

FACER – FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

ROQUISSANA ARAÚJO P. MELO



Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

30124
Saari

Tombo nº	10062
Classif.:	
Ex.:	01
Origem:	d
Data:	20/02/2010

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

RUBIATABA – GO

FACER – FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

ROQUISSANA ARAÚJO P. MELO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada á FACER - Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação da professora Claudia Pimenta Leal.

RUBIATABA – GO

2009

FOLHA DE APROVAÇÃO

ROQUISSANA ARAÚJO P. MELO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRADUADO PELA FACULDADE
DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA**

Resultado: _____

Orientador _____
Cláudia Pimenta Leal
Mestre em Ciências Penais

1º Examinador _____
Geruza Silva de Oliveira
Mestre em Sociologia

2º Examinador _____
Professor

Rubiataba, 2009

Dedico este trabalho aos meus pais, Neto e Amparo, que com muito carinho e esforço sempre estiveram presentes, sendo um exemplo de honestidade.

Dedico este trabalho ao meu marido, Paulo Sérgio, que soube compreender todas as horas que não pude estar presente, que colocou ânimo no meu coração todas as vezes que pensei em desistir.

Dedico este trabalho as minhas filhas, Izadora e Verônica, que costumo chamar de MINHA VIDA. Tendo o que eu fizer o resto da minha vida dedicarei a esses pequenos anjinhos.

Dedico também as minhas amigas do grupo de trabalho, Patrícia, Luciene, Débora e Liliane, aos professores da faculdade. Que Deus abençoe os passos deles.

Agradeço antes de, a DEUS, meu pai protetor, que abençoou todos os meus passos, para eu completar mais essa jornada. Que nos guiou todos os dias em nossas viagens, de Itapaci à Rubiataba e vice-versa, sempre olhando por nós.

Agradeço aos meus pais, que tiveram e tem por muita paciência comigo, e cuidou das minhas filhas para que eu pudesse estudar. Nada no mundo paga o que eles fizeram por mim.

Ao Paulo Sérgio, companheiro, pelos momentos em que me incentivou e por tudo o que me proporcionou em amadurecimento e conhecimento. Pelo carinho e compreensão que sempre teve.

A professora e orientadora Cláudia Pimenta Leal, que tanto me ajuda quando preciso, pela paciência, dedicação, profissionalismo, presentes desde a concepção do tema e por ter proporcionado um ambiente de trabalho favorável. A minha amiga Patrícia, que é um poço de paciência, que sempre nas horas que mais precisei esteve ali presente. Nunca conheci pessoa tão cordial, prestativa e amiga.

Agradeço a todos que, de certa forma colaboraram para mais esta vitória.

RESUMO - Fundamentalmente, ressalta-se que o assédio moral é qualificado por um comportamento abusivo, seja ele do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja, dos empregados entre si com o desígnio de afastar alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, no entanto, muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples. Atualmente a incidência de danos ao trabalhador, cada vez mais volumosa, tem sido motivo de reflexão perante a sociedade. Não basta o montante de leis, decretos e demais remédios legislativos para se afastar tamanho mal que acomete diariamente trabalhadores de nosso país. O assédio moral, também passou a ser considerado o terror psicológico, é uma das espécies de dano pessoal advinda de um sujeito perverso e tem implicações no que concerne à responsabilidade das organizações e dos trabalhadores para com os direitos essenciais do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral, Trabalhadores, Conscientização e Denúncia.

ABSTRACT - In essence, we emphasize that bullying is qualified by an abusive behavior, whether the employer that uses his hierarchical superiority to compel his employees, or employees together with the plan to remove unwanted one group , which can be given, however, very often, for reasons of competition or discrimination pure and simple. Currently the incidence of damage to the worker, more and more voluminous, has been the subject of reflection in society. Not just the amount of laws, decrees and other legal remedies to remove such an evil that affects every worker in our country. Bullying also has considered the psychological terror, is a species of personal injury arising out of a perverse and has implications regarding the liability of organizations and workers to the essential rights of the worker.

Words-key: Harassment, Workers Awareness and Abuse.

LISTA ABREVIATURAS E SIGLAS

APUD – Conforme, citado

ART - Artigo

CC - Código Civil

CF – Constituição Federal

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBID – O Mesmo Lugar, na mesma obra

IDEM – Também igual, igualmente

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO.....	13
1.1 Contexto Histórico.....	13
1.2 Relevância	16
1.3 Conceito de Assédio Moral	18
1.4 O Assédio Moral No Mundo Jurídico	21
2 SUJEITOS E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	25
2.1 Sujeitos do Assédio Moral	25
2.1.1 Relações Estabelecidas.....	26
2.2 Espécies de Assédio Moral.....	28
2.2.1 Distinção com Figuras Assemelhadas: O que não Assédio Moral	29
2.2.2 Características e Condutas do Assédio Moral.....	31
2.2.3 Características do Assédio Moral nas Empresas.....	31
2.2.4 Condutas do Assediador	32
3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	36
3.1 Importância do Estudo Sobre Consequências do Assédio Moral	36
3.2 Consequências Econômicas	38
3.3 Consequências Psíquica e Física	41
3.4 O Nexo Causal.....	43
4 O ASSÉDIO MORAL E O DIREITO BRASILEIRO.....	45

4.1 Conhecimento dos Direitos	45
4.2 Assédio Moral no Direito Brasileiro	46
4.3 Da Responsabilidade do Empregador	48
4.4 Juntando Provas do Assédio e dos Danos	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

INTRODUÇÃO

Através desta monografia será apresentado o tema assédio moral nas relações de trabalho, o qual ultimamente está em grande relevância.

A idéia de trabalhar esse tema surgiu devido às grandes proporções a que esse fenômeno tem alcançado na sociedade moderna. Espera-se que a pesquisa possa contribuir para a prevenção do assédio moral nas empresas, procurando saber até que ponto interfere na vida pessoal e na vida da empresa. Com o desenvolvimento do trabalho aprende-se a identificar quando existe o assédio ou é apenas uma brincadeira.

O objetivo geral desta pesquisa foi conhecer e prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, identificando as causas e conseqüências desse assédio. Mostrar também como o assédio acontece e quais medidas se devem tomar. Essa verificação trará uma visão do posicionamento do patrão e do empregado na empresa, considerando a hierarquia dos cargos que ocupam.

Os objetivos específicos foram introduzir os direitos do assediado nas empresas, prevenindo assim, o assédio moral no trabalho; encontrar soluções viáveis para este problema, encontrando causas e conseqüências, divulgar como o assédio interfere no ambiente de trabalho e na vida pessoal e incentivar os homens e as mulheres a respeitarem mutuamente a sua integridade humana, principalmente no ambiente de trabalho.

Como problema verificou-se a falta de conscientização dos assediados quanto aos seus direitos e a falta de coragem para denunciar os assediadores, como por exemplo, o medo de perder o emprego e de ficar desmoralizado perante seus colegas de trabalho.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e exploratória, de caráter qualitativo. A coleta de dados foi realizada através de pesquisas em livros e via internet, dando continuidade às leituras de obras, para dessa forma, enriquecer ainda mais o trabalho, mostrando através de medidas simples e eficientes, os caminhos que as empresas devem

tomar para a prevenção, apontando caminhos efetivos para aqueles que prestam consultoria na área trabalhista, reduzirem significativamente as possibilidades de ocorrência de assédio moral, no ambiente de trabalho.

A monografia foi dividida entre capítulos e deu-se início com o primeiro capítulo, falando sobre o assédio moral nas relações de trabalho: contexto histórico, focalizando suas consequências sempre negativas, as quais acabam denegrindo o ambiente de trabalho.

No segundo capítulo é abordado sobre os sujeitos e espécies de assédio moral, para que possamos identificar a responsabilidade dos sujeitos, envolvidos na prática do assédio moral e as espécies de assédio moral existentes.

No terceiro capítulo será abordado o tema Consequências do Assédio Moral, causados no local de trabalho. Será falado sobre a importância do estudo sobre tal questão, as suas consequências psíquicas e físicas e no meio econômico e social.

Conclui-se com o quarto capítulo falando sobre o Assédio Moral e o Direito Brasileiro.

1. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO

Ao dar início neste primeiro capítulo, faz-se inicialmente um contexto histórico das relações e surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho, focalizando suas consequências sempre negativas, as quais acabam denegrindo o ambiente de trabalho.

1.1 Contexto Histórico

As relações de trabalho tiveram, ao longo da história, diferentes enfoques de proteção. Primeiramente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas, extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifava. Com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. (TERRIN, S/D)¹

Segundo Terrin (s/d, *apud* Dejourns, 1992, p. 23), finalmente, em 1968, na Europa, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador.

O assédio moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas somente na década de 1990 é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho,

¹ Kátia Alessandra Pastori Terrin. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Propostas de Prevenção**. S/D. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%E9dioMoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em: 04/05/09.

