração do encargo probatório. Deste modo, o artigo 333 do CPC, bem como artigo 818 da CLT deve sofrer adaptações legislativas como modo de

preservar os direitos afetados pelo assédio moral que alcança um grande número de trabalhadores em nosso País e principalmente no mundo.

12 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

12.1 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA

O assédio moral nas relações de trabalho causa grande dano à saúde física e psíquica do trabalhador, de tal forma que a doutrina e a jurisprudência consideram causa de doença profissional ou doença do trabalho equiparada a acidente do trabalho. Esse dano causado na saúde do trabalhador, além do afastamento previdenciário e gozo de estabilidade provisória, também enseja em reparação pelo dano ilícito através da responsabilidade civil.

Essa responsabilidade civil é dividida em subjetiva e objetiva, cada uma com características próprias a serem abordadas.

A responsabilidade civil subjetiva é a mais antiga e a que melhor tem aceitação tanto na doutrina como na jurisprudência, sendo prevista no Código Civil nos artigos 186 e 927, *caput*.

No caso de assédio moral nas relações de trabalho, indaga-se qual o tipo de responsabilidade deve ser aplicada, ou seja, responsabilidade civil subjetiva ou objetiva.

Partindo da indagação de ser a responsabilidade civil subjetiva, esta ocorrerá quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Assim, a teoria subjetivista repousa na ideia de culpa do agente como fundamento e pressuposto da obrigação de reparar.

A fundamentação dessa assertiva decorre do preenchimento dos pressupostos: *“dano, nexo causal e culpa”*, previstos nos artigos 186 e 927 do *Código Civil*.

Sendo assim, na responsabilidade subjetiva só caberá indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador.

O entendimento jurisprudencial não é pacífico quanto ao tipo de responsabilidade a ser aplicada, como podemos notar pela jurisprudência abaixo transcrita que adotou a responsabilidade subjetiva.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS E PREPOSTOS: O prolapado dano a direito personalíssimo proveniente de situações vexatórias, nas quais o trabalhador se sinta humilhado e desrespeitado intimamente deve vir acompanhado de prova robusta que evidencie a configuração dos pressupostos autorizadores da responsabilidade aquiliana, quais sejam : a ação ou omissão, o dano, o nexo de causalidade entre ambos e o dolo ou culpa do agente. (TRT 15- Processo: 1068-2004-122-5.15. Relatora Elency Pereira Neves)

Dessa forma, podemos afirmar que a responsabilidade subjetiva adotada pela maioria de nossos Tribunais tem dificultado a reparação dos danos causados pelo assédio moral, sendo que a principal dificuldade é o ônus da prova que será da parte assediada.

12.2 RESPONSABILIDADE OBJETIVA

Aponta Caio Mário que a responsabilidade objetiva no direito não é tão atual quanto parece; a proposição originária dessa doutrina objetiva surgiu em 1897 quando Raymond Saleilles publicou um estudo especializado intitulado de *“Les Accidents de Travail et la Responsabilité Civile”*.

No Brasil, vários autores aprofundaram estudos no tema da responsabilidade objetiva, valendo citar o Professor Alvino Lima, que, em 1938, defendeu tese para concorrer à cátedra de Direito Civil, perante a Faculdade de Direito de São Paulo, intitulada de *“Da Culpa ao risco”*.

Como se nota, ao longo do século XX, o tema veio ganhando adeptos, tanto que foi incorporada por diversas leis especiais, tais como o Código Brasileiro de Defesa do Consumidor, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, entre outras. Essas leis contemplam hipóteses em que a comprovação da culpa mostrava-se mais difícil e complexa.

Assim, partindo da responsabilidade sem culpa, destaca-se o que dispõe o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, que acompanhou a evolução da sociedade contemporânea e fez incluir o risco como justificativa para a responsabilidade objetiva.

Para Enoque Ribeiro dos Santos:

(pág.74 - Responsabilidade Civil subjetiva ou objetiva da empresa em face do novo código civil), “os riscos, em potencial à vida, à integridade, à saúde, aliados ao perigo e às vicissitudes da vida moderna, a multiplicidade, a diversidade de acidentes e de doenças do trabalho, a crescente dificuldade de se provar a causa de grande parte dos sinistros e mesmo a culpa do autor do ato, seja ele ilícito ou lícito(...), estes fatos, entre outros, foram responsáveis pelo aparecimento da teoria do risco ou da responsabilidade objetiva”.

