



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

ANDERSON MAIA LEANDRO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE AS TRANSGRESSÕES DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS

SOUSA - PB
2011

ANDERSON MAIA LEANDRO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE AS TRANSGRESSÕES DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. Eduardo Jorge P. de Oliveira.

SOUSA – PB
2011

ANDERSON MAIA LEANDRO

O ASSÉDIO MORAL EM FACE AS TRANSGRESSÕES DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca Examinadora do Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Eduardo Jorge P. de Oliveira.

Data de aprovação: 01/06/2011

Banca Examinadora:

Prof. Eduardo Jorge P. de Oliveira - UFCG
Orientador

Examinador (a): Ângela Maria R.G. de Abrantes

Examinador (a): Márcia Glebyane Maciel Quirino

Dedico,

Aos trabalhadores do Brasil, que são as maiores vítimas do assédio moral e que, apesar da grande maioria não ter conhecimento dos seus direitos, agora saberão que eles existem e que devem ser respeitados.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em especial, a DEUS, pois sem ele nada é possível.

Aos meus pais, Amauri e Celina, porque sei que de onde eles estiverem, estarão olhando por mim, e sei também que estão me guiando para que possa acertar os caminhos da vida.

Agradeço também aos meus tios e tias que me acolheram e aconselham quando é preciso.

Aos meus primos, nos quais eu me espelho.

Aos meus amigos, que me acompanharam toda a minha trajetória.

Ao meu grande amigo, Paulo, pois a amizade dele me deu forças pra seguir em frente.

Ao meu orientador, Prof. Eduardo Jorge, que me apoiou desde o começo e não desistiu de mim. Sem ele não teria chegado tão longe.

RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio moral nas relações de trabalho a partir de uma perspectiva interdisciplinar, que busca analisar esse fenômeno nas suas diversas implicações para o indivíduo, organizações e sociedade; considerando as influências e os impactos que a prática do assédio suscita na vida pessoal, familiar, organizacional e social dos envolvidos. Para a elaboração da pesquisa utilizou-se do método histórico-evolutivo juntamente com o método exegético-jurídico, para se proceder a análise da evolução do assédio moral e a interpretação das leis jurídicas discutidas durante o corpo do trabalho. Além disso, a pesquisa também está baseada em estudos bibliográficos (doutrinas, artigos e revistas jurídicas), pertinentes à temática. O assédio moral nas relações de trabalho é analisado a fim de conceituá-lo e, principalmente, para demonstrar a afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil. Serão contempladas tanto as questões históricas, como as recentes mudanças da organização de trabalho, o surgimento dos estudos sobre assédio moral e a sua apreciação quanto um problema organizacional, bem como os aspectos legais e jurídicos envolvidos nesse fenômeno e o que diz a legislação brasileira e, por fim, como prevenir e combater a prática desses atos de violência nas relações de trabalho, que fere sobretudo os princípios constitucionais e gera danos aos trabalhadores.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Direitos fundamentais.

ABSTRACT

It's examined in this study, the mobbing through an interdisciplinary perspective, which seeks analyze this question in its miscellaneous implications for individuals, organizations and society, considering the influences and impacts that the practice of harassment raises the personal life, family, organizational and social involved. For the development of the research used a method of historical and rolling along with the method exegetic-law, to make analysis of bullying and interpretation of laws discussed during the body of work. Moreover, the research also is based on bibliographic studies (doctrines, laws and jurisprudence), relevant to the topic. The bullying in labor relations is analyzed in order to define it and, most importantly, to demonstrate affront to the fundamental rights of workers and in particular the principle of human dignity, one of the foundations of the democratic rule of law Federative Republic of Brazil. Recent issues of historical change in the organization of work, the emergence of studies on bullying and its analysis as an organizational problem, as well as statutory and legal aspects involved in this phenomenon will be examined and as well, what the Brazilian legislation provides and finally, how to prevent and combat this poisonous practice in the labor works that mortally wounds constitutional principles and creates harm to employees.

Keywords: Mobbing. Labor relations. Fundamental rights.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo
BBC – British Broadcasting Corporation
CC – Código Civil
CF/88 – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
DJ – Diário da Justiça
ES – Espírito Santo
Nº. – Número
OIT – Organização Internacional do Trabalho
P. – Página
PT – Partido dos Trabalhadores
R – Região
RE – Recurso Extraordinário
Rel. – Relator
RN – Rio Grande do Norte
RO – Recurso Ordinário
RS – Rio Grande do Sul
SP – São Paulo
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
T – Turma
TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASSÉDIO MORAL: HISTORICO E CONCEITO	14
2.1 HISTÓRICO NO BRASIL	16
2.2 CONCEITO	18
2.3 DANO MORAL	19
2.4 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL	21
3 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	23
3.1 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL	23
3.1.1 Condutas caracterizadoras	24
3.1.2 Sujeitos	25
3.1.3 Nexo de causalidade	28
3.1.4 Resultados	29
3.2 ESPÉCIES DE ASSEDIO MORAL	31
3.3 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS	33
3.4 O ASSÉDIO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	34
3.5 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA	37
3.6 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL	39
3.7 PRESCRIÇÃO	41
	42
4 A TRANSGRESSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL	44
4.1 A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	46
4.2 VIOLAÇÕES À VIDA PRIVADA, À HONRA, À IMAGEM E À INTIMIDADE DAS VÍTIMAS.....	47
4.3 NECESSIDADES DE REGULAMENTAÇÃO PELO DIREITO BRASILEIRO	50
4.4 PREVENÇÃO E COMBATE.....	53

4.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR ..	56
4.6 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS.....	61
5 CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

Na década de 1990, o movimento de globalização se intensifica, a formação de blocos econômicos regionais ganhou relevo e a tecnologia da informática tornou-se indispensável nas relações pessoais, sociais e organizacionais. A combinação desses fatores favoreceu o refinamento de um modo informacional de gestão, que está na origem das estruturas organizacionais em rede, que romperam com os modos anteriores de interdependência entre economia e sociedade.

A nova forma de interdependência global forçou o surgimento da recente forma de relação com a economia, com o Estado e com a sociedade, e o fortalecimento do papel do capital se deu em detrimento do enfraquecimento sindical e da degradação das condições de trabalho. Esse modo de gestão do trabalho tem tomado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência.

A origem dessa violência pode ser encontrada nos problemas de identidade caracterizados pela impossibilidade de os indivíduos se auto definirem para si próprios, pela sua desorientação quanto aos valores coletivos e pelo aumento da insignificância dos indivíduos e das sociedades, que buscam sentidos e formas de reconhecimento na vida social, porém, sem jamais serem satisfeitos.

A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que parece uma nova forma de violência social, latente e induzida, também conhecida como assédio moral ou violência psíquica.

O fenômeno assédio moral surgiu a partir do momento em que o homem necessitou vender sua mão-de-obra para sobreviver, sendo este fenômeno tão antigo quanto o trabalho. Essa violência ocorre nas relações perversas, que se nutre da institucionalização e do encorajamento de um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas e na promoção de responsáveis organizacionais, que

encontram prazer em reforçar ou imprimir o sofrimento no ambiente de trabalho em vez de buscar reduzi-lo.

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a violência psíquica em suas transversalidades e indissociabilidade com o contexto social, bem como a historicidade do fenômeno e a subjetividade sob a ótica jurídica trabalhista e, por conseguinte, as suas conseqüências frente aos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Carta Magna.

Para se realizar a pesquisa far-se-á uso do método histórico-evolutivo com o intuito de traçar a evolução do assédio moral; como também se utilizará o método exegético-jurídico, para se proceder a análise e interpretação das leis jurídicas discutidas durante o corpo do trabalho. Além disso, a pesquisa se fundamenta em estudos bibliográficos (doutrinas, leis e jurisprudências), pertinentes à temática. Para uma melhor compreensão do tema proposto, o trabalho será dividido estruturalmente em três capítulos.