, *apud*, Christophe Dejourns. **A Loucura do Trabalho**. 1992. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%E9dioMoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em: 04/05/09.

que diminui a produtividade e favorece o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca. (TROMBETTA, 2005)²

No contexto atual, tem-se a globalização e a modernização, indústrias e empresas atuando como fator modificador das relações de trabalho. A organização do trabalho com a sua estrutura hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que colaboraram para desprender uma série de distúrbios ao trabalhador, consistindo assim em físicas ou psíquicas.

O procedimento realizado através da globalização, ao mesmo tempo em que beneficia a internacionalização do sistema produtivo de serviços, começa a demonstrar a precisão de se procurar, de forma mais sólida, imediata e progressiva, a resposta de necessidades prementes “garantindo assim a sobrevivência da humanidade, que deixa de ser uma abstração, para se transformar numa realidade” (SILVA, 2003, p. 142).

“A atualização do Direito do Trabalho precisa vir por meio de um processo de atualização, buscando sempre a observação dos princípios constitucionais da valorização do trabalho”, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social, por meio da elevação da condição de vida do trabalhador e não na procura da mão-de-obra barata, com a consequente coisificação do homem (SILVA, 2003, p. 143).

Percebe-se que tudo isso tem contribuído para determinar certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, uma situação tamanha de impessoalidade com a procedente adoção de procedimentos, moralmente desaprovados.

O trabalhador, que está sempre envolvido nessa rotina de aumento da produtividade, acaba nem sempre percebendo o problema, ou para piorar, passa a ser parceiro do próprio sofrimento, aumentando sua jornada, tornando-se um concorrente dos colegas para

² Taisa Trombetta. **Características do Assédio Moral a alunos trabalhadores nos seus Locais de Trabalho**. 2005. Disponível em http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Caracteristicas_do_Assedio_Moral_em_alunos.pdf. Acesso em: 04/05/09.

demonstrar suas capacidades e amortizando prazos e equipes, para não ser apontado como membro discordante do sistema.

De posse desses contrapontos iniciais, deve ser analisada a atual conjuntura enfrentada pelos trabalhadores ante a ausência de uma proteção legislativa por parte da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas com um sopro de esperança frente a novos projetos de leis em âmbitos territoriais diferentes, embora com objetivos idênticos e resultados cada vez mais inesperados. Dando enfoque, como prioridade, a formas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho. (TERRIN, S/D)³

De acordo com Molon (2004)⁴, a instabilidade econômica, é refletida pela instabilidade das altas taxas de desemprego em vários países do mundo, acaba por beneficiar uma concorrência dentro das sociedades capitalistas, onde cada vez mais as pessoas se sentem inseguras em tudo aquilo que se refere à estabilidade no emprego. As leis de mercado que geram a competitividade exagerada, a busca incessante por aperfeiçoamento profissional, a máxima produtividade com o mínimo de dispêndio e tudo isso tem contribuído para gerar um distanciamento entre as pessoas dentro das empresas, onde o individualismo e o egoísmo passam a imperar, favorecendo assim a formação de um ambiente de trabalho hostil e o aparecimento de condutas moralmente reprováveis, dentre elas o assédio moral.

Em decorrência de tudo isso, a busca desenfreada pelo poder tem grande influência no interior de um determinado grupo de pessoas e as faz tornar o ambiente de trabalho, um ambiente de conflitos e sem escrúpulos. O homem está fragmentado em seu ambiente de trabalho, porque não trabalha em um local adequado e não há valorização do seu trabalho (MAZZNI, 2006).

Segundo Ferreira (2004, p. 33), “pode-se afirmar que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual”. O autor assegura que o assédio moral é produto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora exclusivamente da produção e do lucro, e a atual

³ *Idem*

⁴ Rodrigo Cristiano Molon. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. 2004. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em: 03/05/09.

organização de trabalho, apontada pela competição agressiva e pela exploração dos trabalhadores por meio do medo e da ameaça.

1.2 Relevância



De acordo com Molon (2004)⁵, a relevância de tal estudo, reside na constatação de que só nas últimas décadas é que o assédio moral veio a ser identificado como um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho. O sociólogo italiano Domenico De Masi, assim comenta sobre as condições de trabalho nas empresas:

Em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíproca, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado. As festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal, só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos, quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*.

Atualmente, a incidência de danos ao trabalhador, cada vez mais volumosa, tem sido motivo de reflexão perante a sociedade. Não basta o montante de leis, decretos e demais remédios legislativos, para se afastar tamanho mal que acomete, diariamente, trabalhadores de nosso país. O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou terror psicológico é uma das espécies de dano pessoal, advinda de um sujeito perverso e tem implicações no que concerne à responsabilidade das organizações e dos trabalhadores, para com os direitos fundamentais do trabalhador. (MOLON, 2004)⁶.

⁵ *Idem*

⁶ *Idem*

Segundo Molon (2004, *apud* Hirigoyen, 2003)⁷, o termo *mobbing*, foi presumivelmente, utilizado pela primeira vez, pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais, que querem expulsar um animal intruso e reproduzido nos anos 60, pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.

Conforme Menezes (2002, p. 193), “o assédio moral é inerente ao aparecimento da civilização humana. No entanto, o tema é recente como foco de discussões no Brasil e ainda nos demais países”. Contudo, o fenômeno expande-se de tal forma, que países como França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia já estão implantando em suas legislações, dispositivos para a redução e punição dos casos. E em outros, como Chile, Uruguai, Portugal, Suíça e Bélgica há Projetos de Lei.

No Brasil, a primeira matéria referente ao assunto foi publicada no jornal Folha de São Paulo, em 25 de novembro de 2000, como resultado da pesquisa realizada por Margarida Barreto, em sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título “Uma jornada de humilhações”. (TERRIN, S/D)⁸

Segundo Terrin (s/d)⁹, uma pesquisa realizada por Margarida Barreto, entre 2001 e 2005, em todos os estados brasileiros, apontou que o assédio moral ocorre de Norte á Sul do País. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas, privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil já haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. O assédio moral se manifesta das mais diversas maneiras, sendo que uma das principais formas é a pressão para produzir mais e prolongar a jornada de trabalho. As humilhações psicológicas desempenhadas por chefes e colegas são manifestações cada vez mais comuns.

⁷ *Idem*

⁸ Kátia Alessandra Pastori Terrin. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Propostas de Prevenção**. S/D. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%E9dioMoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em: 04/05/09.

⁹ *Idem*

No mesmo ano, a Editora Bertrand Brasil publicou o livro de Hirigoyen, que denuncia o fenômeno, notadamente nos países europeus. A partir desse momento, o tema passou a ser discutido por vários setores da sociedade, principalmente os sindicatos de trabalhadores, e muitas ações judiciais baseadas nesse tipo de agressão contra a pessoa tiveram desfecho favorável. (TERRIN, S/D)¹⁰

Ultimamente, tem-se discutido muito sobre essa questão do assédio moral e algumas ações já têm sido desenvolvidas para diminuí-lo. Entretanto, estas medidas ainda não são suficientes. Acredita-se que o tema se conserve à tona e que as vítimas manifestem-se: reagindo, denunciando e evitando a gravidade do problema.

1.3 Conceito de Assédio Moral

Conforme Molon (2004)¹¹, desde que o termo assédio passou para a linguagem corrente, tem sido, frequentemente utilizado de forma abusiva e algumas vezes, mesmo de forma perversa, ou seja, deturpado do seu sentido original. Parece-nos absolutamente essencial estarmos atentos a esses deploráveis desvios.

Assim sendo, assediar, de acordo com o dicionário Aurélio é “perseguir com insistência, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”. Entretanto, assediar é um ato que só adquire significado pela insistência.

Por vezes, fala-se em assédio, quando o trabalhador é pressionado pelo tempo, a realizar alguma tarefa ou meta, associando-se tal termo conjunto, com o estresse. Neste caso não se configura assédio por não haver uma característica fundamental: a frequência do ato. (MOLON, 2004)¹².

¹⁰ *Idem*

¹¹ Rodrigo Cristiano Molon. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. 2004. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em: 03/05/09.

¹² *Idem*

De acordo com Molon (2004)¹³, o segundo termo - moral - diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possuem, relativamente, ao comportamento humano ou o conjunto de regras de comportamento, consideradas universalmente válidas. A escolha do termo moral implica na tomada de decisão de que aquele assédio é repugnado em nossa sociedade e de que a finalidade do assédio atentar contra o mal.