O risco é a justificativa para criação da responsabilidade objetiva, e como nos ensina Sebastião Geraldo de Oliveira:

(pág. 106) “a complexidade da vida atual, a multiplicidade crescente dos fatores de risco, a estonteante revolução tecnológica, a explosão demográfica e os perigos difusos ou anônimos da modernidade acabavam por deixar vários acidentes ou danos sem reparação, uma vez que a vítima não lograva demonstrar a culpa do

causador do prejuízo, ou seja, não conseguia se desincumbir do ônus probatório quanto ao fato constitutivo do direito postulado”.

É nesta linha de raciocínio que a responsabilidade objetiva vem sendo aceita na Justiça do Trabalho, que é hoje responsável por dirimir a maioria dos conflitos existentes entre empregado e empregador, principalmente no tocante à responsabilidade pelos danos à saúde do trabalhador em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional e em especial o assédio moral e pela dificuldade daquele sofre em ter que provar a culpa patronal.

Para a maioria da doutrina jus trabalhista, *“a empresa é responsável pelas condições do meio ambiente do trabalho, devendo zelar por sua proteção”*. Como diz o artigo 2º da CLT, *“é o empregado quem assume os riscos da atividade econômica”*.

Neste sentido ensina Candy Florencio Thome:

(página 141) que “o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto, a aplicação do artigo 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente de dolo ou culpa”.

A jurisprudência, como se nota pela decisão abaixo descrita, têm aplicado a responsabilidade objetiva:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS E PREPOSTOS: É do empregador a responsabilidade de indenização decorrente do desvio de conduta de seu empregado que causa dano a outrem, no ambiente de trabalho, pouco importando ter aquele infringido ou não o dever normal de vigilância, por caracterizar hipótese legal de responsabilidade civil objetiva, consoante o disposto no artigo 932 e 933 do novo Código Civil, assegurado, todavia, o direito regressivo de reembolso da soma indenizatória que despendeu, conforme o disposto no artigo 934 do mesmo estatuto. (TRT- 15- processo 148-2007-003-15.0036- Relatora Elency Pereira Neves)

Assim, tanto a doutrina como a jurisprudência caminham no sentido de aplicar aos casos de vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho a responsabilização

objetiva, uma porque o assédio moral é uma violação ao meio ambiente de trabalho saudável, conforme preceituam o artigo 200, inciso VII e artigo 225, da Constituição Federal, e também por ser mais adequada por impor ao empregador o ônus da prova, conforme preceituado no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

13 CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho continua ocorrendo em diversos países, inclusive no Brasil, apesar de todos os esforços despendidos por parte de legisladores, fiscalizadores e aplicadores do direito.

A falta de uma legislação específica para o tema tem sido uma das grandes prioridades reivindicadas pela sociedade e aplicadores do direito. Esta omissão legislativa acarreta um verdadeiro transtorno no momento em que é levado ao judiciário, principalmente pela falta de conceito legal, as formas de assédio, sujeitos envolvidos, ônus da prova e a responsabilidade civil.

No Brasil, ao contrário de outros países como a França, que já trata o assunto em seu Código de Trabalho, temos apenas uma legislatura em nível Estadual e Municipal. No entanto, a necessidade de amparo legal a nível Federal se faz urgente pelos constantes casos que abarrotam o nosso judiciário trabalhista, e até mesmo para evitar o que já acontece com a Consolidação das Leis do Trabalho, que

atualmente passou a ser legislada por meio de Súmulas, já que o poder Legislativo se faz omissivo.

Além disso, também se faz necessário esse imediato amparo legal tendo em vista o ônus probatório, considerando a grande dificuldade encontrada pelas vítimas de assédio moral na busca de sua reparação judicial que fica a cargo das regras estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e do Código de Processo Civil, que é ineficaz para a sua aplicação.

Como visto, o assédio moral não é assunto novo, porém a importância de seu estudo se deu com a crescente modernidade e novas profissões que surgiram no século XX, que fez com que as empresas desenvolvessem mais controle sobre sua produção, competitividade e a busca por lucros passando a ser um dos fatores de cobranças por cumprimento de metas. Por este motivo e outros tantos tem sido o assédio moral um assunto tão recorrente.

Deste modo, o ônus probatório é, sem dúvida, o encargo que mais pesa na balança da justiça para a vítima de assédio moral e precisa ser revisto. A inversão deste encargo, em favor da parte hipossuficiente, da mesma forma preconizada pelo Código de Defesa do Consumidor é a medida que mais vem de encontro ao anseio da sociedade.