O primeiro capítulo aborda-se a origem do assédio moral, num contexto histórico e comparativo com os demais países que possuem conhecimento sobre o tema, buscando, assim, chegar a sua conceituação e a sua natureza jurídica. Será feita a distinção desse fenômeno com o dano moral e o assédio sexual, por serem suas figuras assemelhadas. Como também é abordado o assédio moral como um fenômeno organizacional, isto é, a relação e as conseqüências desse fenômeno no ambiente laboral.

No segundo capítulo analisam-se as características que são essenciais para que ocorra a conduta abusiva e conseqüentemente o assédio moral, representado por seus elementos, que são compostas pelos agentes que atuam no fenômeno, ou seja, o agressor e a vítima, como também a ocorrência do nexa causal que deve existir entre o comportamento abusivo e os seus resultados. Abordam-se também os vários tipos de assédio existentes no ambiente de trabalho e a necessidade da regulamentação desse fenômeno violento na seara jurídica brasileira, por não ser mais um assunto desconhecido, e sim bastante discutido e visivelmente praticado.

Por fim, no terceiro capítulo procura-se demonstrar a incidência do assédio moral frente à violação dos direitos fundamentais do trabalhador, sob a ótica

constitucional, visando identificar como o assédio moral nas relações de trabalho viola o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano.

Aborda-se, inicialmente, acerca das noções gerais dos direitos fundamentais e sua incidência nas relações privadas, analisando as teorias que se preocuparam em estabelecer a forma de incidência, bem como apontar o posicionamento da doutrina a cerca da violação desses direitos personalíssimos, através das legislações específicas e das jurisprudências pátria. Assim como, retratam as formas de responsabilidade civil pelos danos causados as vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho e, com base na CLT e Código Penal, com fundamento na CF/88, serão expostos os meios de prevenção e de combate necessários para identificar soluções para vítimas.

2 ASSÉDIO MORAL: HISTÓRICO E CONCEITO

Desde os primórdios da humanidade quando o homem descobriu a barganha de mercadorias, evoluindo para a troca de serviços, recebendo ônus como oferta de trabalho, quem prestava serviços já sofria o assédio moral, desumano, imposto pelos seus superiores. Ressalta-se que, afirmar o seu surgimento é complexo, diante das divergências entre os autores pesquisados.

Como consequência da questão social, da falta de uma política que garantisse melhorias no trabalho dessas pessoas, surge o direito do trabalho. Direito que significa um instrumento de expectativa de paz e da ordem social, tendo como outros objetivos o bem individual e o progresso da humanidade.

Nesse momento uma visão humanística manifesta-se, e o direito do trabalho, um dos importantes ramos do direito, liga-se a essa perspectiva, pouco tempo antes da Revolução Industrial do século XVIII. O direito do trabalho, portanto, se propõe a garantir e preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias. Porém com o advento das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais, a descoberta da eletricidade, o progresso do maquinismo, o que poderia trazer tranquilidade, trouxe sérios problemas de regulamentação do trabalho e o aumento da exclusão dos obreiros.

Como o emprego da máquina era generalizado, as possibilidades técnicas oferecidas davam aos donos das empresas que não tinham exigências quanto a qualidade dos assalariados, condições de interromper essa aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão-de-obra não qualificada e as mulheres e os menores substituíam os adultos.

Nesse contexto, surge o proletariado. Segundo Lefranc, o termo proletário designava, em Roma, os cidadãos da classe mais baixa. Nascimento (2002, p.113) acrescenta:

O proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita

em condições subumanas, em geral a adjacência do próprio local da atividade tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo.

A pesquisa sobre o assunto em questão não é mostrar apenas o caráter material dessa realidade, ou seja, a ausência de uma vida digna com o mínimo de conforto para o trabalhador, (nesse caso sem comodidade e perspectiva nenhuma de vida decente), mas as seqüelas emocionais deixadas no interior de cada vítima. O assédio moral encontrado nesses fatos é tão óbvio quanto o sofrimento explícito apresentado. Ele se aloja justamente na falta de cultura intelectual, na promiscuidade em que são submetidas essas pessoas para manterem seus empregos, nas ameaças silenciosas diárias de que "existe uma fila de pessoas lá fora querendo ocupar o seu lugar".

Isso reporta ao êxodo rural do século XVIII. Em plena era industrial o anseio para se conseguir um trabalho nas indústrias compara-se a corrida da competitividade de trabalho do século XIX. Lembra-se ainda que se o silêncio era imposto diariamente pelo medo da demissão, as repetições dos atos humilhantes e vexatórios encontravam-se inseridos nas atitudes daqueles que acreditavam possuir o poder de mandar e aceitar o modo de vida dessas pessoas como algo normal.

No início do século XX, os grupos de mineiros arriscavam suas vidas nas minas de carvão, expostos a incêndios, explosões, intoxicação de gases. Fenômenos semelhantes verificavam-se na indústria metalúrgica, em geral, no ramo da tecelagem e tantas outras atividades que conduziam o trabalhador a perigo de vida, sofrimento, humilhação e falta de dignidade.

Sabe-se que na atividade artesanal nota-se o excesso de trabalho e conseqüentemente a imposição de condições desumanas pelos empregadores. Imposições estas intolerantes, vexatórias e infames. Afetando diretamente a dignidade dos trabalhadores que sofriam desse mal.

Ressalta-se, entretanto, a Revolução Industrial, porque é a partir dela que a relação empregado/empregador estrutura-se pela ordem jurídica com a finalidade de reger as relações individuais e coletivas do trabalho físico e mental.

Diante desses fatos o que se mostra é a linha de tempo preconizada pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

Esse problema ainda aparece de forma tímida na contemporaneidade. A sua apreciação no meio jurídico requer o preenchimento de várias lacunas apresentadas em diversos processos, cujo teor seja o assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, cabe fazer uma observação. Não é curta a linha de tempo em que se encaixa a conduta de alguns empregadores com os seus subordinados.

A sua evolução paulatinamente tomou espaços no mesmo diapasão de interessados em tentar banir essa chaga que em pleno século XXI assola as raízes das pequenas, médias e grandes empresas. A luta na era da tecnologia, onde o conhecimento é a mola que move a economia sustentável, reitera-se com as pesquisas desenvolvidas sobre esse tema. A banalização desse problema; violência moral no trabalho, não intimida atualmente grupos de cientistas que tentam modificar dispositivos nas legislações e criar leis severas a respeito do assunto em questão.

2.1 HISTÓRICOS NO BRASIL

No Brasil, a valorização do trabalho vem evoluindo paulatinamente, apesar do negro passado histórico que prevaleceu com um regime escravocrata de trabalho, entre 1500/1888, quando a princesa Isabel assinou a Lei Áurea. Ao longo dessa evolução as lutas sociais em busca das melhorias de condições de trabalho não tiveram uma identidade com idéias locais, ao contrario do que aconteceu na Europa, onde a sociedade lutava por uma ideologia comum.

No Brasil, só alguns estudos divulgavam os pensamentos europeu, que buscava condições mais dignas de trabalho e sua valorização. Os problemas sociais prejudicavam o país e necessitava serem resolvidos, principalmente no ambiente de trabalho.

Antes mesmo de ser abolida a escravidão, a constituição de 1824, foi estabelecida a liberdade no exercício de qualquer tipo de trabalho, desde que não fosse contra os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Ela trouxe também o fim das corporações de ofício.

Porem o trabalho só passou a ser considerado digno após a abolição. Em 1891 surgiu uma nova constituição espelhada pelo ritmo europeu, liberal e individualista, almejando um Estado mínimo. Mas, apesar de não ter feito nenhuma referência as garantias de trabalho, admitia a intervenção do Estado quando algum interesse individual se chocasse com o coletivo.

A primeira constituição a tratar sobre direito do trabalho foi a de 1934, assegurando direitos como: Salário mínimo, jornada de oito horas, férias remuneradas, dentre outros. Em 1937, foi outorgada uma nova constituição criada por Getulio Vargas, onde instituiu um Estado interventor, e teve uma forte atuação nas relações trabalhistas.