Para Molon (2004)¹⁴, “o embasamento do assédio moral no ambiente de trabalho é uma situação conflitiva e mal resolvida”. O assédio moral dá início com um mal entendido das partes, que acaba transformando-se em um conflito. Inclusive, os estudiosos do sobre o tema assédio moral não chegaram á uma definição adequada do tema, uma vez que esse fenômeno pode ser abordado sob diferentes ângulos (medicina, sociologia, jurídico...). Contudo, toma-se emprestado o conceito de Hirigoyen¹⁵:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva como: gesto, palavra, comportamento, atitude, que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Segundo Guedes (2003, p. 79), o assédio moral é identificado por qualquer ação que contravenha a dignidade do trabalhador, atitudes humilhantes que começam com o isolamento, passa pela desqualificação profissional e termina no terrorismo, propiciando a destruição psicológica da vítima. Os motivos pessoais podem ser a inveja, que um colega desperta em outro, ou o maneira como um chefe oculta sua entrave intelectual ou profissional, ou ainda, aquela em que a empresa desencadeia e confia nesse tipo de perversão, como uma maneira de melhorar a laboriosidade, ou até mesmo para se livrar de empregados incômodos. A Associação contra o Estresse Psicossocial e contra o *mobbing*, fundada na Alemanha em 1993, define-o como sendo:

¹³ *Idem*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵

_____, HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. 2003. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em: 03/05/09.

Comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas, ou entre superiores e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente, por uma ou mais pessoas de modo sistemático, frequentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho. (GUEDES, 2003, p. 79).

Segundo a visão jurídica de Guedes (2003, p. 80), o *Mobbing* significa todos aqueles atos e condutas, decorridos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que manifestam um modo sucessivo e extensiva perseguição, que tem a capacidade de ocasionar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Da consideração acima, observa-se que os termos já são aplicados de forma a identificar os sujeitos e procurar uma aproximação jurídica com o fenómeno.

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras á situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-os a desistir do emprego. (BARRETO, 2002, p. 56).

O tema em questão é alvo de atual discussão, no âmbito juristrabalhista, no que tange às decisões jurisprudenciais. Este fenómeno tem se expandido notavelmente, nos últimos dez anos, influenciando no ambiente de trabalho, com consequências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente laboral é hostil, intimidatório e humilhante. (TERRIN, S/D)¹⁶

De acordo com Alkimim (2005, p. 93), o assédio moral determina um acontecimento típico da sociedade contemporânea, não se restringindo á uma região característica, porém estabelecendo um problema com intensidades cada vez mais globais. Embora, a forma como

¹⁶ Kátia Alessandra Pastori Terrin. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Propostas de Prevenção*. S/D. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%9dioMoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em: 04/05/09.

se revela varie de local para local, o que acaba por atrapalhar sua definição e afirmação de uma única terminologia.

Cada local em específico mostra à sua maneira, aplicando uma designação, aliada a um julgamento, diante da forma como o assédio se realiza perante seus olhos. A análise mais completa foi realizada por Hirigoyen, uma vez que ela selecionou visões diferenciadas do fato em diversos países. (ALKIMIM, 2005, p. 95).

Segundo Terrin (s/d)¹⁷, seja como for, o ataque de um grupo ou ataque individual, seja com intenção declarada de destruir o outro, seja de modo velado, seja por adaptar empregados ao sistema, seja para forçá-los a deixá-lo, o assédio moral tira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado.

Portanto, percebe-se que ainda que possua diferentes denominações, o embasamento empregado para a agressão é continuamente a mesma, as ações são diversas, no entanto, a finalidade é sempre a mesma, atormentar o psicológico do trabalhador de maneira que este chegue a ser excluído de seu ambiente de trabalho.

1.4 O Assédio Moral No Mundo Jurídico

Segundo Darcanchy, (2005), algumas situações previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho, relativas à dispensa indireta podem corresponder às condutas que se configuram em assédio moral, uma vez que têm a mesma característica de não demitir o empregado, mas tratá-lo de forma tal, que acabe fazendo com que ele mesmo acabe se sentindo obrigado a pedir a própria demissão, *in verbis*:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

¹⁷ *Idem*

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

Entretanto, sabe-se que a solução do problema não está apenas no número de dispositivos legais, mas sim na conscientização de todos, para tamanha chaga social.

No mundo jurídico, o tema prova é de essencial importância. Nada pode ser movimentado na Justiça, nada pode ser pleiteado em juízo se o destinatário do direito não possuir o mínimo de aporte probatório, necessário para comprovar o direito alegado. (SILVA, 2005)¹⁸

Conforme Silva (2005)¹⁹, até mesmo nas hipóteses clássicas, onde a lei estabelece a inversão do ônus da prova (Lei nº 8.078/1990 – art. 6º, VIII, por exemplo), não significa dizer que o julgador decidirá, exclusivamente com base nas meras alegações do autor da ação, tendo este que demonstrar inicialmente a verossimilhança de suas alegações. Na hipótese, por exemplo, da responsabilidade civil objetiva, atribuída ao Estado pelo art. 37 § 6º da Constituição Federal, terá o terceiro prejudicado, que demonstrar, através de provas, a lesão por ele suportada (moral e/ou material) além da relação de causalidade entre esta e a atuação do Estado, ainda que independente de ter sido esta dolosa ou culposa.

Desta forma, meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados. Trata-se, pois, de regra básica atinente ao Estado Democrático de Direito, pois estaríamos diante do caos jurídico, se houvesse tal possibilidade, onde uma pessoa simplesmente alegaria determinado fato e se revestiria automaticamente dos benefícios a ele correlatos. (SILVA, 2005)²⁰

¹⁸ Jorge Luiz de Oliveira da Silva. **Assédio moral - A importância da prova**. 2005. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2202/Assedio-moral-A-importancia-da-prova>. Acesso em: 03/05/09.

¹⁹ *Idem*

²⁰ *Idem*

De acordo com Silva (2005)²¹, as discussões que envolvem o assédio moral são personalizadas pela complexidade. O sistema jurídico pátrio, apesar das leis á respeito, em âmbito estadual e municipal (direcionadas à Administração Pública) e dos imprecisos e impróprios Projetos de Lei em tramitação, ainda não está totalmente preparado para desenvolver uma visualização perfeita em relação ao fenômeno. Apreciando as decisões sobre o tema, proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, percebe-se que os magistrados confundem o assédio moral no ambiente de trabalho com ocorrências similares, mas que não se enquadrariam como tal. Exemplo típico é o reconhecimento de assédio moral nas hipóteses onde, na verdade, ocorre assédio ambiental ou institucional (políticas de gestão empresarial truculenta e afrontante à dignidade da pessoa humana, direcionadas ao grupo de trabalhadores em geral e não à determinada pessoa). Outro exemplo se refere às decisões, que reconhecem o assédio moral, quando na verdade ocorreu uma mera ofensa isolada. Ainda que tais comportamentos tenham o potencial de causar danos relevantes ao trabalhador, na ordem moral e material, não se constituem em assédio moral, por ser este um processo, composto por comportamentos ofensivos reiterados, direcionado à determinada pessoa ou a determinado grupo individualizável.

Segundo Terrin (s/d)²², O assédio moral envolve uma questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Envolve ainda, direitos e liberdades, há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na CLT como em leis esparsas.

Segundo Alkimim (2005, p. 11), o assédio moral sob a ótica jurídica desobedece aos princípios da boa-fé, respeito, não-discriminação, ferindo a personalidade e dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio.

Assim sendo, torna-se imprescindível analisar sob a ótica constitucional, focalizando de quais formas o assédio moral infringe os princípios constitucionais, bem como o da dignidade humana e a valorização do trabalho humano, sendo que é por meio destes dois

²¹ *Idem*

²² Kátia Alessandra Pastori Terrin. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Propostas de Prevenção**. S/D. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%E9dioMoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em: 04/05/09.

princípios primordiais e indisponíveis, que passa a existir os direitos de qualquer cidadão que chega a ocupar o mercado de trabalho.

De acordo com Terrin (s/d)²³, o ordenamento jurídico constitucional brasileiro erigiu o trabalho e a dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito (Constituição Federal - CF/88, art. 1º, incs. III e IV), bem como, proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (CF/88, art.170).

Assegurar ainda que a Carta Magna de 1988 atribua à dignidade humana a categoria de princípio constitucional, uma vez que protege os atributos essenciais à pessoa humana, tais como a vida, a liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, meio ambiente protegido, educação, dentre outros (ALKIMIM, 2005, p. 17).

No segundo capítulo será abordado o tema dos sujeitos e espécies de assédio moral, para que possamos identificar a responsabilidade dos sujeitos, envolvidos na prática do assédio moral e as espécies de assédio moral existentes.

²³ *Idem*

2 SUJEITOS E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Neste segundo capítulo fala-se dos sujeitos e espécies de assédio moral, para que possamos identificar a responsabilidade dos sujeitos envolvidos na prática do assédio moral e as espécies de assédio moral existentes.

2.1 Sujeitos do Assédio Moral

O assédio moral, desenvolvido no meio das relações de trabalho, abrange diferentes formas. Para efeito de verificação da responsabilidade pela sua prática é preciso identificar os sujeitos envolvidos nesse processo. “A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que em seus artigos 2º e 3º define a figura de empregador e empregado, sujeitos da relação de emprego”. (FERREIRA, 2004, p. 49).

Não se pode esquecer, entretanto, dos equiparados a empregador, que possuem atributos de empregador, sendo superior hierárquico, que muitas vezes são contratados para o cargo.