No que tange a responsabilidade civil, nossos Tribunais tem fundamentado suas decisões pela responsabilidade subjetiva exigindo a prova da culpa, e de forma tímida a responsabilidade objetiva sem culpa, sob o fundamento do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil e artigos 200, inciso VII e 225, caput, da Constituição Federal, uma vez que o assédio moral é uma afronta ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Considerando, ainda, que o assédio moral é uma afronta ao princípio da dignidade humana preconizado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, devendo este nortear e se harmonizar com os demais princípios de nosso ordenamento jurídico, principalmente coibindo esta conduta tão perversa que afeta os direitos da personalidade, é dever do empregador tratar o trabalhador com fim e não como meio, conforme preconiza o pensamento Kantiano.

Assim, é preciso que o trabalho propicie ao homem um sentimento de segurança e bem estar e que seja até mesmo uma extensão de sua moradia; que o terror causado na saúde física e mental, através das diversas condutas denominadas como assédio moral, seja coibido de vez do ambiente de trabalho.

Porém, para que isso se torne realidade, será necessária a adoção de um trabalho conjunto e eficiente desenvolvido pelo Estado e pela sociedade, pois quem arca com este custo social acarretado pelo assédio moral é a própria sociedade, vez que esta tem como consequência as doenças como a depressão e tantas outras que são doenças ocupacionais levando suas vítimas a precoce aposentadoria por invalidez.

Contudo, concluo o presente trabalho sugerindo que o tema assédio moral deva ser legislado da mesma forma que é o assédio sexual, que o ônus da prova previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e o Código de Processo Civil deva ser alterado, invertendo-se o ônus da prova em favor do empregado da mesma forma já preconizado pelo Código de defesa do Consumidor, e que a inovação legislativa também preveja a responsabilidade civil a ser aplicado ao tema assédio moral como forma de reparação, compensação e coibição deste mal que afeta tantos trabalhadores no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **“Curso de Direito do Trabalho”**. 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

THOME, Candy Florencio. **“O Assédio Moral nas Relações de Emprego”**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **“Acidentes do Trabalho: Doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico”**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **“Curso de Direito do Trabalho”**. 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 37ª ed. São Paulo: Ltr, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **“Curso de Direito do Trabalho”**. 22ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAES, Alexandre . **“Direito Constitucional”**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6 ed. LTr. São Paulo: 2011

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4 ed. LTr. São Paulo, 2010

CARRION, Valentin. Comentários à **Consolidação das Leis do Trabalho**. 28ed. Atualizado por Eduardo Carrion. São Paulo. Saraiva, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 28ed. São Paulo. Atlas, 2008.

HOUAISS, Antônio, ET alii. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2299)

PASSOS, Elizete. **Ética nas Organizações**, São Paulo: Atlas, 2004.

(GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

(BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral. Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, n.184, p.136-151, out.2004.)

Internet:

(Wikipédia – a enciclopédia livre) www.wikipedia.org/wiki/Assedio_moral)

Fonte [Http:www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro](http://www.folha1.uol.com.br/fsp/dinheiro).

Disponível em www.sinaite.org.br: acesso no dia: 08/08/2012.

Revista:

Juiz do Trabalho Guilherme Guimarães Feliciano em texto publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 32, jan./jun. 2008

ANEXO I – CASOS PRÁTICO

Caso 1 - ANDRÉ: o injustiçado

Dados de Identificação:

André, 49 anos, com curso técnico em contabilidade, representante comercial, subordinado ao gerente de vendas que também supervisionava o trabalho dos demais representantes (em torno de 20 espalhados por todo o Brasil). Casado, pai de quatro filhos. André foi designado como "O Injustiçado", por essa ser a expressão que mais se repetiu em seu relato. Ele não reconhecia nenhuma atitude sua que pudesse ser motivo do assédio sofrido, pelo contrário, sempre considerou ter sido um excelente profissional e, por isso, salientou muito a injustiça como o maior dificultador na compreensão e resolução da situação que vivenciou. Mencionou que se tivesse dado motivo saberia reconhecer o seu erro e evitar que se repetisse.

História de Assédio:

André possuía uma prestadora de serviços e refere que seu trabalho sempre esteve de acordo com as exigências da empresa que o havia contratado, assim como o cumprimento das metas por ela estipuladas. Entretanto, após uma modificação no departamento de vendas, que ocasionou a troca da gerência e supervisão, sua rotina foi modificada. Ele diz que: "no primeiro contato pude perceber que havia uma vontade muito grande, por parte do gerente, de provar que eu não era competente, dizendo que as metas que haviam sido estabelecidas foram calculadas abaixo da minha capacidade e, por isso, eu tinha atingido". André relata que embora contestasse o gerente, alegando que havia um crescimento anual das metas em 5%, elas foram revistas e sofreram um acréscimo de 40% para o ano seguinte.