Em 1946 foi promulgada outra constituição, mais democrática, quebrando com o intervencionismo da carta magna anterior. Segundo Ferreira (2004, p.29): "A constituição de 1967, estabelecia a valorização de trabalho humano como condição da dignidade humana.", proibindo, por exemplo, as diferenças salariais e a existência de critérios de admissão conforme o sexo, estado civil e cor.

Diante de um contexto constitucional que tutela a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano passou a ser base da ordem econômica. Ferreira (2004, apud GRAU, 2002, p.30) confirma essa assertiva observando que:

A valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho portam em si evidentes potencialidades transformadoras, e, na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais, expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica.

Percebe-se que a Lei Maior brasileira prioriza o trabalho humano e o seu valor social, em relação aos demais valores econômicos.

2.2 CONCEITO

É necessário que não se confunda a violência pontual, derivada de grosseria, nervosismo e mau humor, a que todos estão sujeitos no cotidiano doméstico ou no trabalho, com a violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psicologicamente o outro.

Alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento do outro; é necessário arrasar o outro para que o agressor sinta-se poderoso, mas não se pode considerar que a perversidade nesses casos seja um problema psiquiátrico, mas sim que ela provém de uma incapacidade de considerar o outro como ser humano.

No local de trabalho, o assédio moral pode ser visto como uma patologia da solidão, ou seja, ele atinge prioritariamente as pessoas que estão trabalhando de forma mais isolada ou que não têm uma inserção forte no grupo, ficando assim mais desprotegidas em relação a essa ameaça.

Para Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65), psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, que utilizou pela primeira vez a expressão "assédio moral" para falar da violência perversa no cotidiano das famílias e do mundo do trabalho, descreve o assédio moral como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa pode ser sustentado em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência.

Para Hirigoyen (2002, p. 68), o assédio pode ocorrer em todas as direções, ou seja, partindo tanto de chefes e colegas como vindo de subordinados. Não existe necessariamente um conflito entre o agressor e a vítima, podendo mesmo o assédio

ocorrer de forma subterrânea, na qual o agressor vai minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta.

Aliás, os conflitos geralmente fazem emergir as divergências e as discórdias, possibilitando a sua negociação ou resolução. Nos casos de assédio, contudo, a vítima pode ignorar o problema por bastante tempo, uma vez que, freqüentemente, as pessoas à sua volta assistem em silêncio ao desenrolar da trama. Logo, porque o agressor conta com o fato de que, geralmente, as pessoas evitam se envolver em situações desagradáveis e se posicionar sobre temas que possam redundar em prejuízos para si. Aqui as condições organizacionais exercem uma enorme influência, podendo combater ou incentivar essas ocorrências.

Não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema. É somente depois de ser acuada, que a vítima percebe que os ataques se multiplicaram e o seu estado de inferioridade ou fragilidade torna mais difícil a sua reação.

Essas agressões geralmente não são infligidas diretamente, mas elas são constantes o suficiente para provocar uma queda de auto-estima da vítima, que se sente humilhada, usada e suja.

Esses sentimentos contribuem para seu isolamento, fortalecendo o círculo vicioso, ou seja, quanto mais isolada, mais frágil e mais atacada. Não raro, até os familiares e amigos da vítima desconhecem o que está se passando com ela, especialmente quando se refere aos homens, pois estes têm maior dificuldade em assumir e compartilhar com os outros o seu sofrimento.

2.3 DANO MORAL

Não se pode comentar sobre assedio moral sem falar em dano moral, a constituição federal de 1988, fala sobre a possibilidade de ressarcimento do dano moral:

Art.5º

[...]

V- É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem.

[...]

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

Embora haja certa dificuldade em estabelecer uma relação entre assédio e dano moral, eles são inconfundíveis. A doutrina, às vezes, considera o dano como um gênero do qual o assédio seria a espécie, às vezes, como um resultado da prática destes atos hostis. Porém, o nascimento do dano moral não retrata a natureza jurídica do assédio, e sim o seu efeito. Na prática o assédio moral resultará numa obrigação de reparar um dano moral derivado de um ato violador do direito a dignidade do trabalhador.

Gonçalves (2005, p. 565) ao definir o dano moral ensina que: "O dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima de evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano."

Sobre essa diferenciação Pamplona Filho (2008, p. 4) diz:

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extra patrimoniais. O dano moral é justamente este dano extra patrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

Entretanto, o dano moral é o principal efeito jurídico do assédio moral, nesse sentido Ferreira (2004 apud MENEZES, 2002, p. 19)

[...] talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar reparação por danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima. Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurada pela CF o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro por danos morais.

As conseqüências geradas pelo assédio moral devem ser verificadas cuidadosamente caso a caso, porque a partir da análise delas o dano moral será indenizado. No estudo, por menor que seja o dano moral é necessário observar a intenção do agente assediador sua capacidade econômica. A indenização causada pelo dano moral deve envolver uma quantia capaz de desestimular a prática do assédio moral, entretanto deve também ser suportável ao agente assediador.

2.4 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

A discussão sobre o assunto em destaque esta presente nos diversos setores da sociedade. O Assédio Moral tem tido o seu conceito muito desvirtuado e confundido com outras condutas, principalmente pelos trabalhadores, onde muitas vezes a suposta vítima de assédio moral e não é. Este fato mostra a necessidade de uma breve leitura sobre o que não se caracteriza o assédio moral, diante da impossibilidade de elencar tudo o que não é assédio moral, destacar-se os objetos mais comuns dessa referida confusão.

Deve ser excluída do conceito de assédio moral o estresse profissional, más condições de trabalho, sobrecarga. O tema em questão é mais problemático do que o estresse, embora que muitas vezes para se chegar ao assédio moral tenha que passar pelo estresse.

Ao contrário do assédio, no estresse não existe a maldade intencional. Hirigoyen (2006, p. 20) diz com sabedoria: "O estresse só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor por si só." Para quem sofre com o estresse o remédio é o descanso. No assédio moral, tem uma conseqüência bem mais danosa.

Antes de tudo o assédio se caracteriza pela repetição, na sua maioria não pode ser utilizado para qualificar uma agressão, mesmo que esta venha a causar prejuízos a vítima. De acordo com Hirigoyen (2006, p. 31):

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de multiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral,

enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para qualificar a pessoa. Os juizes não se enganam: para decidir se existe o intuito de prejudicar na modificação de uma descrição de função ou cargo, solicitam que a ação seja constatada por determinado período, enquanto, nas agressões exercidas diretamente contra a vítima, como as zombarias e as humilhações, basta-lhes a referencia ao caráter constante do ataque.

Às vezes pode acontecer de uma agressão isolada se caracterizar como assédio moral, quando, por exemplo, for excessivamente humilhante, desumana como uma demissão em sala trancada, com pertences pessoais em caixas no corredor.

Embora que, quando isso acontece, na maioria das vezes já houve pequenos indícios anteriores de rejeição ou hostilidade só notadas pela vítima quando a agressão foi declarada. Quanto a questão do assédio sexual, a principal diferença encontra-se quando viola a liberdade sexual do individuo enquanto o moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Existem muitas outras situações que pode haver algum tipo de confusão com o assédio moral e também merecem atenção. Assim, qualquer análise de situações parecidas deve haver uma instrução aprofundada para verificar se estão todos os requisitos caracterizadores presentes do assédio moral.

3 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O tema sobre assédio moral ainda é bem recente, principalmente quando a discussão vai para a esfera jurídica. Embora, a iniciativas no sentido de tipificação, países como Chile e Portugal já possui leis sobre o assédio moral.

No Brasil a situação ainda é embrionária, já que algumas leis e projetos que vigoram no âmbito municipal e estadual, porem, inexistem na esfera federal normas que regulamente a matéria.

3.1 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

A violência é humana e social e, como tal, tem direção, intenção e armadilhas peculiares, que dependem dos objetivos manifestos e de como se concretizará. O assédio moral constitui fenômeno complexo que desestabiliza e degrada a vida daquele que a sofre, impondo uma nova ordem ao que estava acertado.

Desse modo, as causas atuais da crise de identidade devem ser compreendidas e procuradas nos marcos do desenvolvimento e das transformações sociais, no processo histórico da vida humana e no contexto material das relações sociais concretas que se estabelecem entre os indivíduos.