De tal forma identifica-se como sujeito dessa relação, o empregado, empregador ou superior hierárquico. De início não se pode determinar qual a posição de cada um, se vítima ou agente agressor, isso porque, as posições podem ser alteradas, de acordo com a relação estabelecida em cada caso concreto.

Conforme comentário feito por Ferreira (2004, p. 50), sobre a pesquisa de Hirigoyen²⁴:

²⁴ Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004. In: Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*. 6ª ed. Rio de 2003, p. 9.

Embora seja mais comum encontrar casos onde o empregado é assediado pelo empregador (engloba-se aqui, a gestão que é permitida e aplicada racionalmente dentro da empresa), existem casos, também, nos quais o assédio moral é promovido entre colegas, ou, ainda, contra um superior hierárquico, o que é mais raro, mais existente.

2.1.1 Relações Estabelecidas

Encontra-se o assédio moral em várias relações, como: descendente ou assimétrica, horizontal ou simétrica e por último, na direção ascendente.

A relação descendente ou simétrica trata-se da relação de assédio mais comum nos dias de hoje. É aquela onde os subordinados são assediados pelos seus superiores hierárquicos, uma vez que este usa do seu poder de comando em excesso e seus subordinados acreditam que têm que fazer tudo que lhe é ordenado, simplesmente por medo de serem demitidos. (GARCIA, 2007)²⁵.

Segundo Ferreira (2004, p. 51), “nessa relação, as consequências na saúde da vítima são piores, pois a dificuldade de achar uma solução tende a aumentar o estresse e a ansiedade”.

De acordo com Garcia (2007)²⁶, a forma horizontal ou simétrica, nada mais é que a relação de assédio desenvolvida entre os colegas de trabalho. Acontece quando dois funcionários do mesmo nível de hierarquia disputam a obtenção do mesmo cargo, a situação pode ser agravada, se os grupos não conseguem conviver com as diferenças, como por exemplo, mulher em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, motivos políticos e até mesmo a preferência do chefe pela vítima, que nesse caso será movida pela inveja.

²⁵ Elisângela Garcia. *Assédio Moral na Justiça do Trabalho*. 2007. Disponível em: http://www.univem.edu.br/cursos/tc_direito/elisangela_garcia.pdf. Acesso em: 25/05/09.

²⁶ *Idem*

De acordo com Ferreira (2004, p. 51, *apud*, Guedes, 2003, p. 37)²⁷, um dado muito oportuno é posto em relevo pela magistrada, ao mencionar um aspecto cultural do assédio moral no Brasil:

(...) no caso brasileiro, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calcado em justiça social, nas regiões do Norte e do Nordeste, obriga a população a migrar para o Sul, em busca de emprego, o que torna frequentes os casos de humilhações e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia. Reflexos disso colhemos, no fato de que, em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é designado de “baiano”, ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha de “baiano”, e qualquer lapso ou gafe no ambiente de trabalho é designada como “baianada”.

“Quando o assédio moral estabelecido numa relação horizontal, isto é, entre colegas, é combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, pode ser transformado em uma forma mista, que alia o assédio descendente com o horizontal, conjuntamente”. (FERREIRA, 2004, p. 52).

De acordo com Silva (2007, p. 86), o Código Civil trata da responsabilidade civil do empregador por seus empregados no art. 932. *In verbis*: “são também responsáveis pela reparação civil: [...]; III- O empregador ou concomitante por seus empregados e serviços propostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele [...]”

Assim sendo, sempre que acontecer do “ato praticado por empregados e serviços prepostos do empregador, bem como, advindo no ambiente de trabalho, ou por ocasião dele, será aposto o artigo 932, inciso III do Código Civil”. (SILVA, 2007, p. 86).

Segundo Ferreira (2004, p. 53), “uma última relação que pode ser verificada é o assédio moral na direção ascendente, isto é, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados”. Nesta forma o assédio moral é mais difícil de acontecer.

²⁷ *Ibid.* In: Márcia Novaes Guedes **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

Geralmente, ocorre quando um recém formado é contratado na empresa, para conduzir um grupo onde existem várias pessoas qualificadas para aquele cargo e não o foi unicamente por não haver na empresa uma política de carreira. Ou às vezes, pode ocasionar da promoção ser ocorrida de alguém da própria empresa, sem a consulta dos demais e sem que haja o procedimento de seleção. Esse método desencadeia o assédio moral, uma vez que este superior já entra neste serviço com um descrédito, quanto a sua competência profissional.

2.2 Espécies de Assédio Moral

Como se viu anteriormente, cada localidade possui seu próprio modo peculiar de desenvolvimento do assédio moral. Assim, podem ser ressaltadas, diferentes formas de manifestação do assédio moral, sendo possível detectar diversas delas, num mesmo caso.

De acordo com Ferreira (2004, p. 55), “a pesquisa mais completa nesse sentido foi a realizada por Marie-France Hirigoyen, pois ela selecionou visões diversificadas do fenômeno, em vários países”.

A primeira forma descoberta do assédio moral, como se viu no primeiro capítulo, foi o que Heinz Leymann chamou por *mobbing*. Já foi abordado o desenvolvimento histórico dessa espécie de assédio moral, mas é interessante salientar que ela consiste em um processo, envolvendo vários indivíduos contra apenas um. De acordo com Ferreira (2004, p. 55) Hirigoyen afirma que “sua utilização hodierna corresponde á perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”.

Outra figura paralela, que também já foi dita no capítulo anterior, é conhecida na Inglaterra como *bullyin*. Aplicado à relação laboral, é visto pela própria Organização Internacional do Trabalho, como uma forma de violência no mesmo. Comentando um relatório, sobre o assunto publicado pela organização, Hirigoyen reconhece que o *bullyin* é destinado a um só indivíduo:

O termo *bullyin* (...) vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais ás ofensas ou violência individual do que organizacional. (...) o *bullyin* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo. (FERREIRA, 2004, p. 56, *apud*, HIRIGOYEN, 2002, p. 65)

Quanto a essas primeiras espécies de assédio moral, vale comentar que, na verdade consistem em duas visões diferentes do mesmo fenômeno. É que a primeira delas, “o *mobbing* consiste no assédio moral instalado em uma relação simétrica, isto é, entre os próprios colegas de trabalho, que não necessariamente estejam em uma relação hierárquica”. (FERREIRA, 2004, p. 56).

Por sua vez, a segunda espécie, o *bullying*, já é mais facilmente percebida em relações assimétricas, nas quais uma hierarquia, sendo presentes as figuras do superior hierárquico e do empregado encarregado. (FERREIRA, 2004, p. 56).

2.2.1 Distinção com Figuras Assemelhadas: O que não Assédio Moral

O assédio moral, analisado como espécie do gênero sofrimento no trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais, apesar de possuírem elementos comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal. Algumas delas, como “estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais merecem uma diferenciação mais atenciosa do assédio moral”. (FERREIRA, 2004, p. 58).

De acordo com Ferreira (2004, p. 59, *apud*, Hirigoyen, 2002, p. 21)²⁸, “o stress, visto isoladamente, independente da ação de outras pessoas, pode ser resumido em um grande cansaço, se resultar das sobrecargas ou más condições de trabalho”, mas a linha que separa o evento stress do assédio moral é muito insignificante.

²⁸ *Ibid*

O conflito tem a capacidade de impedir o assédio moral, uma vez que no primeiro, as recriminações são abertas, desigualmente do último, onde as procedências do conflito são veladas e até mesmo negadas, dificultando uma solução.

De acordo com Aguiar (2005, p. 25), “o conflito em meio aos indivíduos, sem a expansão de violência para uma das partes, estabelece-se num patamar de normalidade e moderação, sem o comparecimento da crueldade entre os indivíduos”. De princípio, um tanto construtivo, bem como existe a comunicação simétrica entre as partes, os clamores são ouvidos, as palavras são determinadas, há uma igualdade teórica entre as partes, a procura de identidade, por meio da persuasão da palavra e com uso da comunicação.

Segundo Ferreira (2004, p. 60, *apud*, Hirigoyen, 2003, p. 28), a gestão por injúrias, denomina como um “tipo de comportamento despótico de certos administradores despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os, com total falta de respeito”.

O assédio Moral não pode ser confundido, com as agressões pontuais, entendidas como aquelas que não continuam no tempo, incidindo em um caso isolado que não se repete, não pode ser confundido com o assédio moral.

“As más condições de trabalho, assim como: pouco espaço, má iluminação, material de trabalho escasso, não podem ser interpretados como assédio moral, a não ser que, somente um empregado seja submetido a tais condições”. Compete ressaltar, que em algumas funções as condições de trabalho, são por natureza ruins, assim como acontece no caso de trabalhos perigosos e insalubres – porém, o pagamento dos respectivos adicionais objetiva compensar tais condições. (FERREIRA, 2004, p. 60, *apud*, HIRIGOYEN, 2002, p. 34).

