



ISABELA CRUZ FRACASSO

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Bacharelado em Direito

Assis/SP

2018



O Assédio Moral nas Relações de Trabalho

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Isabela Cruz Fracasso
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Assis/SP

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

F797a FRACASSO, Isabela Cruz
O assédio moral nas relações de trabalho / Isabela Cruz
Fracasso.

Isabela Cruz Fracasso. – Assis, 2018.

45p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito) – Fundação Educacio-
nal do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1.Assédio moral 2.Violência-trabalho 3.Dignidade humana

CDD342.663

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ISABELA CRUZ FRACASSO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinadora: Gisele Spera Máximo

Assis/SP

2018

**“A satisfação reside no esforço, não no resultado obtido. O esforço total
é a plena vitória.”**

(Mahatma Gandhi)

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais, João Roberto e Renata, e à minha irmã, Polyana.

Foi pensando em vocês que sempre encontrei forças e motivação para dar o meu melhor e ultrapassar minhas limitações.

Vocês despertam o melhor em mim, e eu agradeço aos céus por ter vocês.

Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me sustentado até aqui, foi a Ele que recorri em todos os momentos difíceis, e a Ele que agradei em todos os momentos de glória, sem Ele eu nada seria. Aos meus pais, João e Renata, por apostarem e depositarem tanta esperança e confiança em mim, isso foi sem dúvidas o combustível para minha jornada. Ao meu companheiro de vida, Pedro Henrique, por todas as palavras de apoio, de encorajamento, por toda a paciência e por toda disposição a me ajudar nessa etapa tão decisiva. Às minhas parceiras de faculdade, Gabriella, Isabella e Tamara, que estiveram firmes e fortes ao meu lado nessa linda trajetória. Aos meus colegas de sala pelos conselhos e toda ajuda. A todos os meus professores, que me concederam não só a teoria jurídica, como também tantos conselhos e uma marca no meu coração, em especial ao meu querido professor e orientador Sr. Luiz Antonio Ramalho Zanoti por me passar tranquilidade, estar sempre à disposição, e por me ajudar com tanta boa vontade a completar esta etapa. A esta faculdade que me ensinou muito mais do que o conhecimento jurídico, aqui aprendi muito sobre responsabilidades, sobre ter fé no futuro e a sentir tamanho entusiasmo para trilhar minha vida profissional. Agradeço também a todos aqueles que direta ou indiretamente me ajudaram a concluir este trabalho.

Sinto enorme gratidão a todos vocês.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - A DIGNIDADE HUMANA E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

1.1. A Dignidade Humana e a Proteção do Trabalhador.....	12
1.2. Outros Princípios no Direito do Trabalho.....	14
1.2.1 Princípio da Proteção.....	15
1.2.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos.....	15
1.2.3 Princípio da Primazia da Realidade.....	16
1.2.4 Princípio da Razoabilidade.....	17
1.2.5 Princípio da Boa-Fé.....	18

CAPÍTULO II - O ASSÉDIO MORAL

2.1. A Evolução do Reconhecimento do Assédio Moral nas Relações de Trabalho.....	19
2.2. A Definição de Assédio Moral e seus Diferentes Termos.....	22
2.3. Espécies de Assédio Moral.....	24
2.4. O Assédio Moral: caracterização no dia-a-dia das empresas.....	25
2.5. Quando não é caracterizado Assédio Moral?.....	26

CAPÍTULO III - OS EFEITOS CAUSADOS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Efeitos do Assédio Moral no Trabalho para o Assediado.....	28
3.2. O Assédio Moral do ponto de vista do Agressor e do Agredido.....	30
3.3. Consequências Jurídicas decorrentes do Assédio Moral.....	31

CAPÍTULO IV - ANÁLISE DE CASO CONCRETO

4.1. Apresentação dos Casos.....	35
4.2. Análise dos Casos dos Trabalhadores Vítimas de Assédio Moral.....	39
Considerações Finais.....	43
Referências Bibliográficas.....	44

RESUMO

O presente estudo consiste na abordagem do assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo sua caracterização, formas de prática, fundamentação, efeitos e também análise de dados e de caso concreto. Foi aplicada nesse trabalho a metodologia dividida primeiramente em um estudo bibliográfico e secundamente uma análise de caso concreto, trazendo informações por meio de análise de relatos de situações ocorridas com algumas pessoas que foram vítimas de assédio moral.

A exposição dos trabalhadores à situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho e deve ser tratado com seriedade em todos os casos.

Trouxemos uma reflexão crítica sobre o tema na atualidade, colaborando para a conscientização, não só do trabalhador, como também da sociedade, e ainda, do empregado que na maior parte dos casos não tem ciência de que é vítima de assédio moral.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio no trabalho; violência moral; dignidade humana; direitos do empregado; lei trabalhista.

ABSTRACT

The present study consists of the approach of morality, the work environment, the recovery of its characterization, the forms of practice, the foundation, the work and also the analysis of data and concrete cases. The statistical analysis was carried out in the middle of a bibliographic and secondary study of a concrete case analysis, bringing information through analysis of reports about the situations that occurred with some people who were victims of moral harassment.

The exposure of the workers to the humble and embarrassing, repetitive and prolonged tasks during a working day and no exercise of their duties is as detailed an experience as the work and should be treated seriously in all cases.

It has a critical analysis on the subject nowadays, collaborating to raise awareness not only of the worker but also of society, and of the employee who is in most cases not aware of what is the victim of moral harassment.

KEYWORDS: Harassment at work; moral violence; human dignity; employee rights; labor law.

INTRODUÇÃO

É sabido que o assédio moral no trabalho não é recente e não tem apenas repercussão na esfera jurídica, posto que compromete a saúde mental do assediado, trazendo danos muitas vezes irreversíveis ao seu psicológico.

Apesar da publicidade que hoje é dada ao assunto, ainda tem-se o alto índice de acontecimentos de assédio moral, visto que na maioria das vezes, os casos não atingem grande parte da população, afinal o medo do assediado em expor a situação e ficar mal visto no ambiente cooperativo, ou ainda, vir a perder o emprego, acaba sendo maior que as situações constrangedoras que o trabalhador sofre.

Mesmo com a publicidade, ainda existem dificuldades em conceituar o que vem a ser, em termos teóricos e práticos, o assédio moral nas relações trabalhistas.

Neste trabalho, visamos a evidenciar de fato o que é, como ocorre, as consequências da prática e todos os direitos do trabalhador quanto ao assédio moral.

Abordaremos neste trabalho o tipo de assédio moral mais comum nas relações de trabalho, trata-se do assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado, ou seja, o assédio vindo de quem tem poder direto sobre a vítima, aproveitando-se da situação para exercer tal conduta.

CAPÍTULO I

1.1. A Dignidade Humana e a Proteção do Trabalhador

Ao falarmos de dignidade da pessoa humana, nos referimos a um valioso princípio que serve de proteção e condição para a existência de todas as pessoas.

Sabe-se que o Princípio da Dignidade Humana norteia todos os demais princípios, uma vez que o mesmo é assegurado pela nossa Constituição Federal como fundamental:

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

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

A dignidade humana jamais deve ser ignorada, visto que é base de todos os direitos fundamentais, devendo ser respeitado por todos, inclusive pelo Estado.