Encontram-se como elementos constitutivos dos casos de assédio moral ocorridos no local de trabalho à relação hierarquizada e assimétrica; a habitualidade enquanto persistência de um padrão de comportamento e atitudes cotidianas e reiteradas; a intencionalidade em forçar o desaparecimento ou desligamento do outro por meio do pedido de demissão ou sujeitamento e obediência; a temporalidade do evento que dá início aos atos que se fazem constante e repetitivos no espaço e que vão compondo a ordem dos acontecimentos.

3.1.1 Condutas caracterizadoras

Em todos os casos de assédio moral, não obstante, são condutas caracterizadoras: a aparência de hostilidade, a intencionalidade do assédio é a destruição do outro, pela via da demissão imposta como “voluntária”, pela transferência de setor ou de cidade.

Qualquer que seja a tática utilizada, e se esta não se mostrar eficaz, as vítimas são ainda mortificadas com tarefas inúteis, como copiar uma lista telefônica em letra de forma ou limpar uma fechaduras enferrujadas.

O que interessa é, pois, dobrar a vontade do outro impondo sujeição e harmonia. Entretanto, nem toda a prática do assédio moral é explícita e direta, podendo adquirir aspectos sutis, como se fosse uma manifestação positiva do afeto. As manifestações de assédio moral podem ser as mais diversas e assumir características que permitem a sua classificação, como fez Hirigoyen (2001, p. 108-109), usando quatro grandes categorias: a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento ou recusa de comunicação; o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual.

Ressalte-se que esses comportamentos, repetitivos e freqüentes, podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir a vítima.

A deterioração proposital das condições de trabalho é a de privar da vítima a sua autonomia; não lhe prestar as informações úteis para a realização de tarefas; rebater sistematicamente as suas decisões; repreender seu trabalho de forma injusta ou exagerada; impedi-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; deslocá-la do trabalho que normalmente lhe compete; apresenta-lhe permanentemente novas tarefas; impor sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; atuar de modo que impeça algum tipo de promoção; conferi-lhe trabalhos perigosos ou incompatíveis com a sua saúde.

O isolamento ou recusa de comunicação revela que a vítima é desprezada constantemente por seus superiores hierárquicos ou colegas, que evitam conversas

com a vítima, sendo feita à comunicação unicamente por escrito; recusam qualquer tipo de contato com a vítima, até mesmo o visual; é colocada separada dos demais e, estando no mesmo ambiente, é ignorada a sua presença; impedem que os colegas lhe dirijam a palavra, não a deixam falar com ninguém; qualquer pedido de entrevista será recusado pela direção.

O atentado contra a dignidade representada quando são empregadas insinuações desdenhosas para qualificá-la; praticam gestos de repulsa diante dela, ficando, assim desacreditadas diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham boatos a respeito da vítima, que a mesma possui problemas psicológicos; achincalham de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; utilizando da imitada ou caricaturada; censuram sua vida particular, como suas origens ou nacionalidade ou mesmo de suas crenças religiosas ou convicções políticas; impõe tarefas humilhantes, além de ser insultada com termos obscenos ou degradantes.

A violência verbal, física ou sexual é cometida quando o assediador fala com a vítima aos gritos, sem o mínimo de respeito; fazem ameaças de violência física, chegando, em muitas das vezes, a agredir fisicamente, mesmo que de leve, por meio de um empurrão ou fechando-lhe a porta na cara; a vítima tem sua vida privada invadida por meio de ligações telefônicas ou cartas portais; seguem-na nas ruas, sendo espionada até mesmo diante do seu próprio domicílio; danificam ou destroem seus bens; é assediada ou agredida sexualmente, por meio de gestos ou propostas indecentes, nunca levam em consideração seus problemas de saúde.

3.1.2 Sujeitos

Os estudiosos pesquisados que relacionam a prática de assédio moral aos desvios de personalidade dos indivíduos e aos impulsos que se auto-realizam como forma de encontrar sua identidade em presença do outro.

Para o psicanalista Karl Menninger (1970, p. 48), há em todos uma intensa propensão para a autodestruição, favorecida por uma forte identificação com o agressor, devido à perda da própria estima, do sentido e significado do viver.

Segundo esse autor, os fatos por si só desencadeariam alterações no comportamento, transtornos mentais, sofrimento psíquico e suicídio em pessoas predispostas e sensíveis.

Nesse modo de ordenar os fatos, a crença na culpa daquele que foi assediado fortalece-se em detrimento da análise das condições de trabalho a que a vítima está submetida. Isso ocorre mesmo entre alguns autores que falam em crise de identidade e em transtornos da personalidade.

O sujeito ativo desse fenômeno pode ser tanto um grupo como um só indivíduo, uma vez que, a característica essencial do assediador é a perversidade. No entanto, quando a ação é praticada por várias pessoas é necessário identificar o agressor principal, que é o iniciador do processo, dos que são conduzidos pelas circunstâncias a ter comportamentos hostis.

Segundo Hirigoyen (2002), quando o assédio moral é praticado por um superior hierárquico, as conseqüências à saúde dos trabalhadores são mais graves.

No Brasil, o fato de ser humilhado e constrangido por um colega tem efeitos tão devastadores quanto o assédio praticado pelos chefes, ainda que entendam os motivos que os companheiros podem ter para agir de tal forma diante da pressão e das exigências.

A violência psicológica e o assédio moral são conduzidos, reproduzidos e até permitidos pela omissão da organização, em condições de existência objetiva e positiva da vida real. Se os escalões superiores não vêem perigo à produção, tudo continua fascinante e em ordem nas bordas do poder.

Mas os atos de violência surgem com freqüência, diante de uma situação de tensão, pressão e opressão inenarráveis, transformando o ambiente de trabalho em um local de temores e horrores. Nessa situação, entram em jogo as questões de vulnerabilidade, que os levam a disputas pessoais estimuladas em premiações ou punições, que favorecem a competição dos "quem dá mais", por medo de perderem o emprego ou serem expostos publicamente ao vexame.

Esta-se diante de um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos, em que o diálogo inexistente, evoluindo freqüentemente para a naturalização e a reprodução de atos de violência.

Nessa situação, quando procuradas a alta hierarquia ou mesmo a ouvidoria para pedir ajuda, a atitude dominante tem sido a fuga, subestimando a importância dos acontecimentos relatados, evitando tomar partido, especialmente em situações em que a produção não compromete as metas. A intervenção do alto escalão só acontece, quando ocorre, se o processo produtivo foi retardado de tal forma que traga consequências negativas nos resultados.

Geralmente expostos publicamente a críticas ou a questionamentos, as vítimas são enquadradas no território dos "divergentes", que, olhados com desconfiança, são tratados como "problemáticos" e até mesmo classificados como "encrenqueiros". As fofocas dão início ao mecanismo indireto de disciplina, que culmina em assumir a culpa de sua impertinência e calar-se.

Uma nova pergunta sem relação com as primeiras, ou a solicitação de esclarecimentos para realizar uma nova tarefa, pode desencadear tratamentos grosseiros, respostas verbais humilhantes e tratamento como incapazes.

Assim concebidos, as relações de poder das organizações são reservas de autoritarismo e sofrimento, perturbando profundamente a singularidade e a particularidade dos sentidos do trabalho e a saúde dos indivíduos.

Muitas vezes, a voz silenciosa no constante falar "para si" torna-se o único recurso de resistência individual ou de obediência passiva. Resistência orientada por necessidade de manter o emprego como meio de sobrevivência de si e da família.

Quando à obediência passiva, essa significa a morte da criatividade na medida em que leva à sujeição e à aceitação apática. Assim, esta-se dentro de um sistema altamente competitivo e flexível, no qual, porém, os pensamentos, os sentimentos, a fala e a subjetividade são constantemente reordenados de forma conveniente.