A partir de então, André, que tinha autonomia para estabelecer seus roteiros de visita aos clientes, passou a ser acompanhado pelo gerente: "ele fez questão de

acompanhar meu trabalho junto aos principais clientes, o que considero normal, mas as atitudes dele na presença destes clientes sempre foram de demonstrar que as dificuldades que o mercado apresentava não teriam solução sem a participação dele".

Retornando a empresa, após as visitas, André relata que o gerente deixava transparecer ao diretor da empresa, que, se não fosse por ele, a venda não teria sido concretizada. "Quando ele me disse - a partir de agora vou ser a sua sombra - significava dizer que a minha empresa, que prestava serviços a estas pessoas, não tinha o direito de administrar seu tempo e até mesmo os negócios particulares teriam que ser sempre como ele queria. Na verdade, o trabalho de supervisão existe, como o nome já diz, para supervisionar, e não escravizar". Para André, "a cada período que passava, ficava claro que a intenção era de fazer com que eu pedisse demissão".

Com o aumento das metas acima da média, André passou a não mais alcançá-las, dando a oportunidade para que os seus superiores passassem a questionar seu rendimento em relação aos seus colegas que estavam atingindo. "Nas reuniões, por diversas vezes fui usado como exemplo de mau desempenho".

André participou de reuniões em que foram feitos mapas de cumprimento de cotas e implantação de clientes novos e atendidos por cidades. Foi solicitado que André assinasse o compromisso de cumprir estas metas em 45 dias, porque, se não acontecesse isso, a empresa teria que rever a sua área de atuação. "Tal papel assinado era para ser apresentado para a direção, e pelo que soube apenas eu e outros dois colegas tivemos esse tipo de atitude. Solicitaram que fosse passado para a empresa o horário em que estivesse no cliente para futura averiguação. Coisas que não eram padrão".

André foi se sentindo isolado, principalmente nas convenções de vendas ou reuniões das equipes. Ele considera que: "o tratamento que recebia por parte do chefe e do supervisor era diferente em relação aos demais. Desde a recepção até a forma de cumprimentar. A comunicação ocorria sempre com uma carga negativa: "pô ontem não vendeste nada", quando o que talvez devesse perguntar seria "o que houve? Estás com problemas? No que podemos ajudar?".

De acordo com André, as regras a respeito do cumprimento das metas, que até então eram negociadas, passaram a ser impostas. Ameaças também eram sentidas quando se dizia: "Eu quero e você tem que aceitar, ou teremos que colocar outra pessoa, e você sabe que há muita gente esperando uma boquinha". A demissão veio após três anos de vivência de assédio moral. Na ocasião, André sentiu-se fragilizado, usurpado de valores, "com a auto-estima no chão".

Além das consequências financeiras, com a perda de renda e também despesas médicas em virtude das repercussões sobre a saúde que o sentimento de estar sendo assediado desencadeou, André passou mais de quatro anos lembrando os momentos de humilhação e perseguição que vivenciou. Teve alterações no sono, períodos de depressão e ansiedade, temendo não conseguir o reingresso no mercado de trabalho por possuir uma idade mais avançada. Também o fato de chefiar uma família e ter que prover seu sustento angustiava ainda mais André durante todo o período em que esteve desempregado.

Como estratégia para a superação das sequelas da experiência que teve, André pode contar com o apoio dos familiares e amigos, tendo sido um ex-colega da

empresa na qual ele trabalhava, que conseguiu uma nova oportunidade para ele, vaga onde atua até hoje.

Atualmente, André se diz satisfeito em seu ambiente profissional, sendo que inclusive pretende permanecer trabalhando após aposentar-se. Segundo ele, sente-se bem à vontade e goza do respeito e amizade de todos.

Caso 2 - CRISTINA: o coringa descartado

Dados de Identificação:

Cristina, 48 anos, solteira e sem filhos, trabalhava em um sindicato como secretária da entidade e posteriormente como advogada. "O Coringa Descartado" foi uma expressão trazida por ela como um resumo da situação que vivenciou no seu ambiente de trabalho, inicialmente de maior responsável pela dinâmica de funcionamento do local e, posteriormente, considerada como alguém totalmente desnecessária, dispensável ou até um incômodo.

História de Assédio:

Após ter passado por um processo seletivo para o cargo de secretária executiva, Cristina começou a trabalhar no sindicato. Sua jornada de trabalho era de 8 horas diárias, mas dificilmente trabalhava menos do que 10 horas. No mesmo ano em que entrou para o sindicato, Cristina iniciou a Faculdade de Direito.