As imposições profissionais verdadeiramente decididas dentro de uma empresa, não podem ser confundidas com assédio moral, como “transferências, mudanças de função, previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho, não consistem em assédio moral”. (FERREIRA, 2004, p. 61).

As alegações falsas de assédio moral, mencionadas por pessoas que tendem a se colocar em estilo vitimárias, podem ocasionar, do mesmo modo, em razão de paranóia do empregado comum, em casos de mania de perseguição, ou até mesmo de má intenção.

As ocasiões apresentadas são figuras assemelhadas e por não conterem os elementos e características do assédio moral, não podem com este ser confundidas.

2.2.2 Características e Condutas do Assédio Moral

O assédio moral é evidenciado, mediante uma série de condutas, sempre abusivas e agressivas, de forma mais ou menos explícita. Em suas duas obras, a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen traça o perfil do empregado assediado e também, do agente assediador, fazendo uma espécie de classificação das condutas que tipificam o assédio moral.

Seja como a recusa de estabelecer comunicação, seja pela humilhação através da desqualificação, seja ainda, pelo isolamento, o agente assediador lança mão de procedimentos como as armadilhas. O que se mostra mais grave é que tais instrumentos de destruição psicológica foram utilizados nos campos de concentração nazistas, durante a segunda Guerra Mundial. (FERREIRA, 2004, p. 62).

2.2.3 Características do Assédio Moral nas Empresas

O assédio moral nas empresas tem origem no abuso de poder, entendido como política empresarial.

De qualquer modo, o processo do assédio moral nas empresas, assume determinadas características que sempre se relacionam com a política de gestão delas. É que o assédio moral tende a igualar os indivíduos, sendo essa uma primeira característica dada por

Hirigoyen, isto é, a recusa em aceitar alguém ou algum traço diferente da sua personalidade. E, comenta a pesquisadora que existe uma linha muito tênue que limita a discriminação e o assédio moral. Daquela dá-se margem para o surgimento deste, que é mais insidioso, sutil, velado, inclusive como medida para evitar qualquer tipo de sanção. “Essa distinção pode ser de qualquer ordem: sexual, racial, cultural, religiosa etc.”. (FERREIRA, 2004, 63).

Os próprios prepostos da empresa estimulam a rivalidade, consistindo em ser uma petulante alavanca empregada pela empresa, para despedir alguém incômodo; as pessoas são colocadas umas contra as outras, até que uma delas peça as contas.

De acordo com Ferreira (2004, p. 63, *apud*, Hirigoyen, 2002, p. 43), “a exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego, por meio do uso de ameaças de demissões, consiste em outra característica do assédio moral”.

A organização contemporânea, incentiva muito as empresas, a fazer uso do procedimento de terrorismo sobre seus funcionários, provocando um processo de total desconfiança. É imprescindível atacar sem ser atacado; uma guerra de todos contra todos.

2.2.4 Condutas do Assediador

Segundo Ferreira (2004, p. 64) O pesquisador sueco Heinz Leymann destacou em seu *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (Lipt) quarenta e cinco diferentes condutas identificadas em sua pesquisa, as quais em linhas gerais são os mesmos procedimentos elaborados por Hirigoyen, “impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência”.

Recusa na comunicação direta visa desarmar a vítima. Uma vez cortado o diálogo, ela ficará sem respostas sobre a origem do tratamento que recebe. Como menciona a

psicóloga, a comunicação perversa tem por objetivo impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir. Leymann “expõe que com essa conduta, o agressor procura silenciar a vítima, às vezes atacando-a verbalmente, mostrando rejeição e desprezo. Hirigoyen afirma em sua primeira obra, que a recusa em dialogar com a vítima é uma forma de dizer, sem palavras, o quanto ela não interessa à empresa”. (FERREIRA, 2004, p. 64-65, *apud*, HIRIGOYEN, 2002, p. 76).

O diálogo que passa a constituir-se é o menor possível. As comunicações começam a ser por bilhetes, boatos, ou até deixam de existir, o que leva a uma segunda conduta: o isolamento.

O isolamento é a prática mais comum nos processos de assédio moral. Nessa fase, os colegas de trabalho já estão envolvidos de tal maneira com o processo, que acabam endossando o tratamento que a vítima recebe, talvez por medo ou mesmo por conivência, passando a tratá-la de modo semelhante. Para Hirigoyen “o isolamento promovido pelo superior hierárquico é evidenciado por privar a vítima de informações úteis, não lhe comunicando as reuniões que serão realizadas, ou, ainda, não lhe passando o serviço que deveria fazer, deixando o empregado, alvo do assédio moral, ocioso no trabalho”. (FERREIRA, 2004, p. 65).

As condutas específicas da recusa de comunicação direta e do isolamento são executadas complementarmente, podendo-se destacar as seguintes, de acordo com Hirigoyen:

A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Proíbe os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista. (FERREIRA, 2004, p. 65-66, *apud*, HIRIGOYEN, 2002, p.108-109).

Outra conduta abordada pelos pesquisadores consiste em “desqualificar e desacreditar a vítima, colocando em dúvida sua competência, ou mesmo sua sanidade, para

que ela perca sua autoconfiança". (FERREIRA, 2004, p. 66).

Segundo Barreto (2005)²⁹, desqualificar e desacreditar a vítima, no que se refere a estas condutas, assevera que o assédio moral pode ser revelado por atos e comportamentos agressivos, realizados, frequentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizando-as emocionalmente e moralmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-as a desistir do emprego.

A pesquisadora francesa Hirigoyen, exemplifica as condutas:

Utilizam-se insinuações desdenhosas para desqualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). E desacreditada diante de colegas, superiores e subordinados, rumores são espalhados a seu respeito, problemas psicológicos são atribuídos à pessoa, zombaria de deficiências físicas ou de seu aspecto, críticas de sua vida privada, zombaria de origem ou nacionalidade, implicância com religião ou convicção política, tarefas humilhantes são atribuídas e injúrias com termos obscenos e degradantes. (FERREIRA, 2004, p. 66, *apud*, HIRIGOYEN, 2002, p. 109).

Deterioração das condições de trabalho; este comportamento caracteriza-se pela sonegação de informações ou de material, inclusive de qualidade física para o desenvolvimento do trabalho, cujo desígnio é aplicar pena à vítima de incompetência. Eis que não desempenhará o serviço com qualidade nem no tempo determinado. Esta situação poderá permanecer até que a vítima peça demissão ou se não incidir, é uma justificativa para a despedida.

Segundo Ferreira (2004, p. 67), como uma atitude extremada, "o assédio moral, pode chegar à violência verbal, física ou sexual". A violência física, geralmente é a última conduta do agressor, quando o assédio moral já é claramente percebido por todos.

²⁹ Margarida M.S. Barreto. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. in: *Jornal da Rede Feminina de Saúde*, 2005, n. 25. Disponível em <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>. Acesso em: 23/05/09.

Destacam-se como violência direta, as ameaças de violência física, agressões físicas mesmo que de leve, empurrões, portas que são fechadas na cara, falar com a vítima aos gritos, invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas, seguir pela rua, espionada diante do domicílio, estragos no automóvel, assediada ou agredida sexualmente, com gestos ou proposta, assim como problemas de saúde não são considerados.

A seguir, no próximo capítulo será abordado o tema, Consequências do Assédio moral. O estudo das consequências é importante para saber qual a lesão causada ao assediado, a fim de que numa eventual reclamação trabalhista possa ser devidamente indenizado, pelos prejuízos que foram lhe causados.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo será abordado o tema Consequências do Assédio Moral, causados no local de trabalho. Será falado sobre a importância do estudo sobre tal questão, as suas consequências psíquicas e físicas, no meio econômico e social.

3.1 Importância do Estudo Sobre Consequências do Assédio Moral

Segundo Dolores e Ferreira (2004, p. 69), “o estudo das consequências do assédio moral é importante, para saber qual a lesão por ele praticada, a fim de que numa eventual reclamação trabalhista”, a vítima possa ser devidamente ressarcida, respeitando-se os limites dos prejuízos causados, sejam estes de qualquer natureza.

De acordo com Paroski (2004, *apud* Darcanchy 2006)³⁰, “a prática do assédio moral ocasiona implícitas circunstâncias, em que a vítima passa a se sentir afrontada, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ou que de alguma maneira tenha tido a sua autoestima rebaixada por outrem”. Essa situação origina consequências trágicas para as vítimas. Surge daí, a precisão de se aceitar bem o quadro e tratá-lo juridicamente, protegendo e defendendo deste modo, aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma maneira têm o domínio de posse, no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, para efeitos de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua consequente reintegração no emprego e

³⁰ Mauro Vasni Paroski. *Assédio Moral no Trabalho*. 2006. In: Mara Vidigal Darcanchy. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. 2005. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acesso em: 23/07/09.

percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei). (PAROSKI, 2006)³¹.

De acordo com Paroski (2006)³², o assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa, os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo, praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, que independe de sua culpa no evento danoso.