É sabido que os direitos fundamentais tem como função a defesa do cidadão, sempre o protegendo e garantindo as condições dignas para sua sobrevivência.

Plácido e Silva (1967, p.526) consigna que:

Dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.

O autor se refere à uma base moral, esta é o norte que irá direcionar a pessoa a tomar suas atitudes, afinal todo ser humano busca uma teoria para suas atitudes, a fim de atingir o reconhecimento por partes dos seus semelhantes.

No que diz respeito à dignidade humana, é evidente que o trabalho traz uma condição para sobrevivência, ou seja, a pessoa obtém uma realização pessoal ao

trabalhar, uma realização material, se sentindo realizada moralmente perante a sociedade.

Segundo Maria do Perpetuo Socorro Wanderley, Desembargadora Federal do Trabalho do TRT, da 21ª Região:

A proteção à dignidade da pessoa humana é analisada segundo duas concepções: uma ampla, na qual se encontram a concepção individualista e ligada a cada indivíduo isoladamente e a concepção específica na qual é objetivada a espécie e, como tal, tem como depositário da dignidade a humanidade, e não o ser humano em si, e pode levar em último caso a proteger o indivíduo contra si mesmo. Daí um olhar à dignidade sob o enfoque da ordem pública e, como tal, a eficácia vertical do valor de modo a incidir na relação entre cidadão e Estado.

Dessa forma, é possível observar, que o princípio da dignidade humana abrange proteção tanto individual a cada ser humano quanto proteção em espécie, de todos os humanos quanto à coletividade.

É fato que o ser humano necessita viver em sociedade; portanto, quando um trabalhador inicia sua jornada de trabalho adjunto de uma empresa, tem de haver uma adaptação para viver em conjunto para somar na empresa, respeitando e sendo respeitado em todos os aspectos e, principalmente, portando de proteção à dignidade humana.

Ocorre que, na maioria das vezes, esses trabalhadores com o receio de perder sua oportunidade de trabalho, tendo em vista a crise na qual passa nosso país atualmente e, conseqüentemente, com o mercado de trabalho ficando cada vez mais restrito, estes trabalhadores passam por certas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho, que ferem o princípio da dignidade humana, e mesmo assim se calam, não fazendo jus à sua proteção como ser humano digno e vivendo em um ambiente hostil e humilhante.

Nas palavras de Sarlet (2001, p.60), a dignidade da pessoa humana é definida como:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da

comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

É importante esclarecer que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o mais importante, e cabe em todas as matérias e aspectos.

1.2. Outros Princípios no Direito do Trabalho

Os princípios do direito do trabalho têm a função de informar, orientar e normatizar, tanto os aplicadores do direito quanto os elaboradores de normas.

Eles devem ser aplicados em todos os casos, uma vez que são uma base, a partir deles lacunas podem ser preenchidas e direitos são resguardados, alcançando a eficácia plena do direito do trabalho.

Tratando-se de Direito do Trabalho, é evidente que os princípios assumem uma magnitude, pois a atuação em relações jurídicas, mediante trabalho humano envolvendo subordinação e a garantia de remuneração, por salientar o diferente posicionamento entre as partes, os princípios tem tamanha relevância.

No entendimento de Martinez (2016, p.107):

(...) Os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça. Celso Antonio Bandeira de Mello, por isso, com a maestria que lhe é habitual, o define como mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico.

Os princípios, na linguagem jurídica, são “proposições gerais inferidas na cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e

aplicação do direito”, segundo Delgado. Por isto são chamados de bases gerais, devemos nos basear nos mesmos na hora de criar, interpretar ou aplicar uma lei.

1.2.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção é um dos primeiros princípios do direito do trabalho, posto que ele garante proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, ao trabalhador.

Nas palavras de Martinez (2006, p.108 e 109):

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais. Em tais hipóteses, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco (...) O princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas.

Conclui-se que o que se garante é uma proteção do empregado e não do empregador, em virtude do empregador ter força maior, fazendo com que o trabalhador seja vulnerável, e em vista disso, tal princípio manifesta-se criando uma linha tênue entre as partes, com o fim de equilibrá-las, distribuindo ambos no mesmo patamar, tratando os desiguais de forma distinta visando a igualdade.

1.2.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos

O Princípio da Indisponibilidade de Direitos garante que os direitos trabalhistas dos trabalhadores sejam irrenunciáveis e indisponíveis, ou seja, não podem ser transferidos ou renunciados. De acordo com o entendimento de Martinez (2006, p.114), esta proteção visa, em última análise, “proteger o trabalhador de suas

próprias fraquezas”, pois o trabalhador poderia, por ventura, renunciar ou transferir direitos que são fundamentais para com sua dignidade, como abono salarial, aviso prévio, adicional noturno, FGTS, faltas justificadas, hora extra, jornada de trabalho de até 8 horas diárias, licença maternidade, 13º salário, vale transporte, direito de greve, entre outros.

Podemos citar o art. 9º da CLT, como uma maneira de consolidar a ideia de que, se os direitos trabalhistas forem transacionados por ato de má-fé e com a finalidade de burlar a lei trabalhista, estes atos serão considerados como nulos. Assim sendo, temos: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Os atos indicados no artigo em tela não serão apenas aqueles preceitos referidos na CLT; porém, outros dispositivos legais sobre regras trabalhistas serão tidos como nulos se houver fraude, má-fé, lesão e desvirtuamento das normas trabalhistas. (<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho> . Acesso em 18 de abril de 2018)

Portanto, não só os atos com finalidade de burlar a lei trabalhista são nulos, como também outros dispositivos legais sobre regras trabalhistas, levando-se em conta sempre nossa Constituição Federal, por exemplo, não se deve tratar com legalidade atos que ferem a mesma, uma vez que os direitos do trabalhador tem de ser respeitados, bem como o direito à saúde física e mental do trabalhador, o direito ao ambiente de trabalho digno, saudável e harmonioso.

1.2.3 Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio, também de extrema importância no direito do trabalho, corresponde à valorização dos fatos concretos de forma eminente em relação aos fatos formalmente definidos.

A primazia da realidade baseia-se no fato de que o trabalhador necessariamente encontra-se em uma relação de potencial fragilidade em relação a seu empregador. Isso pode fazer com que ele seja coagido a concordar com certas condições formais que o prejudicam, sendo diferentes daquelas que ocorrem na prática. (Direitos do Trabalhador - <https://direitosbrasil.com/o-que-e-primazia-da-realidade/> Acesso em 20 de Abril de 2018)

Nota-se que o referido princípio garante a proteção ao trabalhador, posto que trata-se de parte débil nas relações trabalhistas, em nenhuma circunstância o mesmo deve aceitar exigências formalmente positivas, mas que na realidade não dizem respeito à realidade. Ocorrências que, infelizmente, diversas vezes e em diferentes trabalhos vem a acontecer, devido ao temor do trabalhador em se opor quanto a estas exigências de seu empregador.

Assim, conclui-se que tal princípio não mascara a verdade, evidenciando sempre o que de fato ocorreu.

1.2.4 Princípio da Razoabilidade

De acordo com a observância do significado da palavra “razoabilidade”: é um conceito jurídico, ligado à ideia de bom senso e proporcionalidade. Nas relações de trabalho, o bom senso e a proporcionalidade devem ser aderidos em todos os aspectos em razão de tratar-se de contratos de trabalho, onde devem ser evidenciados não somente os direitos de uma só parte, como de ambas, portanto este princípio abrange tanto o empregado como o empregador.