Além de impedir a fala que questiona a produção, esse sistema naturaliza a demissão dos que adoeceram de tanto trabalhar, sonega informações aos que delas necessitam, omite doenças e terceiriza riscos. Esse é o caráter irracional da política de

efetividade que está enraizada nos interesses norteadores da lucratividade empresarial a qualquer custo. Ademais, se cada trabalhador deve ser o representante dos ideais das elevadas metas de produção, não há tempo para criar vínculos de generosidade, tecer novas amizades, ou sequer, ser feliz.

Em razão da prática do assédio moral estar endemicamente disseminada nas corporações brasileiras como estratégia para se livrar dos indesejáveis ou improdutivos, existe uma forte tendência de se responsabilizar as vítimas pelo surgimento desses eventos desagradáveis. No entanto, não se pode dizer que são os trabalhadores que escolhem o ambiente de trabalho para se colocar contra si próprio, contra o trabalho e mesmo contra seus pares.

3.1.3 Nexo de causalidade

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

Para que se estabeleça o nexos de causalidade entre o assédio moral e as conseqüentes perturbações na saúde e no ambiente laboral da vítima são, necessário, recorreremos a Resolução n.1488, de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina, onde estipula que:

Para o estabelecimento do nexos entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, 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 subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos

e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Assim, fica estabelecido a existência do nexo causal entre o assédio moral e os transtornos de saúde e nas atividades do trabalhador, além do exame clínico físico e mental e os exames complementares, que venham a ser necessários devidos as conseqüências oriundas das degradações e humilhações sofridas pela vítima.

3.1.4 Resultados

O assédio moral tem sido estudado basicamente como uma questão individual, na qual alguém submete o outro e o infelicitiza, levando-o a desenvolver problemas de saúde ou a perder o emprego. É certo que esse é o ponto de partida do fato quando ele já surge materializado e culmina em uma causa médica ou jurídica; isto é, a sua construção como um processo contínuo é freqüentemente ignorada.

Entretanto, acreditamos que as nefastas conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho são ainda mais amplas, mais graves e mais complexas. Advoga-se que o assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo que os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos.

Assim, de acordo com a intensidade e a duração da agressão, os sintomas podem variar das mais diversas formas possíveis. No nível individual é a vida psicossocial do sujeito, que, acometido pelo assédio moral, tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua autoestima.

Diversos estudos pesquisados demonstram que o assédio gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva individual, provocando muitos problemas de saúde que podem desestabilizar a sua vida. Essas desordens reduzem a capacidade de concentração do indivíduo, induzem-no ao erro e colocam em risco tanto o seu emprego como a sua vida.

Pesquisas européias e brasileiras trazem uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência. O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade e de injustiça, a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais assinados pelo alcoolismo e pelas drogas, gerando um círculo vicioso difícil de ser rompido.

São vários os efeitos nocivos que podem surgir em nível organizacional, entre eles se observa o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante das impunidades, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa no nome da organização e mesmo a eventual redução do valor no mercado.

A consequência em nível social tem sido praticamente ignorada, porém, todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pela prática de assédio moral. É do interesse de todos os acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários, suicídios, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício.

Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam à conta. Às questões de natureza médica e trabalhista juntam-se outras relacionadas aos custos dos processos judiciais e à sobrecarga do já combatido sistema judiciário com as causas que poderiam ter sido evitadas ou ser solucionadas na esfera organizacional. Pode-se também pensar que existe um custo econômico dessas ações, que será repassado aos preços e que será cobrado de forma

indiscriminada dos consumidores dessa organização, visto que as empresas não têm o hábito de sacrificar margens de lucro para acomodar seus custos jurídicos ou financeiros.

Falar das consequências do assédio moral na saúde implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transtornando a existência. Isso porque o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo.

Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto as expressões de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando idéias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença. É o que se vai encontrar em casos iniciais de assédio moral, que pode ser chamado de "mal-estar".

3.2 ESPÉCIES DE ASSEDIO MORAL

Para que sejam analisadas as espécies de assédio moral, será utilizada a classificação adotada por Hirigoyen (2002), onde o fenômeno se subdivide em: horizontal simples ou coletivo, vertical descendente e vertical ascendente.

O assédio moral horizontal ocorre quando um colega é agredido por outro colega, é freqüente quando os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças, podendo reagir muito agressivamente um indivíduo ou um grupo que tem que lidar com situações profissionais em que mulheres vêm integrar grupos majoritariamente masculinos ou o contrário; também a chegada de homossexuais, de indivíduos de outras culturas ou pertencentes a outras etnias ou colegas que têm diferentes experiências, níveis bastante diferentes de escolaridade, grande diferença nas faixas etárias, deficientes físicos ou pessoas com outras preferências políticas e religiosas. Essas distinções podem servir de pretexto para desencadear agressões que aos poucos podem se tornar assédio moral.

Surge o assédio vertical ascendentes nos casos em que um superior é agredido por um ou vários subordinados, no entanto, são casos raros, porém, podem ocorrer situações de profissionais expatriados, que chegando à nova unidade para assumir posição superior está completamente dependente de informações e aceitação local.

Logo, uma vez que o grupo que o acolhe não aceita essa designação, ele pode reagir de forma a sabotar o trabalho do recém-chegado e dificultar a sua adaptação na organização, escondendo-lhe informações importantes para o seu desempenho.

Pode ainda ocorrer quando um grupo tem a expectativa que dada promoção será feita para algum de seus integrantes, e a vaga é ocupada por alguém de fora, provocando desejo de revanche ou hostilidade. Pode ser encontrado também nas situações de fusões ou aquisições mal conduzidas e em que um profissional de uma das empresas chefia todo um grupo remanescente da outra.

Pode também ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe e utilizam esse acesso para maledicência, fofocas, intrigas, injúrias e insinuações que levam o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima.

A espécie de assédio mais preocupante, por se tratar do mais freqüente, é o vertical descendente, em que um subordinado é agredido pelo chefe, que utiliza do seu abuso do poder e tirania, que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada.

Normalmente, as estruturas muito hierarquizadas e os chefes que se sentem deuses impunes estão na raiz dessas ocorrências, que podem ser expressas em violência verbal e física, alteração negativa das condições de trabalho e chantagem permanente sobre demissão.

Não raro, esse tipo de assédio moral pode levar ao assédio sexual, ou ser consequência dele; quer dizer, tanto o assédio moral pode dar origem ao sexual quanto à resistência a uma tentativa de assédio sexual pode gerar o assédio moral. Qualquer que seja a direção do assédio, o processo é ardiloso, aniquilando psiquicamente e

bloqueando a capacidade criadora da vítima, provocando mudanças na compreensão e aceitação de si.

O sentimento de ser ultrajado é alimentado e reforçado por novas ofensas de colegas e chefes, que levam à perda do auto-conceito, abrangendo a sua dignidade e o seu auto-respeito; esses sentimentos induzem a erros, desestabilizam efetivamente, geram agravos e severas alterações na saúde e podem culminar no suicídio.

3.3 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

O assunto em questão envolve ordem constitucional, pois viola princípios e garantias constitucionais assegurados pela Carta Magna de 1988, onde podemos destacar:

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

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Um dos fundamentos da constituição brasileira, a dignidade da pessoa humana, é violada pelo assédio moral. E este tem como consequência uma desvalorização do trabalho humano e a chacina da dignidade do trabalhador.

De acordo com as idéias de Silva (2000, p. 74), o princípio a que ele se refere tem aplicação ampla, porque reúne direitos e liberdades fundamentais chegando a ser apontado pelos constitucionalistas como um princípio decisivo para os demais, onde sem o qual todos deixariam de existir. Esse princípio tutela não só os direitos personalíssimos, mais também os direitos sociais, incluindo o trabalho.

A carta magna de 1988 diz que “Art. 170: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

O trabalhador tem a sua dignidade como uma das finalidades de ordem econômica, segundo Ferreira (2004, p. 93):

É mister notar ainda que as relações desenvolvidas entre capital e trabalho se inserem na ordem econômica, determinando a dinamização desta. As regras aplicáveis a tal ordem atingem de modo especial os trabalhadores, uma vez que são absorvidos ou excluídos pelo atual sistema de organização do trabalho.