Segundo Heloani (2003, p. 240) “o assédio moral no trabalho costuma originar patologias em suas vítimas, de acordo com que faz com que elas, acreditam precisamente no que seus agressores pensam, ou esperam que sejam”.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tuteladas constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação. (PAROSKI, 2006)³³.

Conforme Paroski (2006)³⁴, além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive, gerar a rescisão dos contratos de trabalho de terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

³¹ Mauro Vasni Paroski. **Assédio Moral no Trabalho**. 2006. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acesso em: 23/07/09.

³² *Idem*

³³ *Idem*

³⁴ *Idem*

Segundo Silva (2007, *apud* Hirigoyen, 2002)³⁵, o assédio moral tem consequências físicas e psicológicas com sintomas semelhantes aos do stress, da ansiedade, da depressão e ainda perturbações psicossomáticas.

No entanto, a autora considera como consequências específicas do assédio moral, a vergonha e a humilhação. Este conjunto de problemas acaba por levar ao afastamento das vítimas do seu local de trabalho de modo pontual (ex: baixas médicas) ou em definitivo (ex: dispensa, demissão). (SILVA, 2007)³⁶

De acordo com Silva (2007), as consequências do assédio moral, no ambiente de trabalho, se refletem de forma extensa, atingindo desde os indivíduos à sociedade.

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos em nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal como nas relações sociais. “Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa, que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutirá sempre sobre a sociedade.” (SILVA, 2007, *apud* ROCHA PACHECO, 2007)³⁷.

3.2 Consequências Económicas

Não nos resta dúvida de que a implicação de danos ao comportamento humano natural de cada pessoa vai gerar efeitos que serão sentidos em cada local ocupado pela mesma, pois os aspectos disso são carregados no psicológico e passam por conviver com cada indivíduo, afetando diretamente sua convivência com os demais e também o desempenho de suas funções nas atividades como um todo. (RUI NETO, 2008)³⁸

³⁵ Paula Cristina Carvalho da Silva. **Assédio moral no Trabalho**. 2007. In: Marie-France Hirigoyen. **O assédio no trabalho**. 2002. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>. Acesso em: 03/08/09.

³⁶ *Idem*

³⁷ In: Mago Graciano de Rocha Pacheco. **O assédio moral no trabalho**. 2007. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>. Acesso em: 03/08/09.

³⁸ Alexandre Rui Neto. **Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas**

Ao contrário do que possam parecer, as consequências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor. “Os resultados atingem também a esfera social da vida do empregado, além das consequências econômicas do fenômeno, sobre o empregado, a empresa e a sociedade”. (DOLORES & FERREIRA, 2004, p. 92).

Conforme Rui Neto (2008)³⁹, não se faz possível a distinção entre os efeitos advindos dos casos femininos e masculinos, sentindo a organização, de forma geral as consequências econômicas provindas do assédio moral no ambiente de trabalho.

De acordo com Dolores e Ferreira (2004, p. 69), “a consequência econômica do assédio moral é algo preocupante”. A pesquisa realizada por Hirigoyen demonstra que o processo de assédio moral, quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado.

Os números são impressionantes: em 36% dos casos de assédio moral, a vítima é desligada da empresa; em 20% deste, a pessoa é demitida devido a falhas; em 9% a demissão é negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria. “A gravidade do fato é observada, quando a vítima percebe que o mercado não absorverá uma pessoa doente e que o único meio de ela manter a sua sobrevivência e a de sua família é com o seu trabalho”. (DOLORES & FERREIRA, 2004, p. 69).

Já à política trabalhista, caracteriza-se uma vez que um dos pilares de um país é, sem dúvida, a capacidade produtiva de sua economia. E o assédio moral afeta a empresa e o trabalhador, corroendo a produtividade e a própria imagem do empreendimento, repercutindo negativamente ao Estado, por conseguinte. (TERRIN, S/D)⁴⁰

consequências econômicas e psicológicas. 2008. Disponível em http://www.partes.com.br/assediomoral/Artigo_%20Assedio%20Moral_contra_Mulher_no_Trabalho.pdf. Acesso em 10/08/09.

³⁹ *Idem*

⁴⁰ Kátia Alessandra Pastori Terrin. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho: Propostas De Prevenção**. S/D. Disponível em http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%20MoralnoAmbientedeTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em 08/08/09.

Segundo Terrin (s/d)⁴¹, no tocante à política de saúde, os custos de tratamento de patologias oriundas do processo de assédio moral são bastante significativos.

Dessa forma, o assédio moral no ambiente de trabalho repercute, de forma bastante danosa em diversos setores organizacionais do Estado, explicitando cada vez mais a necessidade de políticas que previnam e coíbam essa prática. (TERRIN, S/D)⁴²

Segundo Dolores e Ferreira (2004, p. 70), “Um informativo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostrou o resultado de um estudo sobre a saúde mental do trabalhador, publicado em 10 de outubro de 2000”; comentou que as consequências do assédio moral nas empresas são percebidas nos altos custos com a baixa produtividade, na diminuição dos benefícios e na seleção e formação de pessoal substituto.

As consequências econômicas atingem também, a sociedade como um todo, uma vez que, mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarregando, assim a Previdência Social. “Hirigoyen menciona gastos como despesas de saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões”. (DOLORES & FERREIRA, 2004, p. 71).

Segundo Rui Neto (2008)⁴³, é interessante observar, que todas essas situações descritas, quanto às consequências econômicas advindas do afeto, a produção, bem como os custos contratuais e de indenizações, irão de certa forma, repercutir na imagem externa da empresa, podendo então ocasionar uma menor demanda pelos produtos ou serviços da mesma. Ainda, se em caso de uma organização de grande porte, que trabalhe com ações no mercado financeiro, a degradação da imagem empresarial perante o público, venha a afetar também os valores das ações da mesma.

⁴¹ *Idem*

⁴² *Idem*

⁴³ *Idem*

Com se vê os efeitos econômicos são enormes, que tal questão ocasiona às empresas, entretanto, não somente os trabalhadores sofrem com tais prejuízos e consequências.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho é fenômeno negativo, de forma geral nas esferas, ao qual corresponde, seja de forma direta ou indireta, em danos às vítimas e consequências econômicas, tanto na iniciativa privada, quanto ao Estado. (RUI NETO, 2008)⁴⁴

3.3 Consequências Psíquicas e Físicas

É interessante, desde já, ressaltar que o grau dos efeitos psicológicos ocasionados ao assediado vai depender principalmente, da subjetividade de cada indivíduo, da maneira pessoal a que cada um responde e interpreta determinadas situações propensas à caracterização do assédio moral. (RUI NETO, 2008)⁴⁵

Segundo Viana (2009, *apud* Salvador, 2002)⁴⁶, apresenta os efeitos da violência moral como um processo destruidor, que pode conduzir a vítima á uma incapacidade permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância), por ter a sensação de ameaça e, além disso, sentimentos de fracasso e impotência tornam-se frequentes.

Essas consequências acarretam dano, diretamente á parte psíquica e física do indivíduo como descompensação, tais como sentimento de agressão, perturbações psicossomáticas, estado depressivo etc. Quando o indivíduo não consegue mais desempenhar suas atividades, tanto na vida pessoal como profissional recorre ao isolamento, distanciando-se de todos, com medo que o agressor possa aumentar suas crueldades ao saber que outras

⁴⁴ *Idem*

⁴⁵ *Idem*

⁴⁶ Danielle Fabiana dos Santos Viana. **Causas e Consequências do Assédio Moral nas Organizações**. 2009. In: L. Salvador. **Assédio moral. Direito e Justiça**. 2002. Disponível em http://www.administradores.com.br/comunidades/assedio_moral_no_trabalho/288/forum/artigo_causas_e_consequencias_do_assedio_moral_nas_organizacoes/3968/. Acesso em 07/08/09.

peças estão sabendo dos maus tratos. Além disso, ideias suicidas passam a fazer parte do pensamento do assediado, achando não ter mais solução para esse problema, se sentindo incapaz perante o assediador. Ademais, distúrbios psíquicos como ansiedade generalizada, fadiga crônica, insônia e condutas de dependência como a bulimia, alcoolismo e toxicomania tomam conta do seu dia a dia. (VIANA, 2009)⁴⁷.

De acordo com Viana (2009, *apud* Schmidt, 2002)⁴⁸, exemplifica mais alguns efeitos do assédio moral como: “Coisificação”, sentimento de pouca utilidade e fracasso, diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo, demissão, enfraquecimento da saúde e tensão nos relacionamentos afetivos e, enfim, a falta de solução leva o indivíduo, já sem esperanças, a não sentir mais vontade de viver.