Nas palavras de Santos, advogado na área trabalhista, civil e empresarial:

O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que agem em conformidade de razão nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos. (...) o princípio estampa de fato a congruência lógica entre o que dispor para não prejudicar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo.

(Em https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11272 - Acessado em 21 de abril de 2018)

Conseqüentemente este princípio norteia na solução dos casos, seja delimitando ou expandindo direitos, tendo sempre em vista o equilíbrio, que deve emanar do bom senso.

1.2.5 Princípio da boa-fé

É um respeitável princípio, no qual são presumidas as atitudes das pessoas como de boa-fé, ou seja, atitudes com boas intenções.

No Direito do Trabalho, este princípio há de ser extremamente recorrente, tendo em vista se tratar de uma característica fundamental nas relações trabalhistas.

Conforme dispõe Martinez:

(...) a boa-fé é exigida como dever acessório na formação dos contratos e protegida durante o transcurso dos ajustes já formados. Por força dela cada um dos sujeitos de uma relação jurídica deve oferecer informação ampla e irrestrita, sobre os detalhes do negócio a ser praticado ou do ato jurídico que está em desenvolvimento. Alguns desses detalhes podem ser extremamente relevantes a ponto de influenciar a celebração do ajuste ou a continuidade executiva do negócio. Os parceiros contratuais, segundo o princípio da boa-fé, devem atuar com confidencialidade, com respeito, com lealdade e com mútua cooperação.

Portanto, o princípio da boa-fé é essencial nas relações de trabalho, e, quando este princípio é violado tem-se a desvalorização da ética, ocorrendo um abuso do direito em vista do comportamento mal intencionado.

CAPÍTULO II – O ASSÉDIO MORAL

2.1. A Evolução do Reconhecimento do Assédio Moral nas Relações de Trabalho

Equivoca-se quem acredita que é recente a prática de assédio moral nas relações de trabalho, desde os primórdios da humanidade já existiam práticas de assédio moral em diversas áreas.

Ocorre que:

A percepção e reprovação da sociedade para com certos atos cruéis, rotulados desumanos, a sensibilidade, essencial ao combate da reprovável conduta invasiva, tem crescido palpavelmente nas últimas décadas. Justamente essa percepção mais aguçada dos problemas sociais relativos à violência é que traz a possibilidade de combatê-los.

De acordo com Silva, a questão da violência e as violações dos direitos humanos no Brasil, especialmente as que atingem a vida e a integridade física dos indivíduos, têm sido amplamente divulgadas na sociedade em geral, aparecendo com bastante ênfase nos meios de comunicação de massa e, segundo as pesquisas de opinião pública, constituem-se em uma das maiores preocupações da população nas grandes cidades.

(Em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo,29207.html> Acessado em 05 de junho de 2018)

É certo que o assédio moral tem sido muito discutido e evidenciado nas últimas décadas. É a maior preocupação dos trabalhadores, portanto o ideal é, cada vez mais, fazer com que o maior número de pessoas tenham acesso às informações a respeito, para que elas possam se posicionar mediante dessas ocorrências, em busca de extinguir a prática.

Conforme descreve Paroski:

No latim vulgar, trabalho é tripaliare e significa torturar. No latim clássico é tripalium, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos. (Em

Considerando o passado histórico do Brasil, o qual os trabalhadores eram acometidos a atrocidades, tratados com total desrespeito, brutalidade, tormentos, vexações, violências e castigos, tudo em vista do alcance máximo de produção no trabalho, vale ressaltar que somente após muita luta é que chegamos nos dias de hoje com os direitos do empregado reverenciados, o que não ocorria antigamente.

Desde os primórdios da humanidade e do surgimento do trabalho o assédio moral existe e participa do processo disciplinar: nos ofícios dos antigos artesãos; nos casos de escravidão; nos feudos da Idade Média; nas indústrias da Era Moderna pós-Revolução Industrial e perdura ainda e até hoje.

Até antes dos anos 90, os estudos embasavam-se na área de saúde do trabalho e em estudos sociológicos que analisavam as mudanças de estrutura e as relações de trabalho. Apenas na década de 1990 inicia a discussão e o próprio conceito de assédio moral no trabalho.

Em 1992, Andrea Adams escreve o livro "Bulling at Work", levando o conceito de bullying ao ambiente de trabalho. Em 1996, o sueco Heinz Leymann fez uma vasta pesquisa sobre o comportamento violento, chamado por ele de "psicoterror", no ambiente de trabalho. Em 1998, a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen lança o best-seller *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* que inaugurou o debate em vários países e inspirou a realização de muitas pesquisas com a temática. Foi também em 1996 que a Organização Mundial do Trabalho publicou um relatório analisando diversas formas de violência no trabalho. (Em <https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral> Acessado em 05 de junho de 2018)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu em seu artigo 23, inciso I, que todo homem tem direito ao trabalho e a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego. Analisando os dizeres de todo homem ter direito a condições justas e favoráveis de trabalho, fica evidente que a prática de assédio moral viola este artigo, e, portanto acaba a ir de encontro com a Constituição Federal de 88, que protege os mecanismos de proteção dos Direitos Humanos. Dá-se aqui, um avanço na proteção do trabalhador, que antes da década de 80 não era apontado.

Leymann, médico alemão pioneiro no tema que em 1984 desenvolvia estudos, descreveu:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (Em <http://www.nesc.ufrj.br/cursos/assediomoral/oqueeh.htm> Acessado em 06 de junho de 2018)

Após a década de 90, as discussões a respeito do assédio moral tomaram cada vez mais o espaço na mídia, passou a ser dada mais importância ao bem estar, à saúde psicológica, à honra e à moral do trabalhador.

Nos últimos 20 anos houve muitos avanços na compreensão do tema e vários trabalhos acadêmicos passaram a identificar outras práticas não enquadradas exatamente como assédio moral, mas trazendo igualmente sofrimento e outras consequências danosas aos trabalhadores. O conceito tem sido ampliado para assédio organizacional, assédio moral coletivo, violência organizacional, violência psicológica no trabalho, caracterizando-o como instrumento de gestão.

As empresas o utilizam como forma de pressão por aumento de produtividade omitindo-se e até justificando a prática de seus gestores, chegando muitas vezes a estimulá-las.

Cobranças insistentes por cumprimento de metas inatingíveis, estímulo à competição exacerbada entre colegas, divulgação de rankings, exposição vexatória de trabalhadores por não atingimento de níveis produtividade impostos, são algumas situações recorrentes. (Em <http://spbancarios.com.br/04/2014/assedio-moral-ganhou-dimensao-nos-anos-90> Acessado em 06 de junho de 2018)

É de extrema importância a discussão que, ao passar dos anos, faz-se mais presente seja por meios de comunicação, seja no “boca a boca”, seja em trabalhos acadêmicos, o importante é manter o assunto em evidência, para que as pessoas tenham conhecimento das inúmeras ocorrências e formas de prática, para a conscientização das vítimas e conseqüentemente o reconhecimento de seus direitos, a também conscientização do agressor e da nossa sociedade, que precisa urgentemente cada vez mais se posicionar a respeito, fazendo com que o tema seja debatido para que, em um futuro próximo seja erradicado.