O nosso ordenamento jurídico brasileiro vigente não privilegia as empresas que, em busca do lucro e das metas, põem a dignidade à margem do seu empregado. Ao contrário, as organizações que submetem seus funcionários, ou permitem que eles sejam submetidos, as situações humilhantes como o assédio moral, confrontam diretamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser o limite para todas as relações sociais, inclusive no trabalho.

Com a violação de um princípio constitucional tão importante, o assédio moral deve ser resguardado pelo ordenamento jurídico e seus responsáveis por esse dano devem responder pelos prejuízos causados à vítima.

3.4 O ASSÉDIO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

O sistema jurídico brasileiro não tem se alarmado com a falta de uma lei no âmbito federal que discipline sobre o assédio moral. Além de se basear na Constituição, que já traz fundamentos que ampara as vítimas de tal processo assediador, os tribunais do trabalho e os juízes também têm buscado amparo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reconhecer a gravidade do assédio moral e tentar assim frear a gravidade com instrumentos e princípios fornecidos pela legislação em vigor.

A prática do assédio moral surte efeitos negativos, mas apesar de não terem proteção jurídica específica devem ser ponderados, porque essa prática insinua uma violação de deveres contratuais, bem como uma violação na proteção da dignidade do trabalhador. Prescreve a CLT:

Art. 483: O empregador 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 contrário;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- [...]
- 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.

Na maioria das vezes os meios utilizados para o assédio moral se encaixam nas situações trazidas no artigo supra mencionado. Portanto, configura o assédio moral, a vítima pode amparar na CLT para pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante da óbvia violação contratual por parte do empregador. É muito importante lembrar que a prática isolada de tais atos, dificilmente se configura o assédio moral, devendo haver freqüência desses atos.

Quanto a questão da rescisão indireta Alexandrino (2007, p. 350) lembra que:

Na prática, o empregador dificilmente reconhecerá que praticou contra o empregado justa causa; tampouco o empregado, dada a sua condição de subordinado, terá condições de impor seus argumentos. Em face dessa realidade, essa modalidade de dispensa normalmente é reconhecida juridicamente, quando a justiça do trabalho apura os fatos e declara a ocorrência ou não da justa causa do empregador. Caso julgada procedente a ação trabalhista, restará configurada a dispensa indireta e o empregado fará jus às reparações econômicas (como se tivesse dispensado sem justa causa).

Entretanto, concordando com o pensamento de Ferreira (2004, p. 106), apesar de pertinente tal abordagem do assédio moral com base na CLT, ela não é suficiente, porque esse raciocínio que ensejaria o pedido de rescisão indireta, somente engloba o assédio moral sofrido pelo trabalhador hierarquicamente inferior diante de um superior que o ataca, destacando:

E mesmo que se esteja diante de uma hipótese de assédio moral ascendente, para que se verifique a figura legal esboçada no dispositivo estudado, é necessária que a conduta do superior hierárquico seja ativa, não cabendo

estender tais hipóteses aos casos de omissão, como a mais comum prática de assédio moral desenvolvida – o isolamento da vítima. Esse último não encontra correspondente na lei trabalhista, cabendo ao empregado, vítima do assédio moral, optar entre a submissão ou o pedido de demissão.

Assim, a legislação trabalhista brasileira não consegue abarcar as mais diversas possibilidades de ocorrência do assédio moral, como o assédio entre os colegas do mesmo nível hierárquico ou o sofrido por uma pessoa hierarquicamente superior pelos seus subordinados.

É conveniente mencionar o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que propõe a alterar o supracitado artigo 483 da CLT, inserindo com a alínea h a figura da coação moral, além de um § 3º ao artigo e mais, o art. 484-A. Estabelecendo:

Art. 483:

[...]

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

[...]

§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

[...]

Art. 484 – A: Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

A partir da leitura que é feita do projeto, percebe-se que o legislador não consegue nele dar tutela jurídica eficaz ao assédio moral. A redação prevê as mesmas hipóteses que dariam cabimento à rescisão indireta do contrato de trabalho, não suprimindo a necessidade de englobar as outras formas de assédio moral existentes. “o projeto não prevê a nulidade, ou mesmo anulação, dos atos e efeitos do assédio moral, e nem conseqüências específicas, as quais podem ser administrativas, para o assediador”, de acordo com Ferreira (2004, p. 107).

Percebe-se que apesar da CLT servir de base legislativa para a proteção de algumas possibilidades de assédio moral ela é insuficiente, mostrando-se com isso a

urgente necessidade de uma lei que proteja as vítimas de processo de assédio nas suas mais diversas formas.

3.5 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

No Brasil, vereadores e deputados têm tentando criar uma legislação mais direcionada a esse fenômeno, no intuito de chamar a atenção para sua gravidade. Já existem várias leis municipais e algumas estaduais.

No âmbito estadual, é o Rio de Janeiro que, desde agosto de 2002, desponta com uma legislação bastante completa. Ela combate o assédio moral de forma extensiva às empresas permissionárias ou concessionárias. Por iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSD-RJ (Partido Socialista Brasileiro), há uma lei que coíbe esse delito no serviço público (Lei n. 3.921).

De fato, o Rio de Janeiro foi o primeiro Estado brasileiro a criar uma legislação específica sobre esse problema, embora esta tenha apenas por escopo os funcionários das empresas públicas estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas, porque a legislação trabalhista é de competência federal. A única área em que o deputado estadual pode interferir é na relação de trabalho dos servidores públicos estaduais.

Na esfera municipal, foi aprovada a lei contra o assédio moral de São Paulo, Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, de iniciativa do vereador Arselino Tatto, do PT (Partido dos Trabalhadores). A lei "dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por Servidores públicos municipais". Essa norma jurídica vem acompanhada de mais de uma dezena de leis e projetos de lei em outros municípios, o que atesta a reação da sociedade civil para esse fenômeno.

Iracemápolis (SP) foi o primeiro município do Brasil a tutelar seus cidadãos contra a prática de assédio moral. O decreto que regulamentou tal lei foi aprovado em 30 de abril de 2001, sendo inspirado no primeiro projeto de autoria de Arselino Tatto,

assim como todos os demais. Também no Estado de São Paulo, e geograficamente próximas ao município pioneiro, às cidades de Americana e de Campinas seguiram o exemplo, aprovando leis protetoras em junho e em outubro de 2002, respectivamente. Ainda em São Paulo.

Jaboticabal (SP) pôde contar com a iniciativa do vereador Maurício Benedini Brusadin, e Guarulhos teve o apreço do vereador petista José Luiz Ferreira Guimarães para combater esse mal. Caio Mário Sales, vereador do município de São Carlos, em 23 de dezembro de 2003, também contribuiu com a autoria da Lei nº. 13.261, que tenta coibir esse mal na esfera pública municipal. No Estado do Paraná, Cascavel teve o apoio do legislador municipal Alcebíades Pereira da Silva, do PTB (Partido Trabalhista Brasileiro), e Maringá teve sua Lei Complementar nº. 435, de 18 de novembro de 2002. Também outra Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre (RS), por obra de Aldacir Oliboni, vereador afiliado ao PT, trata do referido assunto.

Em Natal (RN), também foi iluminada pela atitude de Antônio Júnior da Silva, vereador pelo PT. Finalmente o estado do Mato Grosso não se descuidou dessa polêmica: Sidrolândia, em 5 de novembro de 2001, e São Gabriel do Oeste, em abril de 2003 criaram normas jurídicas na tentativa de erradicar essa forma de violência.

Ressalta-se que mais de uma dezena de projetos de lei se disseminam pelas Câmaras Municipais e Assembléias Legislativas deste país, inspiradas na legislação de Itacemópolis (SP) e do estado do Rio de Janeiro, ajudando a criar uma futura jurisprudência no que concerne ao assédio moral e a outras formas de abusos e violações dos direitos humanos.

Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica sobre esse tema em nível federal, sete projetos de lei que dispõem sobre o assédio e/ou coação moral tramitam na Câmara Federal (Congresso Nacional). O primeiro a ser 39 elaborado foi o de nº. 4.742/201, que introduz no Decreto-lei n. 2.848/40, Código Penal, o artigo 136-A que tipifica o assédio moral da seguinte forma:

Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde psíquica. Pena: detenção de um a dois anos.