Um ano após a admissão, Cristina foi convidada para trabalhar em outro local, por um salário duas vezes superior ao que recebia, mais vale alimentação, assistência médica e 50% da mensalidade da faculdade. "Relutei em função dos benefícios oferecidos, os quais ali eu não tinha nenhum, mas decidi não aceitar, pois gostava do que fazia, do ambiente de trabalho e quando o presidente foi informado da proposta da outra entidade, ele me ofereceu como vantagem o pagamento integral da faculdade a partir do ano seguinte".

Algum tempo depois, foi feita uma rescisão do contrato de trabalho de Cristina, que montou o seu escritório de advocacia. Após trinta dias, no entanto, Cristina foi recontratada pelo sindicato na mesma função, porém para prestar serviços somente durante o turno da manhã, ficando as tardes livres para seu escritório. Na ocasião, foi contratada uma secretária auxiliar que tomava conta da entidade e, quando existia algum problema, sabiam que Cristina estaria disponível para auxiliar na resolução.

Cristina refere que a situação, às vezes, se complicava, porque a outra secretária, além de não ter o mesmo grau de instrução, não tinha o mesmo dinamismo e segurança na tomada de decisões. A diretoria do sindicato estava acostumada a receber tudo pronto, pensado, elaborado e executado. Segundo Cristina, "com ela era diferente, e terminava sempre eu ficando quase que todo o dia em função do sindicato".

Após certo tempo nessa situação, Cristina foi contratada apenas como Assessora Jurídica, prestando serviços duas vezes por semana, com o compromisso de também orientar e assessorar por um tempo a nova secretária. Após alguns meses, a diretoria manifestou sua insatisfação com o desempenho da secretária e resolveram substituí-la, contratando uma nova. Nessa mesma época, Cristina passou a residir em uma outra cidade.

A nova secretária que, de acordo com Cristina, também não havia desempenhado a contento suas funções, entrou em licença maternidade e não voltou mais.

Novamente, Cristina voltou a se envolver com a secretaria do sindicato, até que o presidente indicou uma prima para exercer o cargo. Cristina notou que a partir daí, o comportamento do presidente começou a mudar. Ela relata que "seriam realizadas eleições para diretoria e o presidente era candidato à reeleição, sem chapa de oposição. Porém, antes mesmo de eleitos, o presidente e o tesoureiro mudaram o comportamento comigo, assim como a secretária contratada, e o diálogo foi substituído por hostilidades e grosserias". A sala que Cristina ocupava foi inutilizada e foi iniciada uma reforma nas salas de propriedade do sindicato, para acomodá-la.

Na primeira reunião de diretoria, após a eleição, Cristina relata que estranhou o comportamento do presidente, do tesoureiro e da secretária em relação a ela, fazendo-a perguntar o que estava acontecendo, já que todos agiam como se ela não existisse: "não diziam ou perguntavam nada sobre as atividades da secretaria quando havia alguma dúvida". Foi então que o presidente diante de mais de 12 pessoas fez a seguinte pergunta a Cristina: "Não queres mais trabalhar no Sindicato?" Sem entender o que se passava, nem o tom da pergunta, Cristina relata ter se sentido constrangida, solicitando que constasse na ata que a partir daquele momento se dedicaria somente a Assessoria Jurídica, sem qualquer outro envolvimento com os trabalhos administrativos da secretaria.

A partir deste momento, Cristina percebe que foi desencadeado um processo de hostilidade em relação a ela. Os demais funcionários sequer a cumprimentavam. Na visão de Cristina "o ambiente de trabalho se tornou insuportável. A reforma da sede foi concluída e, me colocaram numa sala de 2m x 2,5m, sem ar condicionado (eles substituíram o ar central por aparelhos individuais, mas somente para os outros funcionários). Da mesma forma que ninguém falava comigo, também não me davam qualquer tarefa para fazer".

Em certa ocasião, Cristina relata que seus superiores a chamaram em uma sala e a pressionaram para pedir demissão, alegando que ela era uma funcionária muito cara. Após uma discussão, Cristina disse que não viajava mais de 70 km para chegar no trabalho e não ter absolutamente nada para fazer. A diretoria justificou que a decisão de mudar-se havia sido dela. Cristina afirmou que não pediria demissão.

Depois dessa ocasião, Cristina participou de uma outra reunião de diretoria, na qual a secretária a chamou de mentirosa na frente de todos, porque as suas despesas do plano de saúde não haviam sido cobradas. Cristina argumentou que não poderia mais ser cobrada em função do tempo e sugeriu que consultassem a outra assessora para assuntos trabalhistas. Ela diz que: "Fiquei indignada pela humilhação e passei um e-mail para toda diretoria alertando que, se episódios daquela natureza voltassem a ocorrer, eu iria à justiça".