Conforme dispõe Araújo:

A prática de assédio moral no local do trabalho não parece, mas tudo é decorrente da economia mundial. É a batalha pelo custo do produto, é a disputa entre os grandes capitais que vêm desaguar sobre a relação de trabalho. No final do século XX início do século XXI houve uma profunda mudança entre capital e trabalho em decorrência da imposição da nova tecnologia, marcada principalmente pela robótica, expansão momento a

momento da informatização e telemática, tudo em busca de maior produtividade, com menor custo, gerando assim menor emprego de trabalho humano, gerando o desemprego formal e ampliando o informal, forçando a flexibilidade e ocasionando maior desemprego.

Como não podia deixar de ser, esta revolução tecnológica, com a cara neoliberal incentivou a globalização, que com o comércio mundial, influenciou, diretamente, no aspecto econômico, gerando maior desigualdade entre nações ricas e pobres.

Esta luta econômica gerada pelo neoliberalismo gerou uma nova realidade da organização do trabalho enfraquecendo o mais desfavorecido, que é o trabalhador, em relação do tomador da mão de obra. O novo sistema, em busca da maior lucratividade, se vê na obrigação de reduzir a mão de obra, exige daqueles que ainda conseguem manter o contrato de trabalho, maior desempenho, desaguando, em grande parte das vezes o poder de comando do empregador em atitudes abusivas, humilhantes, o que vem caracterizar abusos que se transformam, com a repetição, em assédio moral.

(Em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>
Acessado em 06 de junho de 2018)

Hoje ainda existem muitos casos de assédio moral no Brasil, pois o momento que vivemos é da ininterrupta busca por mais produção, em menos tempo, exigindo muito do empregado, ocasionando em prática de condutas abusivas, e infelizmente a criatividade, negativamente falando, é grande. Quando acredita-se que já foi visto de tudo em termos de aspectos de assédio moral, vem uma nova conduta que surpreende negativamente.

2.2. A Definição de Assédio Moral e seus Diferentes Termos

Analisando o significado de assédio moral, de acordo com o dicionário, o assédio significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. Assediar, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

Nas palavras de Hirigoyen, trata-se de toda e qualquer conduta abusiva, podendo ser realizada por gesto, palavras, comportamento ou atitude 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.

Não existe uma forma específica que caracteriza o assédio moral, é preciso uma conduta que abale a integridade psíquica ou física da pessoa.

Guedes (2008, p.33) entende que:

O assédio moral é o conjunto de todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamento do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

É fato que, conforme descrito nos conceitos acima, para caracterizar assédio moral tem que haver continuidade, portanto não há que se falar em assédio moral quando for uma única vez a ocorrência da conduta constrangedora.

Existem diferentes termos que caracterizam o assédio moral, como os termos *mobbing* ou *bullying*. Ambos são formas de maus tratos psicológicos.

Eles não se diferem tecnicamente falando, por esta razão podem ser vistos como termos que se complementam, o que os diferenciam são a origem da conduta, e a qual tempo ocorre. Isto é, sempre haverá assédio psicológico, quando ocorre nas escolas, entre os alunos é chamado de *bullying*, quando é visto um quadro entre empregado e empregador é chamado de *mobbing*.

Nas palavras do professor Nelson Campos Ramalho, o *mobbing* é que é um fenómeno duradouro, sistemático, com um propósito de lesar a pessoa em causa ao ponto de a fazer, por vontade própria, abandonar o seu posto de trabalho.

O *mobbing* é um termo baseado em condutas ríspidas, humilhantes e repetitivas ocorridas no ambiente de trabalho. Este termo deriva do verbo to mob, que significa maltratar, atacar, cercar, assediar, rodear. Essa conduta visa manipular e humilhar o empregado, que teme o desemprego.

O *bullying* é um termo derivado do verbo to bully, que significa tiranizar, ameaçar, oprimir. Este termo descreve uma forma de assédio praticada por uma pessoa que de alguma forma, tem condições de exercer o seu poder sobre alguém ou sobre um

grupo mais fraco, conforme caracterizado pelo dicionário virtual, Wikipedia. Tal conduta ocorre visando uma intimidação vexatória, assim como o assédio moral.

Calhau (2009, p.98) expõe sobre o tema com maestria:

O fenômeno *bullying* estimula a delinquência e induz a outras formas de violência explícita, produzindo, em larga escala, cidadãos estressados, deprimidos, com baixa autoestima, capacidade de auto aceitação e resistência à frustração, reduzida capacidade de autoafirmação e de auto expressão, além de propiciar o desenvolvimento de sintomatologias de estresse, de doenças psicossomáticas, de transtornos mentais e de psicopatologias graves. Tem, como agravante, interferência drástica no processo de aprendizagem e de socialização, que estende suas consequências para o resto da vida podendo chegar a um desfecho trágico.

Ambos os termos acima explanados, complementam-se, são condutas derivadas de assédio moral, são condutas negativas que devem ser erradicadas em nossa sociedade, e por esta razão devem ser debatidas assim como o assédio moral.

2.2. Espécies de Assédio Moral

Neste trabalho, abordamos apenas uma das espécies de assédio moral, o praticado pelo empregador contra o empregado, porém existem mais duas, totalizando três espécies.

A primeira espécie, que é a abordada neste trabalho, é a do Assédio Moral Vertical Descendente, é o assédio praticado pelo empregador ou superior hierárquico contra o subordinado.

A segunda espécie, é o Assédio Moral Vertical Ascendente, trata-se do contrário do descrito anteriormente, é quando o assédio moral é cometido por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico.

E a terceira é o Assédio Moral Horizontal, é o assédio praticado por funcionários do mesmo nível hierárquico, nesta espécie não há relação de subordinação, é o

assédio entre os trabalhadores. Este tipo de assédio normalmente ocorre em empresas onde há competição entre os trabalhadores.

É válido repetir que neste trabalho é feita a abordagem do Assédio Moral Vertical Descendente.

2.3. O Assédio Moral: caracterização no dia-a-dia das empresas

Ao tratarmos de assédio moral no ambiente de trabalho, visualizamos uma situação rotineira de exposição à violência moral dos empregados, seja por perseguições, instruções indefinidas, aumento de tarefas, imposição de horário diferente dos demais de forma injustificada, isolamento, comentários indevidos, insultos constantes, atribuição ao trabalhador de erros que não existiram, indução da vítima ao erro, críticas injustas, recusa de contato, desconsideração de recomendações médicas e até mesmo a restrição ao uso de sanitários.

Essas são algumas de muitas outras situações que ocorrem diariamente em diversas empresas, ficando o empregado na maioria das vezes com problemas de saúde, e ainda, fazendo com que o mesmo aceite calado passar por tais situações por medo de perder a vaga no trabalho.

Infelizmente, são comuns até mesmo em renomadas empresas, as frases como:

A empresa não precisa de incompetente igual a você!
Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!
Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?
É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!
Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
(Em <http://assediomoral.org/spip.php?article4> Acessado em 08 de junho de 2018)

Atitudes e dizeres que desmotivam e humilham o trabalhador, causando-lhe sérios efeitos em sua saúde.

Deve-se considerar alguns elementos que caracterizam o assédio moral, como a frequência e a repetição do ato, conforme a afirmação de Martins, (2012,p.102): “A repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral”.