Como parte hipossuficiente, o trabalhador fica totalmente vulnerável a ser agredido de forma abusiva. Logo, é necessário que seja aprovada as legislações para que estas estabeleçam mecanismos para a proteção dessas vítimas e determinem punições aos abusos cometidos contra aqueles.

3.6 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral geralmente é acobertado e os atos provenientes dele são sutis e escondidos, que atingem a esfera íntima e subjetiva da vítima, por isso não é fácil prová-lo.

Embora se trate de uma matéria fática e a prova é fundamental, ela nem sempre é de fácil obtenção. Diante de um caso de assédio moral a vítima pode, contudo, produzir algumas provas a fim de instruir uma futura reclamação trabalhista. Barreto (2007, p. 114/115) mostra que:

Não raro encontram-se provas produzidas mediante gravações de reuniões, conversas telefônicas ou conversas entre superior e subordinados hierárquicos. [...] Atualmente, fruto da modernidade, muito se tem utilizado a internet para a troca de correspondências, orientações e ordens entre colegas de trabalho e entre superior e subordinado hierárquico. Assim, torna-se possível a instrução probatória com a apresentação de tais correspondências, competindo ao magistrado avaliar a pertinência ou não com o pleito.

Na esfera trabalhista, a prova testemunhal é a mais utilizadas das provas e as vezes é a única. Na maioria das vezes as testemunhas do assédio moral são os próprios colegas de trabalho que presenciam os atos de maldade com a vítima. Em regra, essas testemunhas ainda trabalham na empresa onde ocorreu o assédio, e com isso é questionável a forma de proteção a que estas seriam submetidas.

Claro que o empregado que agir como testemunha estará sujeito a perseguições, poderá ser até mesmo mais uma vítima de assédio moral, o qual de certa forma ajudou a combater. Essa referência faz importante para evidenciar que deve haver uma lei que disponha sobre a problemática do assédio moral minuciosamente, e

atente para o que decorre dele. Pois, no caso em questão, a testemunha é uma peça “chave” no processo cujo objeto é a comprovação do assédio moral, e deve ter uma proteção.

Em um caso de ação envolvendo uma ocorrência de assédio moral competirá à vítima apresentar indícios para a justiça trabalhista do ato delituoso. Para as pessoas que estão sendo vítimas de assédio moral o Barreto (2007, p. 114) dá algumas sugestões:

Guardar toda e qualquer correspondência ou documento que possa reforçar a prova prática do assédio; Utilizar os contratos com a Ouvidoria Interna da empresa, caso existente, para relatar a prática de assédio e fazer chegar ao conhecimento do setor de recursos humanos e/ou diretoria de responsável pelo relacionamento socioambiental da empresa; Registrar, detalhadamente, todas as humilhações sofridas, atos de perseguição, inclusive, com indicação de pessoas que presenciaram as ocorrências; Não se afastar das pessoas, especialmente da família. Estabeleça uma rede de apoio, colocando as pessoas a par do que está acontecendo; Evitar contato com o assediador sem a presença de testemunhas; Procurar o serviço médico que presta assistência à empresa e narrar o que está acontecendo. Aproveitar, inclusive, a oportunidade do exame médico periódico; Dar visibilidade ao assédio sofrido. Denunciar diretamente ou por intermédio de terceiros, ou mediante utilização do serviço disque – denúncia ao sindicato da categoria profissional e/ou ao Ministério Público do Trabalho; Se houver afastamento do trabalho em licença – saúde, como consequência do sofrimento ocasionado pelo assédio, guardar todos os documentos capazes de reforçar a prova do dano e estabelecer o nexo de causalidade, como: atestados médicos, receitas de medicamentos (antidepressivos, por exemplo), laudos.

Entretanto, nasce um questionamento sobre o ônus da prova, será que há inversão do ônus da prova, quanto a questão do assédio moral?

A respeito dessa discussão do ônus da prova dispõe Saraiva (2008, p. 183/184):

Não obstante as regras atinentes à distribuição das provas entre as partes, doutrina e jurisprudência vêm, paulatinamente admitindo, em alguns casos, a denominada inversão do ônus da prova, transferindo a prova que, inicialmente seria do obreiro, para a empresa, com o claro intuito de proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista.

Desde modo, diante de uma situação de assédio moral, onde a vítima, geralmente, se encontra psicologicamente fragilizada e acuada, além de ter dificuldade

em caracterizar a prova do processo sofrido por causa das próprias características veladas do assédio, o juiz, deve considerar a hipossuficiência dessa vítima e determinar, “caso não existam outras provas nos autos suficientes à formação do convencimento acerca dos fatos alegados pelas partes, a inversão do ônus da prova.”, segundo Saraiva (2008, p. 184).

3.7 PRESCRIÇÃO

Existe uma celeuma doutrinária acerca da prescrição da indenização nos casos de assédio moral. Uma corrente doutrinária defende que a prescrição nesses casos deve seguir o art. 205 do código civil, diz que a prescrição é de dez anos para pedir a indenização. Ferreira (2004 *apud* Gonçalves, 2003, p. 13), onde cita:

Como a ação de representação do dano tem caráter pessoal e possui índole eminentemente civilista, o prazo prescricional previsto é de 10 anos, até porque não há qualquer disposição legal expressa estabelecendo prazo inferior a este, pertinente a matéria. Não se pode esquecer também do princípio fundamental do direito do obreiro, qual seja, o da norma mais favorável, intestinalmente ligada ao caráter protecionista do direito laboral.

Contudo, a corrente majoritária discorda desse raciocínio. O assédio moral e o dano moral causado por ele consumam-se em uma relação de trabalho, tendo o entendimento que o dano moral trabalhista é de competência da justiça do trabalho e não a justiça comum. E também, a norma trabalhista não é omissa nesse sentido o que não justificaria a aplicação subsidiária da norma civil.

Como já analisado anteriormente, o assédio moral não se consuma em um único ato, são vários, diante disto faz-se pontual com o pensamento exposto por Barreto (2007 *apud* Fonseca, 2003, p. 43):

O Exmo. Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região, Dr. Rodrigo Dias da Fonseca, entende que “como a lesão se reiterou sistematicamente no tempo, configurado-se então o assédio moral, é mais razoável que se entenda que o prazo prescricional se deflagra a partir do último ato lesivo”.

Diante do que foi exposto, as vítimas do assédio moral devem ficar atentas ao prazo prescricional que a lei assegura para pleitear na justiça do trabalho a reparação do seu direito lesado, que conforme dita a jurisprudência e a doutrina majoritária é de dois anos para pleitear os direitos dos últimos cinco anos.

4 A TRANSGRESSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

A Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) e a Constituição Federal de 1988 estabelecem os direitos fundamentais de caráter substancial que são normas positivas constitucionais, com aplicação imediata, que compreendem os atributos essenciais com a finalidade de garantir a dignidade humana, assegurando o gozo de bens ou vantagens.

A eficácia desses direitos fundamentais pode ser tanto vertical como horizontal. Sendo a horizontal mais adequada para o fenômeno do assédio moral, já que se consubstancia na incidência destes direitos nas relações entre particulares, ou seja, empregador e empregado, que é encontrado, teoricamente, no mesmo plano jurídico, em relação de coordenação. Existem três teorias que tratam da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

A primeira teoria decorre de várias decisões da Corte Constitucional Americana, que é a teoria da ineficácia dos direitos fundamentais na esfera privada, que está ligada aos paradigmas do liberalismo e defende a idéia de que o Estado é o único destinatário dos direitos fundamentais, no entanto, reconhece a incidência destes direitos nas relações entre particulares se envolver atividades estatais, salvo a exceção da 13ª Emenda (proibição da escravidão).

A segunda teoria é da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais que foi formulada pelo juiz do Tribunal do Trabalho Federal Alemão Hans Carl Nipperdey, que é adotada pela maioria, por prescrever que os direitos são aplicados diretamente nas relações privadas, possuindo eficácia *erga omnes*, não dependendo, assim, da intervenção do legislador infraconstitucional. Por defender que os direitos fundamentais não são violados apenas pelo Estado como também pela sociedade.