Por fim Viana (2009, *apud* Salvador, 2002)⁴⁹ expõe que as consequências provocadas por esse processo, destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana, não servem a ninguém. É nefasta à própria empresa, que o praticou por seus prepostos, como é nefasta também a toda a sociedade em geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias, decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

Conforme Rui Neto (2008)⁵⁰, outro fato que merece relevância, diz respeito à maneira diferente, aos quais homens e mulheres reagem ao assédio moral. De acordo com Maria Margarida Barreto, os homens possuem dificuldades para exporem a violência sofrida, e então se predomina o sentimento de fracasso, de inutilidade. Por não conseguirem assimilar tais problemas, se isolam, buscam a solidão e encontram nas drogas e no álcool o refúgio necessário. Desta forma, o caso masculino é devastador, não choram em público e guardam para si seus receios; portanto, são grandes os distúrbios ocasionados; sofrem desde depressões até sérios problemas de hipertensão arterial.

⁴⁷ *Idem*

⁴⁸ *Idem.In:* M. H. F. de M Schmidt. **O assédio moral no direito do trabalho**. 2002.

http://www.administradores.com.br/comunidades/assedio_moral_no_trabalho/288/forum/artigo_causas_e_consequencias_do_assedio_moral_nas_organizacoes/3968/. Acesso em 07/08/09.

⁴⁹ *Idem*

⁵⁰ Alexandre Rui Neto. **Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas**. 2008. Disponível em http://www.partes.com.br/assediomoral/Artigo_%20Assedio%20Moral_contra_Mulher_no_Trabalho.pdf. Acesso em 10/08/09.

Já nas mulheres, predomina o sentimento de tristeza, ansiedade, sentem vontade de chorar, sofrem alterações no sono, têm tremores e medo ao avistar o agressor e buscam nas bebidas, a forma de esquecerem os ocorridos. (RUI NETO, 2008)⁵¹

Ademais, existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida íntima. Com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível, às vezes até agressiva. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família, nem com os amigos.

Conforme Dolores e Ferreira (2004, p. 71-72), “em vários relatos, quase sempre o assédio moral acarreta em desestruturação familiar”. A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições de assédio moral praticadas no trabalho. Não raro, os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas.

No entanto, é inegável que as consequências sobre a saúde do trabalhador são as mais perceptíveis e geram os piores efeitos. “A consequência pode ser tão grave, que pode até mesmo levá-lo à amnésia ou ao suicídio. Esse traumatismo é gerado por um evento violento, que marca profundamente o psíquico da vítima”. (FERREIRA, 2004, p. 123).

3.4 O Nexo Causal

Para o estabelecimento do nexos, entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto á condições agressivas; - A

⁵¹ *Idem*

identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde". (DARCANCHY, 2005)⁵².

Segundo Darcanchy (2005)⁵³, diante do exposto, fica clara a possibilidade de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e doenças psicológicas e físicas, que venham a surgir ou agravar-se pela exposição constante a humilhações.

Lê-se na Resolução que "o depoimento e a experiência dos trabalhadores" é um dado a ser considerado para estabelecer a relação causal, mas há que se lembrar dos pontos que permearam este trabalho desde o início, ou seja, o mundo contemporâneo é de competitividade acirrada, a solidariedade esvaiu-se no consumismo e na escassez do neoliberalismo e no lucro sempre. Assim, nem sempre é fácil que outros trabalhadores se exponham como testemunhas. Por isso, há necessidade de conscientização para que o grupo denuncie, pois o agressor, tendo eliminado sua vítima, logo arrumará outra. (DARCANCHY, 2005)⁵⁴.

No quarto capítulo, será abordado o tema o Assédio Moral e o Direito Brasileiro.

⁵² Mara Vidigal Darcanchy. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. 2005. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>. Acesso em: 06/05/09.

⁵³ *Idem*

⁵⁴ *Idem*

4 O ASSÉDIO MORAL E O DIREITO BRASILEIRO

Neste quarto capítulo será abordado o tema o Assédio Moral e o Direito Brasileiro.

4.1 Conhecimento dos Direitos

De acordo com Parreira (2007, p. 150), a rigor, “qualquer cidadão deveria ter meios de saber quais são os seus direitos e deveres em seu próprio país”. Mas, as pessoas, somente se envolvem com essa questão, quando já é um pouco tarde. Em troca dos altos impostos que se paga, o mínimo que um pequeno cidadão (um novo contribuinte) deveria receber gratuitamente, ainda na maternidade, seria pelo menos um exemplar da Constituição Federal, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. E seus pais incentivados a conhecerem.

Nas escolas, a Constituição deveria ser ensinada passo a passo. Não se pode cogitar que, num país tão profuso em leis, decretos e portarias, onde a vida de todos é regida por elas, não seja fomentado no cidadão o interesse em conhecer essas leis. Uma vítima de assédio moral, assim como qualquer cidadão que seja prejudicado, teria uma postura menos passiva e uma maior possibilidade de sobrevivência, se tivesse maior consciência dos direitos que possui. Chegamos, assim, na nossa principal deficiência, que é a Educação. “E quando se volta os olhos para explorar as possibilidades da Educação, depara-se com uma realidade não muito agradável”. (PARREIRA, 2007, p. 150).

Bem como tantas pessoas se deixam ficar no ambiente de trabalho, sofrendo toda sorte de ofensas e desafiando a própria saúde, porque não conhecem as leis que as protegem. Pior que isso. Pois uma lei, a qualquer momento, de alguma forma, se pode vir a conhecer. O que falta para um cidadão é mesmo a consciência de seu valor como pessoa. Essa não-consciência, por sua vez, pela falta de hábito de consultar das leis e com a mesma curiosidade e naturalidade de quem não deixa de consultar seu horóscopo pela manhã.

Segundo Parreira (2007, p. 151), o que pode acontecer, no caso da vítima de assédio moral é isto: “de uma hora para a outra, ela se vê totalmente desamparada e sem saber o que fazer”. Desconhecendo as possibilidades legais que poderiam estar funcionando a seu favor; essas mesmas possibilidades podem funcionar contra. Chega um momento em que a vítima não pode mais se contentar em viver placidamente, contemplando as nuvens e indagando dos céus porque aquilo lhe aconteceu.

Por isso, acredita-se que o que importa é que as leis estão aí para serem usadas e seria bom conhecê-las. Elas são tantas, que se pode entender como mais um complicador para a vítima.

Assim agrupadas, visam diminuir o distanciamento das vítimas de suas possibilidades legais. “Visam também agilizar a composição de um processo, pois, devido ao desemprego e às doenças adquiridas etc., uma ação de assédio moral é, para as vítimas, sempre uma corrida contra o tempo”. (PARREIRA, 2007, p.152).

Segundo Parreira (2007, p. 152), “convém lembrar, que o trabalhador tem um prazo para entrar com a ação, a partir da data do seu desligamento da empresa, que hoje é de dois anos”. Ele também pode entrar com a ação (embora não seja o ideal), enquanto ainda vinculado ao seu trabalho.

4.2 Assédio Moral no Direito Brasileiro

Segundo Azevedo (2007)⁵⁵, no Direito brasileiro, portanto, tal comportamento (assédio moral), que causa dano à vítima, gera a obrigação de indenizar, ou seja, faz nascer, para o agressor, o dever de reparar o prejuízo causado, mediante o pagamento de uma quantia em dinheiro, normalmente fixada pelo Juiz, no processo em que se discutiu o assédio, destinada a reparar as consequências do ato ilícito.

⁵⁵ Dorotéia Silva de Azevedo. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2007. Disponível em [http://www.assediomoral.net/canaldenoticias/071113_Assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho%20\(Sinpro%20-%20BA\).pdf](http://www.assediomoral.net/canaldenoticias/071113_Assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho%20(Sinpro%20-%20BA).pdf). Acesso em: 15/09/09.

É o que prevê o art. 927, do CC - Código Civil, que diz, *in verbis*: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Essa obrigação de indenizar, decorrente da prática do assédio moral, independe do pagamento daquela outra indenização a cargo do empregador, quando despede empregado sem justa causa e que se expressa atualmente, na esmagadora maioria dos casos, no pagamento dos 40% sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; nem se confunde com o pagamento dos direitos rescisórios ao empregado, cujo contrato de trabalho foi rompido pelo patrão. (SECRETARIANDO, 2007)

Outrossim, o pagamento de indenização em casos tais (dano moral), não significa que os direitos fundamentais tenham “um preço”; é óbvio que o bem vilipendiado não pode ser traduzido em expressão monetária – trata-se de um patrimônio imaterial, intangível, porém protegido pelo ordenamento jurídico; claro está também que referida indenização não restitui a vítima ao estado em que se encontrava antes do assédio. (AZEVEDO, 2007)⁵⁶.

Mas, ela é uma forma de demonstrar ao agredido e à sociedade, o repúdio a tais práticas e que a Justiça pode e deve reconhecer a ilicitude do comportamento agressivo. Isso sem falar, que o próprio dano moral pode repercutir na esfera patrimonial, quando, por exemplo, o indivíduo necessita custear despesas com médicos, remédios, enfermeiros, psicólogos ou terapeutas, entre outras.