Outro elemento que caracteriza o assédio moral é a intenção de assediar a vítima, existe a necessidade da intenção, afinal, pode acontecer do trabalhador interpretar como assédio uma situação que não seja.

Portanto é de extrema importância que o assediador seja informado sobre suas atitudes, para que as interrompa.

2.4. Quando não é caracterizado Assédio Moral?

Existem algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral, por esta razão cada caso deve ser precisamente analisado, como:

O caso de ocorrência de situações aleatórias que envolvam constrangimento e humilhação do empregado, qualquer situação de exemplo de assédio moral, mas desde que não haja frequência não se enquadram no assédio moral, pois a frequência é uma característica essencial ao tratar de assédio moral no ambiente de trabalho.

Situações de más condições de trabalho, também é um exemplo, uma vez que as condições de espaço do ambiente de trabalho não caracterizam o assédio moral, somente caracterizam caso o trabalhador seja tratado com diferença, tendo que exercer o seu trabalho em local diferente dos demais trabalhadores, neste caso o objetivo do assediador teria que ser desmerecer o trabalhador, caso contrário não se enquadra em assédio moral;

Situações de exigências profissionais, que muitas vezes podem ser confundidas com o assédio moral, porém, vale lembrar que qualquer trabalho exige profissionalmente do trabalhador, havendo uma imposição do empregador para com o empregado, tendo em vista a necessidade de produção de trabalho, mas em alguns casos acaba havendo confusão entre termos.

Por conseguinte, fica claro que nem toda conduta do empregador trata-se de assédio moral, por esta razão é essencial que cada caso seja minuciosamente analisado.

CAPÍTULO III - OS EFEITOS CAUSADOS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Efeitos do Assédio Moral no Trabalho para o Assediado

A prática do assédio moral é a causa de sérios efeitos que prejudicam a vida da vítima, sendo eles psíquicos ou físicos, afetando a saúde, o desenvolvimento profissional e até mesmo a família da vítima.

Nas palavras de Araújo, em seu artigo no site Migalhas:

O assédio constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e à saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil das relações organizacionais, sendo mais frequente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza invisivelmente nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e na sociedade. (Em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral> Acessado em 01 de julho de 2018)

O autor declara que o assédio moral é mais frequente com as mulheres e os adoecidos, porém é importante ressaltar que a conduta ocorre independentemente do gênero, raça ou área. O fato é que muitos trabalhadores sofrem ou, em algum momento de sua vida profissional já sofreram com essa conduta. De acordo com senso de pesquisas, a quantidade de ocorrências de assédio moral no trabalho na qual a vítima é do sexo feminino ou pessoa adoecida, são maiores que de pessoas do sexo masculino e pessoas saudáveis.

Conforme explanado no site assediomoral.org há uma série de sintomas desenvolvidos pela vítima de assédio moral, como: crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, insônia, depressão, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, sede de vingança, sentimento de inutilidade, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, falta de apetite, falta de ar, passa a tomar bebidas alcoólicas, ideia de suicídio e até tentativa de suicídio.

Todos os sentimentos acima descritos, principalmente o estresse, ansiedade e a depressão afetam a qualidade de vida do trabalhador tanto no aspecto profissional quanto no pessoal. A pessoa que sofre o assédio passa a ver o ambiente de trabalho com receio e insegurança, perde-se a ambição e o ânimo para executar as atividades profissionais. Já no âmbito pessoal, a pessoa fica sem paciência, sem ânimo ao voltar para a casa, tendo atitudes distintas das costumeiras e muitas vezes passa a desencadear problemas familiares.

Portanto, com o assédio moral, ocorre uma baixa autoestima pessoal e profissional, conforme descreve Araújo no site Migalhas:

Deixando o trabalho de gerar satisfação pessoal resultando até a desestabilização familiar, os sentimentos de indignidade, inutilidade, refletem na autoestima do trabalhador e essa situação tende, sempre a se gravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, passando a ser inseguro, perdendo assim, a autoconfiança o que lhe dificultará retornar ao mercado de trabalho.

(...) A satisfação pelo que se faz reflete diretamente no resultado final da produção. O assédio moral só poderá levar a um resultado inverso pela sua própria perversidade. Sem maiores comentários pois a conclusão é lógica e faz com que a organização do trabalho, através de suas chefias e gerências, se dedique mais na preparação de um ambiente sadio de trabalho com um tratamento mais digno aos trabalhadores.

(Em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral> Acessado em 01 de junho de 2018)

Interpretando Heloani (2003, p.240), que ensina que o assédio moral no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam. Mesmo que seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Os efeitos causados nas vítimas de assédio moral são sérios e graves, fazendo com que essas pessoas necessitem de acompanhamento psicológico, buscando a melhor saída para cada vítima.

Identificado o assédio moral, suas consequências atingirão o assediador, os efeitos incidirão também sobre a empresa, e ainda, sobre o ambiente de trabalho, pois causa dano no ambiente, tirando a paz dos demais funcionários.

3.2. O Assédio Moral do ponto de vista do Agressor e do Agredido

A ocorrência do assédio moral, como qualquer outra conduta em nossa sociedade, sempre haverá dois pontos de vista distintos.

O assediador, como já mencionado neste trabalho, tem que ter a intenção de assediar a vítima para caracterizar o assédio moral, portanto existem casos no qual o agressor assedia a vítima mas quando questionado este alega ter agido normalmente na sua posição dentro da empresa.

Por outro lado, existem dois tipos de agredido, aquele que tem a consciência sobre o que vem sofrendo e aquele que não tem a ciência de que trata-se de assédio moral.

A questão é que existe o agressor que tem a consciência sobre sua conduta e mesmo assim não deixa de humilhar, aterrorizar psicologicamente a vítima, este, quando notificado não faz questão de cessar suas atitudes, e ainda, aquele agressor que não tem a noção do que está causando na vítima muito menos de que a forma como ele próprio age trata-se de assédio moral, achando que está simplesmente agindo da forma que sua posição dentro do ambiente de trabalho exige.

A respeito do agredido, muitos são os casos no qual a pessoa sabe que sofre de assédio moral e se cala, tentando desacreditar do que vivencia com receio de vir a perder sua oportunidade de emprego, e então vivem o terror psicológico e sofrem com todos os efeitos e mesmo assim não apontam os ocorridos.

E ainda, há casos em que a vítima não tem conhecimento a respeito da conduta de assédio moral, a pessoa acha que é algo comum, apenas a chamada “pressão do

trabalho”, e não consegue sair da situação, sofrendo os efeitos do assédio sem tê-lo identificado.

Acima de qualquer ponto de vista, é importante ressaltar a importância de proteger a dignidade humana, fazendo com que haja a correção o mais rápido possível, visando cessar com o assédio, a fim de proteger a vítima, afastando-a dos sérios efeitos psicológicos e causados por esta cruel conduta.

3.3. Consequências Jurídicas decorrentes do Assédio Moral

No ordenamento jurídico brasileiro, não existe uma legislação específica que defina assédio moral, em âmbito federal existem apenas projetos de lei. O assédio moral ainda não é considerado como crime, mas como ato ilícito.