Na reunião seguinte, Cristina relata que o presidente declarou ter ficado com raiva do e-mail que ela tinha enviado, pedindo que esclarecesse o que queria. Justificando-se, Cristina relata que: "Falei que apenas estava alertando a todos que meus direitos e prerrogativas de advogada estavam sendo violados. Que sequer privacidade eu tinha na minha sala, minhas gavetas eram reviradas, meus e-mails abertos e isso era crime. Para minha surpresa, todos disseram não ter ouvido a secretária me chamar de mentirosa, que eu estava ficando louca".

Como consequências da situação que vinha vivenciando, Cristina cita alguns problemas de saúde. "Desde o início deste martírio, comecei a ter problemas de

saúde. Tive uma pneumonia. Em novembro do mesmo ano, tive problemas estomacais, fiz inclusive cirurgia. Também fiz acompanhamento com nutricionista". Além disso, refere ter intensificado suas sessões de psicoterapia, pois não suportava mais sair de casa para ir ao trabalho. O terapeuta de Cristina recomendou que ela procurasse escrever o que sentia, pois isso a ajudaria. Na tentativa de recuperar seus méritos como funcionária daquela instituição, Cristina desabafa: procurei sempre deixar suficientemente claro que rótulos como: "Cristina és tu que mandas no sindicato", "Tu quem sabe, tu decide", "Tudo que tu fizeres eu assino em baixo", nunca me impressionaram ou me causaram deslumbramento, pois procurei sempre manter a exata dimensão dos meus limites como funcionária e do meu compromisso com a empresa, assim como também, nunca me encantaram convites para jantares, almoços e outras festividades extra profissionais, para me manter isenta de qualquer interferência externa na relação de trabalho. Seguindo o mesmo pensamento, a confiança e o respeito das pessoas é o reconhecimento mais gratificante e significativo do meu trabalho, pois tem valor imensurável, assim como a vergonha é para mim, a maior punição pelo erro cometido, decorrendo daí, o cuidado, zelo e o grau de exigência para evitá-lo".

Após quase dois anos, Cristina relata terem solicitado apenas um parecer por escrito, sobre um contrato com uma empresa. Como tal contrato apresentava várias cláusulas que contrariavam disposições legais, Cristina alega ter feito um parecer extremamente profissional, alertando a ilicitude do documento. Para sua surpresa, o contrato foi formalizado e celebrado.

Enquanto isso, a sala de Cristina ganhou ar condicionado apenas dois anos depois, embora no verão a temperatura ficasse em torno de 40°C e o pedido por escrito tenha sido encaminhado inúmeras vezes. Ela não foi mais convidada para as festas de confraternização. O seu salário e décimo terceiro sempre foram pagos dois/três dias após o pagamento dos demais funcionários, as correspondências endereçadas a ela não eram entregues, assim como os recados por telefone. Ela considera que: "Imperou a lei do quanto pior para mim, melhor para eles. Os funcionários, sem me dirigir à palavra, faziam ironias e deboches a mim, como provocação. Até o presidente, quando tive problema de estômago, me falou 'te cuida que tu vais morrer'. Em outra ocasião disse que psicoterapia era para louco e ainda bem que ele não precisava disso como eu. Foi muita humilhação".

Cristina refere ter vivido, nesses quase três anos em que se sentia sob tortura psicológica, vários problemas de saúde. Teve, no mínimo, duas pneumonias por ano, crises de bronquite, crises de coluna, hipotireoidismo, mas, principalmente, crises de depressão repetidas vezes. "Minha auto-estima ficou muito baixa, eu via a vida sem sentido, sem expectativa, chorava toda vez que tinha de levantar da cama para ir trabalhar. Foi horrível...".

Quando assumiu um novo presidente, ele convidou Cristina para retomar os trabalhos, alegando que ela não poderia ficar parada como aconteceu na gestão anterior. Cristina ficou entusiasmada e a pedido do novo presidente elaborou um Plano de Ações para a gestão e começou com visitas as empresas do interior. O novo presidente designou Cristina para coordenar este trabalho, contratando inclusive um auxiliar. Contudo, ainda outros problemas estavam por vir. Ela conta que "foi só eu voltar à ativa, para que houvesse problemas, pois o presidente e tesoureiro anteriores juntamente com os outros funcionários começaram uma verdadeira guerra para boicotar o que estava sendo feito".

Cristina relatou que alguém fez uma denúncia sobre a ilegalidade da contratação da empresa que Cristina tinha apontado como ilícita. Segundo ela, "eles não perderam tempo em me acusar de ter feito a denúncia. Só que, quem o fez teve acesso a documentos que eu em sabia que existiam e somente eles tinham acesso. Mais uma vez, fui crucificada publicamente".