De acordo com Azevedo (2008)⁵⁷, o valor da reparação, conforme já mencionado, é fixado pelo Juiz no processo em que se pede o reconhecimento da conduta que configura assédio moral e varia, a depender das circunstâncias do caso e da intensidade do dano causado, isso sem mencionar a capacidade patrimonial do devedor.

⁵⁶ *Idem*

⁵⁷ *Idem*

4.3 Da Responsabilidade do Empregador

De acordo com Parreira (2007, p. 152-153), “enquanto a prática do assédio não for tipificada como crime, quem responde judicialmente é apenas o empregador”. O próprio assediador, este fica quase que apartado de tudo que se passa. Quando muito, pode ser demitido pela empresa. Mas, normalmente, a empresa trata de se defender e, com isso, defende também o assediador. Como não pode negar a própria responsabilidade (objetivo) no episódio, a empresa nega que o assédio existiu, mesmo que, a esta altura, o tenha constatado. Mas a empresa, tal coisa não admitirá em juízo.

No direito brasileiro, há norma expressa determinando a responsabilização patrimonial do empregador por ato de seus empregados.

“Por consequência, é a empresa que também arca com as despesas de indenização – e nunca se ouviu falar que o empregador, em seguida, tenha repassado para o assediador os custos do estrago que ele provocou”. (PARREIRA, 2007, p. 153).

Segundo Muniz (2008)¹, com o advento do novo Código Civil, o empregador continua sendo responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados, no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942. No entanto, diferentemente do diploma anterior, dispõe o art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez, a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos.

Conforme Parreira (2007, p. 153), outro ponto curioso é que, “após pagar indenização à vítima, quando se comprova o assédio, tudo naquela empresa volta a ser como antes”. Em um primeiro momento, podem até diminuir os casos de assédio, mas o fato é que a política da empresa não sofre qualquer mudança. A menos que, nas sentenças judiciais, além das indenizações devidas, as empresas sejam condenadas a fazer o que já deveriam ter feito

¹ *Idem*

espontaneamente, isto é, instalar um plano de prevenção. Pelo seu próprio benefício, inclusive.

De acordo com Muniz (2008)², vale assinalar ainda, que na hipótese de o assediador ser um terceiro estranho ao quadro funcional da empresa, como no caso de clientes, fornecedores ou credores, o empregador também pode responder civilmente pelo assédio ocorrido, se facilitar a ocorrência das atitudes ilícitas para obter algum proveito econômico, daquele que está assediando seu empregado. Não se pode olvidar que é seu dever evitar a prática do assédio moral, mantendo um ambiente laboral sadio e garantindo a dignidade de seus trabalhadores, entendimento este, também de nossos Tribunais, como se vê a seguir:

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade necessária para exercer sua atividade, eliminando qualquer possibilidade de importunações e agressões de qualquer espécie, inclusive, e principalmente, as resultantes da libido. Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar a indenização adequada. (MUNIZ, 2008, *apud*, TRT 12ª Região, 2ªT. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001)

Parreira (2007, p. 153), diz que “este plano de prevenção, se provocado pela Justiça, deveria ser por esta, acompanhado durante pelo menos, um ano na sua fase de instalação e, posteriormente, por mais dois anos na fase de manutenção e coleta de resultados”. Então, sim, estaríamos pondo um limite efetivo às práticas de assédio. Não se esquecendo de que, de alguma forma, o assediador também deveria ser condenado a assistir a um curso preventivo de assédio moral (supondo-se que o Estado fornecesse um), para aprender o que não fazer de uma próxima vez.

² *Ibid*

4.4 Juntando Provas do Assédio e dos Danos

“Organizar-se, como sempre, é a chave de tudo. Juntar documentos, carteira de trabalho, gravações, bilhetes escritos pelo assediador ou por colegas, documentos relacionados ao caso, fotos e objetos”. (PARREIRA, 2007, p. 153).

Alguns e-mails, por exemplo, enviados a todos, mas não à vítima, podem servir como provas de sua exclusão do grupo e das informações que o grupo recebia como há casos verídicos. Também pedidos de transferência de setor, cartas de advertência e outras manifestações que realmente estejam ligadas ao caso. (*Ibid*, p. 153)

Acredita-se que um histórico do assédio, por escrito, do mesmo modo deve ser juntado, abreviando o que a vítima terá registrado em seu diário e na memória. Além disso, o advogado pode orientar a coleta de outros documentos que sirvam como prova.

Observa-se que, que o assédio moral é uma violência invisível que só pode ser constatada se houver provas visíveis. (*Ibid*, p. 154).

O comprometimento de indenizar como implicação da prática de assédio moral concebe um significativo progresso na sociedade, que percorre em direção à igualdade e o respeito à dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após finalizar o trabalho percebe-se o quanto é importante que as pessoas comecem a se conscientizar do problema do assédio moral nas relações de trabalho. O assédio moral, como conduta discriminatória e violentadora da liberdade de trabalho, precisa ser combatido impetuosamente, sob pena de causar irremediáveis prejuízos às vítimas e até às instituições onde trabalham.

Observa-se que a criminalização do assédio moral desperta uma acirrada divergência acerca da necessidade de utilização do direito penal, como instrumento de controle social do fenômeno.

Percebe-se que se deva obrigar as empresas, os poderes públicos, assim como os interlocutores sociais, a colocar em prática políticas eficazes de prevenção, criar um sistema de intercâmbio de experiências e definir procedimentos adequados para solucionar o problema de vítimas do assédio e a evitar que se repita.

Acredita-se que o assédio moral, como elemento social de tempos antigos, entretanto, de reconhecimento recente, deve ser analisado com precaução no tocante à sua caracterização jurídica. É indispensável que se verifique a natureza psicológica do dano determinado com o assédio moral, que deve ser importunado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha por resultado a criação de uma doença psíquicoemocional, aferida tecnicamente por médico ou especialista na área psicológica, apto para examinar o dano e o nexos causal conexo ao ambiente do trabalho.

Conclui-se que há oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos. Observa-se o quanto fundamental que seja realizada a conscientização da população acerca do problema do assédio moral, seu conceito, características e consequências, posto que sempre existiu, no entanto nunca se qualificou a existência de modo formal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 25.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992.

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

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

HELOANI Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003. 240 pg.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

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

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

MAZZNI, Fernanda. **Ambiente de trabalho deve ser humanizado**. Folha de Londrina. Folha economia, 28 de outubro de 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 28. nº 108. Outubro/Dezembro de 2002. São Paulo: Revista dos Tribunais.

SALVADOR, L. **Assédio moral. Direito e Justiça**. Curitiba: O Estado do Paraná S/A, 2002.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

Endereço Eletrônico

AZEVEDO, Dorotéia Silva de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2007. Disponível em

[http://www.assediomoral.net/canaldenoticias/071113_Assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho%20\(Sinpro%20-%20BA\).pdf](http://www.assediomoral.net/canaldenoticias/071113_Assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho%20(Sinpro%20-%20BA).pdf). Acesso em: 15/09/09.

BARRETO, Margarida M.S. “Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho”. in: *Jornal da Rede Feminina de Saúde*, n. 25. Disponível em <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>. Acesso em 24 de março de 2006.

DARCANCHY, Mara Vidigal . **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. 2005. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>. Acesso em: 06/05/09.

GARCIA, Elisângela. **Assédio Moral na Justiça do Trabalho**. 2007. Disponível em: http://www.univem.edu.br/cursos/tc_direito/elisangela_garcia.pdf. Acesso em: 25/05/09.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. 2004. Disponível em

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em: 03/05/09.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho**. 2008. Disponível em <http://jusvi.com/artigos/36075>. Acesso em: 23/09/09.

PAROSKI, Mauro Vasni.. **Assédio Moral no Trabalho**. 2006. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acesso em: 23/07/09.

RUI NETO, Alexandre. **Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas**. 2008. Disponível em http://www.partes.com.br/assediomoral/Artigo_%20Assedio%20Moral_contra_Mulher_no_Trabalho.pdf. Acesso em 10/08/09.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral - A importância da prova**. 2005. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2202/Assedio-moral-A-importancia-da-prova>. Acesso em: 03/05/09.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. **Assédio moral no Trabalho**. 2007. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>. Acesso em: 03/08/09.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho: Propostas De Prevenção**. S/D. Disponível em

http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_2/num_2/Ass%E9dioMoralnoAmbienteTrabalho%5B2%5D.pdf. Acesso em 08/08/09.

TROMBETTA, Taisa. **Características do Assédio Moral a alunos trabalhadores nos seus Locais de Trabalho**. 2005. Disponível em

http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Caracteristicas_do_Assedio_Moral_em_alunos.pdf. Acesso em: 04/05/09.

VIANA, Danielle Fabiana dos Santos. **Causas e Consequências do Assédio Moral nas Organizações**. 2009. Disponível em

http://www.administradores.com.br/comunidades/assedio_moral_no_trabalho/288/forum/artigo_causas_e_consequencias_do_assedio_moral_nas_organizacoes/3968/. Acesso em 07/08/09.