Conforme a linha seguida neste trabalho, que trata do assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado, após a conduta do assédio moral, poderão ocorrer algumas consequências jurídicas tanto para o assediador, a empresa e o ambiente de trabalho, como para o assediado, com o intuito de ampará-lo dos danos causados pelo assédio. Lembrando que também existe a situação onde o preposto da empresa pratica assédio moral contra seu subordinado, portanto não somente o dono da empresa, mas também gerentes, diretores, entre outros funcionários que com nível hierárquico acima da vítima, vale lembrar que neste caso a empresa também responde pela conduta do preposto, pois a mesma tem função de fiscalização para evitar esse tipo de ocorrência.

Quando ocorre o assédio moral, é a dignidade humana da vítima que está sendo prejudicada, nas palavras de Silva, no site Conteúdo Jurídico:

A prática do assédio moral agride direitos essenciais da pessoa, permitindo que esta tenha a sua integridade física, psíquica, intelectual e social lesionada, visto que há um terror psicológico que afeta precisamente o cerne da personalidade. (Em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-moral-e-a->

Violando então a Constituição Federal, que em seu artigo 5º, inciso X descreve:

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:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A partir disto, é certo afirmar que quando o trabalhador sofre o assédio, está amparado pela Constituição Federal, e é assegurado o direito a indenização pelo dano moral decorrente da violação de sua honra e imagem, que são violadas com a conduta.

Além do artigo 5º, a Constituição Federal também assegura em seu artigo 225 que as pessoas tenham direito ao ambiente sadio, até mesmo o ambiente de trabalho, e é fato que a prática do assédio moral não faz com que o ambiente seja sadio, muito pelo contrário.

O empregado poderá ser amparado a partir da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu artigo 483, em suas alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “g” que descrevem:

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;
- 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;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Em diversos casos de assédio moral, o empregado não suporta as situações humilhantes e acaba pedindo sua demissão, abrindo mão de receber verbas rescisórias, porém, conforme descreve Vassole, no site Saber a Lei:

Ocorre que a legislação trabalhista permite que o trabalhador deixe o trabalho nessas situações de assédio ou discriminação e receba todas as suas verbas rescisórias, como se tivesse sido dispensado (saldo de salário; aviso prévio; 13º proporcional aos meses trabalhados; férias vencidas e/ou proporcionais; 1/3 sobre as férias vencidas e/ou proporcionais; multa de 40% sobre o FGTS; liberação de guias do FGTS e do seguro-desemprego), através do pedido de rescisão indireta. (Em https://saberalei.com.br/assedio-moral-no-trabalho-reforma/#Assedio_moral_apos_a_reforma_trabalhista Acessado em 10 de julho de 2018)

A rescisão indireta do contrato de trabalho cabe em casos que caracterizam a falta grave na relação trabalhista por parte do empregador, sendo assim justa a invalidação do vínculo empregatício, encerrando o contrato de trabalho.

A partir do artigo 483, da CLT, fica evidente que a Justiça tem considerado a prática de assédio moral como motivo de rescisão indireta.

Segue jurisprudência publicada em 30.07.2015:

TRT-11 - 00010026820145110006 (TRT-11)

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art. 483 , alínea d da CLT , bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (Em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Dano+moral+e+rescis%C3%A3o+indireta> Acessado em 10 de julho de 2018)

Assim, fica evidente que a Justiça do Trabalho vem admitindo que o empregado vítima de assédio moral pode deixar o trabalho, receber seus direitos e ainda ser indenizado por danos morais.

A vítima que sofre de assédio moral, em alguns casos acaba por sofrer danos morais, o Código Civil Brasileiro, no artigo 186, do Código Civil Brasileiro, dispõe a respeito: 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.”

Ao praticar o assédio, o empregador viola o direito do empregado de manter sua dignidade humana, suas condições em ambiente de trabalho saudável e a sua moral.

E ainda, de acordo com o artigo 927, do Código Civil Brasileiro: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.”

Portanto, o empregador ao assediar o empregado, fica obrigado a indenizá-lo por dano moral.

Importante destacar que, quando o chefe ou preposto assedia um funcionário, a empresa também sofre consequências, conforme descrito em site [assediomoral.ufsc.br](http://www.assediomoral.ufsc.br) :

Redução da produtividade; aumento na rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; absenteísmo; aposentadoria prematura; clima desfavorável para o trabalho; exposição negativa da marca; passivos trabalhistas decorrentes de indenizações; multas administrativas por manifestações de discriminação; licenças médicas; demissões. (Em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 Acessado em 11 de julho de 2018)

Ademais, a sociedade também sofre as consequências do assédio, além de conduzir ao desemprego, também: “Custos com tratamento médico e reabilitação; despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce); custos dos processos administrativos e judiciais.” Conforme apresentado também no site [assediomoral.ufsc.br](http://www.assediomoral.ufsc.br).

Desta maneira, fica evidente que mesmo o assédio moral não possuindo uma legislação específica, este ato é passível de punição com base na legislação já existente.

Capítulo IV - ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS

4.1. Apresentação dos Casos

A seguir, apresentamos quatro casos que nos foram enviados por trabalhadores vítimas de assédio moral.

Caso 1

Nome: B.M

Sexo: Feminino

Idade: 22 anos

Relato:

“Meu antigo gerente tinha uma mania de pedir meu carro emprestado, desde quando eu era nova no serviço, eu ficava muito sem jeito de não emprestar, ele usava da autoridade dele sobre mim para me intimidar e me deixar “sem saída” e acabava sempre emprestando o meu carro para ele. Já aconteceu dele ir para outra cidade com meu carro sem pedir minha autorização ou me avisar. Era uma situação péssima, eu precisava do emprego então relevava, e ele sabia que eu precisava e se aproveitava daquela situação. Ele pegou meu carro por diversas vezes, já cheguei a dizer que não tinha combustível, mas ele usava mesmo assim, “pedia” perto de outros funcionários para me intimidar ainda mais. Em uma ocasião, ele quis pegar o meu carro, e eu disse que não queria que ele usasse, pois ele ficava indo para outras cidades. Ao invés de respeitar a minha decisão, ele usava outra situação para me intimidar: “Sabe aquela sua folga que tínhamos combinado? Então, mudança de planos, você vai vir trabalhar, sim.” Mesmo eu alegando que já havia feito planos para aquela folga, que inclusive me era justa, ele usava sua superioridade para me rebaixar quando eu não atendia aos seus luxos. Trabalho em uma loja de óculos, por diversas vezes eu e meus colegas funcionários enquanto limpávamos as peças, conversando normalmente, este mesmo gerente dizia “Calem a boca!” e em seguida colocava a mão por cima da lente dos óculos que havíamos limpado só para termos que limpar novamente, era um descaso. Eu ficava muito

estressada. Nessa época eu odiava trabalhar lá, me sentia o tempo todo pressionada, desvalorizada. Eu precisava daquele serviço, tinha que aguentar todas aquelas situações. Me sinto mal só de contar, ele me fez muito mal, ele nos ameaçava, trocava nossas folgas sem nos comunicar com antecedência. Trabalhávamos em determinadas épocas do ano por mais horas que fomos contratados. Em um final de ano, no meu horário de almoço ele me pediu carona, deixei ele na casa dele e fui para minha casa, estava chovendo muito esse dia. Quando retornamos ao trabalho, chovia bastante, ele desceu correndo e quando fui trancar o meu carro e correr para ir para o trabalho sem me molhar tanto, acabei caindo e trinquei o meu tornozelo. Como trabalho em pé por 8 horas, passei o dia com muita dor, mas fui ignorada. Saindo de lá fui para o hospital, o médico analisou meu caso e tive apenas que usar aquelas botas ortopédicas para corrigir o meu tornozelo, sem necessidade de descanso, sem atestado médico. Quando fui trabalhar com a bota ortopédica, o meu gerente na época viu e disse: “Pode tirar essa botinha e vir trabalhar sem isso.” Mesmo eu explicando que não poderia, que fora por orientação médica, que sem eu sentiria muita dor, ele dizia: “O problema é seu! Pode vir trabalhar sem isso!” Tive que trabalhar sem a botinha. Era muito descaso, eu me sentia como um objeto, sentia que eu era só mais uma ali, estava ali para vender e pronto, não importava como estava meu bem estar, minha saúde. Até hoje sinto dores no tornozelo. Não denunciei, eu precisava do trabalho, e mesmo ele sendo o gerente eu poderia reclamar para os donos porém eles eram de uma outra cidade, e eu era tão intimidada pelo gerente que não me sentia segura nem com voz suficiente para denunciar.”