A desconfiança acabou instalando-se entre todos. Contudo, ao final, pelo apoio da nova diretoria, Cristina continua trabalhando na instituição e está auxiliando na reestruturação da entidade que tem passado por várias mudanças.

Análise e discussão dos resultados

O relato dos participantes sobre a experiência de assédio moral que consideram ter vivenciado no ambiente de trabalho permite a reflexão sobre o significado deste fenômeno na vida das pessoas. O quadro a seguir elucida os principais elementos que caracterizam os relatos de assédio moral narrados pelos sujeitos, no que tange a especificidades e nuances dos casos.

Quadro 1. Semelhanças e diferenças entre os casos analisados

	André	Cristina
Atitudes Abusivas sofridas	Metas abusivas, supervisão excessiva, exposição em reuniões, ameaças de demissão	Tarefas triviais, isolamento, deterioração das condições de trabalho, atraso de salário, acusações e hostilidades.
Tipo de assédio	Vertical descendente	Vertical descendente e posteriormente misto.
Características da vítima que podem ter motivado o assédio	Competência e bom desempenho nas atividades, sempre cumprindo as metas, idade próxima à aposentadoria.	Competência e bom desempenho nas atividades, participação ativa na empresa, faixa etária comumente vitimizada, mulher.
Motivo do assédio	Inveja e rivalidade	Preferência pessoal por outro funcionário.
Duração do assédio	3 anos	3 anos
Sentimentos causados pelo assédio	Revolta contra a injustiça, humilhação, vergonha	Constrangimento, humilhação, indignação.
Conseqüências à saúde física e psíquica	Alterações no sono, depressão, ansiedade.	Problemas pulmonares e estomacais, dores nas costas, depressão.

Muitas são as atitudes que podem caracterizar uma situação de assédio moral, como pode ser observado na história de André e Cristina. Ambos citaram uma deterioração global no ambiente de trabalho, evidenciada por uma ampla mudança na forma como eram tratados e no contexto das atividades e relacionamentos vivenciados. André sentiu-se desqualificado pelo novo gerente que passou a acompanhá-lo em suas atividades, desvalorizar suas capacidades, fazer cobranças duras e acima das metas inicialmente propostas, além de constrangê-lo perante os colegas, citando-o como um mau exemplo. Cristina refere ter sofrido atitudes hostis e gestos de desprezo dos superiores e colegas, foi submetida a ficar sem atividades

ou executar tarefas muito aquém de suas capacidades, além de ter o ambiente físico de trabalho em péssimas condições.

Hirigoyen (2002) cita como um possível fator determinante e característico de assédio moral, a questão da idade da vítima, sendo que em 43% dos casos a faixa etária é entre 46 a 55 anos e este dado estatístico é comprovado também nos casos analisados neste estudo. Além disso, o estudo de Maciel, Cavalcanti, Matos e Rodrigues (2007) fez referência a uma maior prevalência no sexo feminino.

O ciclo do Assédio Moral dura em média três anos (Hirigoyen, 2002). Exatamente o período que André e Cristina relatam terem vivido essa experiência. Os ambientes em que os participantes trabalhavam eram diferenciados (empresa privada e sindicato), o que leva a pensar que, nesses dois casos estudados, as características da instituição não necessariamente estiveram relacionadas à percepção do assédio sofrido. Questiona-se preponderantemente a sensação de assédio experienciada por Cristina em uma instituição sindical, pois justamente deveria ser aquela encarregada de preservar a integridade do trabalhador. Esse dado denuncia o quanto o assédio caracteriza-se como uma prática disseminada que pode ocorrer em qualquer instituição em que existam relacionamentos interpessoais.

As características que de alguma forma podem ser observadas nos locais de trabalho dos participantes, principalmente o grande poder exercido pelos superiores, fazendo com que eles não tivessem a quem recorrer, dizem respeito à possível presença de formas inadequadas de gestão, dificuldades na comunicação, bem como a inexistência de regras precisas. Situações que, segundo a literatura (Guedes, 2004; Hirigoyen, 2002, 2005), favoreceriam a ocorrência de assédio moral. Nos dois casos, ao contrário do que se pode pensar, as pessoas que se sentiram vítimas de assédio não eram pessoas frágeis, incompetentes e indefesas. Ao invés disso, eram pessoas que tinham seu trabalho reconhecido, cumpriam as exigências que lhes eram feitas e tinham conhecimentos aprofundados da sua atividade e do contexto em que ela se inseria.

Como cita Hirigoyen (2002), a inveja, o ciúme e a rivalidade são sentimentos que frequentemente movem as pessoas a assediar. O grande problema, e também uma variável que limita consideravelmente a identificação da ocorrência de assédio moral trata da peculiaridade do uso de procedimentos sutis, pois "a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, uma vez que o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço" (Hirigoyen, 2002, p. 110). Isto é flagrante na percepção dos sujeitos analisados, quando, por exemplo, André relata que seu supervisor passou a acompanhá-lo em todas as vendas. As atitudes de controle, desconfiança e perseguição do gerente, na visão de André, eram vistas na empresa como adequadas e inerentes à supervisão, sendo então justificadas pela própria definição do cargo.

Com relação aos recursos utilizados para imobilizar a vítima (Wood Jr., 2002), a recusa à comunicação ficou caracterizada pela falta de explicação sobre o que estava ocorrendo, as ameaças e até mesmo a falta de cumprimento. A desqualificação apareceu sob a forma de desvalorização do trabalho realizado, de discriminação, assim como através de ironias, deboches e provocações. Destruindo a auto-estima, foram eleitas atitudes que feriam ao máximo os participantes: no caso de André, ele era seguidamente citado em reuniões de equipe como exemplo de um mau desempenho e Cristina foi submetida a atividades muito inferiores às suas capacidades, inclusive, sendo chamada de louca. O corte nas relações sociais fica

evidente pelo isolamento, assim como pelo boicote na relação com outros colegas ou pessoas vinculadas ao serviço. Já o constrangimento ocorreu de diferentes formas. No caso de André, foram estabelecidas metas muito acima do que seria possível cumprir, fazendo com que ele sempre estivesse entre os que não atingiam as cotas, bem abaixo do desempenho dos demais. Ao contrário, no caso de Cristina, as atividades que ela passou a exercer eram totalmente aquém das suas possibilidades, fazendo com que se sentisse inútil ou vivendo uma situação degradante. Sendo assim, pelo relato dos participantes pode-se observar um conjunto de situações que levam a pensar efetivamente na ocorrência de uma situação de assédio moral.

Nos dois casos, o principal assediador identificado pelos participantes foi um superior hierárquico, o que caracterizaria o assédio moral vertical descendente (Guedes, 2004; Hirigoyen, 2002). Mesmo sendo o mais comum, esse tipo de assédio causa bastante preocupação, uma vez que Hirigoyen (2002) considera que seja o que traz as consequências mais negativas para a saúde das pessoas, pelo fato delas sentirem-se isoladas e terem mais dificuldades para achar alguma solução. No caso de Cristina, além dos superiores, ela também sentia agressão dos colegas que começaram a partilhar o assédio, o que caracteriza o assédio moral misto.

No tocante às consequências do fenômeno, a questão da 'perda do sentido', citada por Hirigoyen (2002), elucida bem a problemática da confusão, que desestrutura e desorganiza a vítima, pois esta não consegue entender o porquê dos maus tratos. Além de uma maior fragilidade e do adoecimento físico, muitos outros foram os sintomas apresentados pelos participantes como consequências da percepção de uma situação de assédio sofrido. Foram citados alterações no sono, crises de choro, ansiedade, depressão, desânimo, baixa auto-estima e isolamento.

Cristina confirma as estatísticas da amostra feminina de referir crises de choro como uma das consequências da percepção de assédio. (Barreto, 2003). Também foram citadas consequências econômicas e sociais, principalmente, vinculadas à preocupação financeira. André, ao ser demitido, passou a ter uma grande preocupação com o sustento da família e levou consigo o traumatismo da violência, o que se constituiu em um grande obstáculo para a busca de uma nova ocupação. Isso ocorre porque, segundo Hirigoyen (2002), a pessoa sente-se sem energia para investir na procura por um novo emprego, em vista da imagem ruim que passa a ter de si mesma.

No tocante ao desfecho dos casos analisados, André acabou conseguindo um novo emprego e está em um ambiente totalmente diferente daquele em que sofreu o assédio moral. Já Cristina continuou no emprego anterior, mas que agora está sob nova direção. O grande fator indicado pelos participantes como o que auxiliou a lidar com o sofrimento vivenciado foi uma boa rede social. Familiares, amigos, médicos e outros profissionais da saúde foram citados como colaboradores no processo de afastamento da situação de assédio moral que consideraram terem sofrido.

FICHA CATALOGRÁFICA

MARESTONE, Rafael

O Assédio Moral nas Relações de Trabalho, Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA-Assis, 2012.

Orientador: Mauricio Doracio Mendes

Trabalho de conclusão de curso – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis-IMESA.

Pág.: 57

1. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho

CDD:
Biblioteca da Fema