Caso 2

Nome: I.S

Sexo: Feminino

Idade: 24

Relato:

“No meu trabalho, sempre tenho que efetuar serviços que não fazem parte da minha função, fui contratada como promotora de vendas, porém me colocaram pra fazer tantos outros serviços que me tornei uma verdadeira “faz de tudo” dentro da empresa, fazendo com que eu ficasse sendo pressionada e esgotada o tempo todo.

Meu chefe vive estressado, sempre gritando, faz escândalos em frente aos demais funcionários, já chegou a me dizer que “não sou mulher o suficiente” , ouço sempre a frase “A oportunidade que eu te dei ninguém mais te daria!”. Ele sempre me faz passar por situações humilhantes, já aconteceu de eu dar um recado a ele a respeito de um evento, e ele simplesmente começou a gritar muito, dizia que eu não deveria atender o telefone, que eu estava de palhaçada, isso tudo na frente de vários outros funcionários, sendo que eu somente havia dado um recado a respeito de evento de interesse da empresa. Nessas situações eu me sentia extremamente envergonhada, procurava me afastar sem ao menos respondê-lo para tentar entender o motivo dele fazer tanto escândalo por motivo inexistente, que quando eu ia saindo de perto dele, ele gritava “Volta aqui que eu estou falando com você! Não vai saindo assim não! Quem manda aqui sou eu!”. Eu me sentia tão humilhada que entrava no banheiro pra chorar, era horrível, não me sentia mais a vontade, não queria mais trabalhar. Quando eu acabava me mostrando balançada com esses tipos de situações, tinha que ouvir as seguintes frases: “Você não é mulher, é muito dengosa!” ou “Você me irrita!”, tudo para me desestabilizar, intimidar e humilhar.

Finalmente vou sair deste trabalho, estou de aviso prévio, e pretendo fazer jus aos meus direitos, quero entrar com a ação, pedindo indenização por danos morais.

Caso 3

Nome: C.G

Sexo: Feminino

Idade: 38 anos

Relato:

“Trabalhei em um ambiente de trabalho de um órgão público, composto predominantemente por servidores comissionados, pois era cargo de assessoria e como por lei se admite contratar, então eles contratavam. Meu chefe tomou posse para um cargo vitalício, já haviam 4 pessoas trabalhando (incluindo a mim), o total seriam 8 pessoas, então aos poucos ele foi enchendo o gabinete de servidores comissionados indicados por ele. Como eu e mais 3 pessoas já estávamos lá quando ele tomou posse, o mesmo tinha até que um certo respeito por nós, porém as pessoas que ele indicou eram lembradas o tempo todo de que ele as tinha

colocado lá, isto na frente de todos. Eram feitas ameaças como “Faça seu trabalho direito, porque se não fizer, já sabe, da mesma forma que você entrou você vai sair.” Ele humilhava demais, tinha um moço que ele colocou como secretário, que ele já conhecia desde a infância, portanto sabia da vida pessoal do rapaz, ele dizia para todos que o rapaz era “um coitado, pobre pé rapado que bebia muito” e que o moço só estava ali porque ele havia o colocado.

A todo o tempo ele dizia a essas pessoas que ele as tinha colocado ali e do mesmo jeito que ele as colocou poderia as tirar, esta ameaça era constante.

Tinha dias que ele chegava em cada funcionário e perguntava quantos processos tinham em suas mesas, por incrível que pareça, dois dos escolhidos por ele não produziam, e quando ele passava perguntando e verificava que os mesmos não estavam produzindo, ele os humilhavam na frente de todos.

Ele obrigava todos os funcionários a participarem de uma roda de oração, sem respeitar a vontade das pessoas, inclusive haviam dois funcionários ateus e mesmo assim tinham que participar da oração. Quando ele tinha algum sonho ruim, chegava no trabalho e fazia um momento de reflexão e oração a respeito de seu sonho, no qual ele mandava indiretas para os funcionários. Eram humilhações constantes, muito murro na mesa. Os funcionários por ele inseridos no trabalho, os que eram “infernizados” trabalham lá até hoje, eu fui exonerada logo que voltei da licença maternidade, o Tribunal havia mandado reduzir para um assessor por gabinete, porém o motivo foi que “eu não precisava do dinheiro”, então fui exonerada. Alguns meses depois fui chamada para trabalhar em outro gabinete e mesmo assim ouvia os gritos dele com seus funcionários.

4.2. Análise dos Casos dos Trabalhadores Vítima de Assédio Moral

Após a apresentação dos relatos, faremos a seguir uma análise, a fim de apurar as características de cada um dos casos.

Caso 1

No relato do primeiro caso, é notório que ocorreu assédio moral, visto que foi declarado por B.M as diversas ocorrências de condutas abusivas e humilhantes repetidamente.

Houve abuso de autoridade, no qual o gerente, aproveitando-se de sua posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho, passou a intimidar a trabalhadora, o mesmo utilizava desta posição para agir de forma inconveniente e afrontosa.

Ainda, é perceptível que ele não a respeitava, como deveria ser a relação entre os integrantes do ambiente de trabalho, afinal ele a rebaixava, a fazia sentir-se desvalorizada a todo tempo.

Também foi mencionado que o gerente a fazia trabalhar por um período maior que o que ela fora contratada, o que mostrava que ela era tratada com desprezo, não era dada à funcionária a opção de escolha entre trabalhar o período extra ou não. Como a própria trabalhadora descreve, se sentia muito mal naquele período, sempre muito estressada, o que está longe de ser saudável no ambiente de trabalho.

O gerente tinha um tratamento hostil, exigia o cumprimento de tarefas desnecessárias e excessivas, visto que a funcionária não tinha obrigação de lhe emprestar seu automóvel, mas o mesmo fazia com que ela ficasse em uma situação embaraçosa.

No que se refere à situação na qual o gerente não deu o devido suporte à trabalhadora até quando a mesma se machucou, agindo exatamente de forma contrária, tratando-a com indiferença e novamente com descaso, desfazendo-se de

sua dor física, a fazendo trabalhar sem acessório ortopédico, esta situação foi mais uma das muitas ocorridas, que provam que houve de fato o assédio moral.

A dignidade humana tem de ser preservada, e diante de tantos fatos relatados pode-se perceber claramente que a trabalhadora não foi tratada neste ambiente de trabalho de forma digna, prejudicando-a psicologicamente e fisicamente.

Lembrando que neste caso, no qual preposto da empresa praticou o assédio moral contra a funcionária, a empresa responderia pela conduta do gerente, uma vez que a empresa tem dever de fiscalização para que essas condutas não ocorram.

A funcionária optou por não ir atrás de seus direitos, abdicando-se do pedido de indenização por danos morais na Justiça, ela alega que não quis prejudicar os chefes, que eram, mesmo à distância, extremamente bondosos e corretos com os funcionários, e ainda, por não ter se sentido segura o suficiente para procurar ajuda, afinal ela foi o tempo todo intimidada.

Caso 2

Inicialmente, a funcionária I.S já alega que sempre tinha que efetuar serviços na qual não fora contratada para executar, se sentindo o tempo todo pressionada e esgotada. Ao entrevistar a funcionária, não restam dúvidas de que a mesma sofreu muito com as situações na qual passava.

Ao analisar este relato, fica evidente que havia uma continuidade e repetição nos atos descritos por ela, que eram repletos de intimidações, humilhações e claramente extremamente estressantes.

O chefe dizer que uma funcionária não é mulher suficiente por ser muito dengosa é, de fato, absurdamente inadequado, ele a rebaixava por ser mulher, por ter sentimentos, por expressar ser insuportável aquele ambiente de trabalho.

O assediador violou a dignidade da funcionária ao fazê-la passar por tantos momentos de estresse, humilhações, a tirando da paz e sossego, fazendo com que a mesma vivesse num ambiente hostil, indigno, I.S passou a se sentir desestabilizada e desanimada para trabalhar.

A trabalhadora, nessas circunstâncias, sofreu danos psicológicos, a mesma não sentia vontade de ir trabalhar, chorava escondida no banheiro da empresa após ser vítima de verdadeiros escândalos feitos pelo chefe diante dos demais funcionários.

Frases como “a oportunidade que te dei ninguém mais te daria”, “quem manda aqui sou eu”, “você me irrita!” são inaceitáveis em ambientes de trabalho dignos, não é e nunca serão vistas como normais, o trabalhador não tem que passar por nenhum tipo de situação que o faça sentir medo de seu chefe, todos devem e merecem ser respeitados.

A funcionária alegou que no momento está cumprindo aviso prévio, em breve sairá da empresa e irá requerer seus direitos que foram violados, pedirá indenização pelos danos morais que sofreu.

Caso 3

O terceiro relato foi descrito por uma funcionária que vivenciou condutas de assédio moral praticadas por seu chefe, porém contra outros funcionários, a mesma apenas testemunhou as situações vexatórias.

Neste caso, também é evidente a caracterização do assédio moral, visto que foram relatadas constantes humilhações e ameaças de não permanência no emprego.

Conforme descrito por C.G, o chefe repassava informações particulares de um funcionário para os demais, agindo portanto, de forma antiética, humilhando-o.

O chefe pressionava seus funcionários, quando algum não conseguia produzir na medida que lhe era imposta, ocorriam graves ofensas e mais humilhações.

Eram dados murros na mesa, gritos, o que agrava sua conduta de humilhações.

Os funcionários ficavam expostos a um ambiente hostil, estressante, afinal mesmo que o chefe tratasse mal somente alguns dos funcionários, os demais vivenciavam aquele momento constrangedor, afetando-os também. Diante dessas situações,

resta claro que o terror psicológico prejudicava todo o ambiente de trabalho, afinal o clima fica o tempo todo pesado diante desses momentos de extremo estresse.

Ainda, funcionários eram obrigados a participarem de orações o tempo todo, o que viola a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso VI, que estipula ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, portanto eles não deveriam ser obrigados a participar.

Não restam dúvidas de que o chefe praticava assédio moral contra alguns de seus funcionários, e ainda, fazia com que os demais funcionários no qual ele não se dirigia nesses momentos, acabassem vivenciando todo o terror psicológico, desestabilizando-os.

Considerações Finais

Ao decorrer deste trabalho, é possível visualizar uma conclusão de que o assédio moral retrata um grande obstáculo a ser superado para a conquista de uma qualidade de vida no trabalho.

Hoje em dia, a batalha pelo ambiente de trabalho saudável é perceptível em algumas instituições, no entanto, faz-se necessária a conscientização do trabalhador a respeito do assédio moral quanto suas formas de ocorrência, suas espécies e ainda, sua definição. Assim, o trabalhador terá ciência do que ocorre a sua volta, podendo tomar atitudes que o afastem do assédio, não prejudicando sua vida emocional, psíquica, física e social em decorrência dessas intimidações, humilhações, ofensas, provocações e despeitos.

Buscamos transparecer o assédio moral no ambiente de trabalho, de forma leve porém completa, a fim de evidenciar que mesmo na situação atual na qual as empresas cada vez mais visam o crescimento e a competitividade, buscando sempre trabalhadores que produzam mais, o ritmo no ambiente de trabalho se transforma em um ambiente hostil e esquecem que todos os funcionários têm direito a um ambiente de trabalho sadio.

Observamos que são diversos os casos de assédio moral nas relações trabalhistas, e ainda, que infelizmente a ocorrência se dá a maior parte das vezes contra mulheres, um espelho do machismo que ronda nossa sociedade.

Consideramos de extrema importância a relação entre empregado e empregador dotada de comunicação, o que facilita na diminuição dessas ocorrências de assédio, e quando ocorrem, facilitam a caracterização do assédio.

Por fim, almejamos que a presente monografia tenha abordado com clareza este tema tão importante a ser debatido, buscando sempre a conscientização do empregado e do empregador, como também de toda a sociedade. Distanciando, assim, os episódios de assédio moral, e ainda, as possíveis consequências advindas do assédio moral para o ambiente de trabalho em geral.

Referências Bibliográficas

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying: o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. Editora Impetus, Niterói, RJ; 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Os Princípios na Estrutura do Direito**. Revista TST, Brasília, vol. 75, n. 3, 2009.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed., Editora LTR, São Paulo; 2008.

HELOANI Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. Editora Atlas, São Paulo; 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed., Editora Saraiva; 2016.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1196, 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9021>>

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed., Editora Livraria do Advogado, Porto Alegre; 2001.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Vol. II, Editora Forense, São Paulo; 1967.

WANDERLEY, Maria do Perpetuo Socorro. **A Dignidade da Pessoa Humana nas Relações de Trabalho**. Revista TST, p. 108, vol. 75, n. 3, Brasília; 2009.

VADE MECUM, Constituição federal, 1988

VADE MECUM, Consolidação das Leis do Trabalho, 2017

VADE MECUM, Código Civil Brasileiro, 2002

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442

<http://assediomoral.org/spip.php?article4>

<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-moral-e-a-responsabilidade-civil-do-empregador,590004.html>

<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo,29207.html>

<https://direitosbrasil.com/o-que-e-primazia-da-realidade/>

https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11272

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>

<http://www.nesc.ufrj.br/cursos/assediomoral/oqueeh.htm>

https://saberalei.com.br/assedio-moral-no-trabalho-reforma/#Assedio_moral_apos_a_reforma_trabalhista

<https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral>

<http://spbancarios.com.br/04/2014/assedio-moral-ganhou-dimensao-nos-anos-90>