No entanto, esta teoria sustenta ainda que seja necessário proceder com certa ponderação de interesse, que partirá do legislador ou do próprio juiz, para que seja protegida a autonomia da vontade. A última teoria da eficácia indireta ou mediata

dos direitos fundamentais foi formulada na Alemanha, tendo como principal defensor o jurista Günther Düring.

Esta teoria defende que os direitos fundamentais podem incidir nas relações entre particulares, porém com a intervenção de um legislador, observada a proteção ao princípio da autonomia da vontade. Contudo esses direitos não ingressam nas relações privadas como direitos subjetivos, por não se destinarem a solucionar diretamente conflitos privados.

Os direitos fundamentais vêm sendo utilizados nas jurisprudências brasileiras de forma imediata na solução dos conflitos que tratam de relações entre particulares. No julgamento do Recurso Extraordinário nº. 161.246-6 (1997), a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal – STF, Relator Carlos Velloso, contempla uma reclamação trabalhista impetrada pelo empregado brasileiro Joseph Halfin contra a empresa aérea francesa Compagnie Nationale Air France, objetivando a concessão de benefícios garantidos pelo Estatuto da Empresa somente aos cidadãos franceses.

O pleito foi indeferido pelo TRT, baseado no entendimento de que não se estendia os benefícios ao requerente, por não ser este de nacionalidade francesa.

Segue a ementa do acórdão:

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DE PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967. ART. 153, § 1º, C. F., 1998, ART. 5º, CAPUT. I – Ao requerente, por não ser francês, não obstante trabalhar para empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita aos empregados de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade (C. F., 1967. art. 153, § 1º, C. F., 1988, art. 5º, caput). II – A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (Ag. Rg) – PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III – Fatores que autorizariam as desigualdades não ocorrentes no caso. IV – R. R. conhecido e provido.

O STF deu provimento ao recurso, fundamentando que o princípio da isonomia foi violado, não podendo se justificar a discriminação em razão da nacionalidade.

4.1 A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Na história da humanidade criaram inúmeros direitos fundamentais, inerentes ao próprio ser humano, visando assegurar o direito à dignidade. A questão da dignidade é ressaltada como um valor supremo, intrínseco, conferindo ao ser humano pelo simples fato de ser humano, independentemente de raça, cor, sexo, religião, origem social ou econômica, o que o distingue das demais criaturas. Nesse sentido, o conceito de dignidade incorpora o direito à vida, à segurança e ao trabalho decente e sem medo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, divulgado pelas Nações Unidas em 1948, descrevia em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. A Constituição Federal de 1988 menciona no seu artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana, elevando-a, pela primeira vez à condição de princípio fundamental. Segundo os ensinamentos do professor Ingo Wolfgang Sartet (2001, p. 71 a 72):

[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídica positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como sinalou Benda (1994) – a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.

Em razão aos poderes das organizações e dos controles das empresas, foi preciso tutelar a dignidade moral do trabalhador, para impedir que os atos empresariais possam está em conflito com os direitos personalíssimos e com a moral do empregado.

Dessa forma as regras de proteção utilizadas incidem diretamente no contrato de trabalho, fazendo parte deste, para determinar os direitos e deveres que devem ser respeitados. Jorge Pinheiro Castelo (1999, p. 215) defende que:

O mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E é justamente o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho.

A dignidade da pessoa humana tem valor muito superior, devendo compreender as relações humanas, principalmente as relações jurídica trabalhistas, em que Alice Monteiro de Barros (2005. p. 579) assevera que:

[...] sob o pretexto de dirigir a empresa e, em conseqüência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana [...].

O trabalhador é um ser digno por sua essência, por isso é dever da sociedade tutelá-lo, de forma a lhe propiciar uma vida laboral respeitosa, sem que haja a utilização do uso indevido do poder diretivo do superior hierárquico.

O Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual Presidente do STF, ainda quando Min. do Tribunal Superior do Trabalho - TST, 1ª Turma, Acórdão nº. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, examinando esta questão da proteção da dignidade do trabalho, já concluía com sabedoria:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico.

4.2 VIOLAÇÃO À VIDA PRIVADA, À HONRA, À IMAGEM E À INTIMIDADE DAS VÍTIMAS

O assédio moral no ambiente de trabalho leva à destruição das redes de comunicação, o que, por sua vez, perturba o exercício do trabalho e viola os direitos fundamentais como à saúde, o trabalho, vida privada, à honra, à imagem e à intimidade, à igualdade e à integridade física. Todo trabalhador tem o direito de não ser objeto de humilhações, segundo Hirigoyen (2002). Os pensamentos repetitivos e cristalizados obstruem novas conexões psíquicas, favorecendo os transtornos da psique; as seqüelas podem levar à tentativa de suicídio e mesmo à morte por suicídio.

Quando os trabalhadores são vítimas de violência no trabalho, eles se mantêm ocupados em tratar de suas feridas e superar a própria dor, razão pela qual freqüentemente se isolam da família e do círculo de amizades, o que constitui um erro que potencializará as suas fragilidades. Muitas vezes, os filhos ficam expostos ao descontrole, à irritabilidade e ao isolamento dos pais, o que desencadeia neles sentimentos de abandono e de que não são amados.

Todos os Direitos Humanos são imprescindíveis, pois concretizam a identidade e a dignidade humana. Os direitos essenciais da pessoa é que são vilipendiados no assédio moral. Se incluir que o assédio moral na categoria dos direitos da personalidade, observar-se-á que, nessas formas de violência, todos os direitos da personalidade, ou seja, os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal no Brasil são passíveis de serem solapados.

Não é por acaso que o Código Civil de 2002 apresenta um Capítulo (II) sobre os Direitos da Personalidade, no qual se destaca o artigo 12, dispondo que: "Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei".

No que concerne à pessoa jurídica, o artigo 52 do referido Código sinaliza: "Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade". Como se pode constatar, apesar de a pessoa jurídica não possuir uma

dimensão psíquica e uma honra subjetiva, ela deve zelar por sua imagem e reputação, isto é, ela não está imune a uma agressão à sua honra objetiva.

Os direitos de personalidade são inatos e fundamentais à realização humana, por isso devem ser protegidos e resguardados. O Estado, que protege o patrimônio e a integridade física dos cidadãos, não deve alienar-se ao deixar de proteger sua alma, sua integridade psíquica. A essência do Direito é o respeito integral a cada pessoa, como expressão universal da dignidade humana.

A evolução da proteção à saúde do trabalhador, à honra, à intimidade, à dignidade e à imagem, impede que o empregador use do poder abusivamente, para vexar seus funcionários, já que, ao tomar decisões deve sempre observar as normas de maior relevância para a coletividade que são impostas no próprio contrato de trabalho, como manter um ambiente saudável de trabalho, respeitando os seus empregados e fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal.

4.3 NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO PELO DIREITO BRASILEIRO

Ainda que seja aceito o caráter mais amplo da violência existente no contexto das sociedades modernas e como uma possibilidade em parte resultante desses novos processos organizacionais, não se pode acomodar na impotência de quem crê que nada pode ser feito em relação a essas questões.

Ou que as organizações e as pessoas envolvidas em práticas violentas são meros joguetes do destino cruel imposto pela modernidade e, portanto, devem ter a sua participação minimizada ou serem inocentadas.

A violência não é uma abstração, ela é um processo objetivo entre atores objetivos e deixa conseqüências explícitas, ainda que, no mundo atual, o trabalho esteja se transformando em algo precário e com ritmo intensificado, a banalização da violência pareça não deixar espaço para nenhuma gramática de construção de diálogo, visto que cada um está ocupado com a própria sobrevivência.

No entanto, as organizações são criadas, geridas e mudadas pelo homem. Elas não são um presente de habitantes de um outro planeta ao qual se deva submeter. Em boa medida, o esquecimento do nível de voluntarismo existente no mundo organizacional parece ser bem conveniente, afinal, as organizações definem objetivos e instrumentalizam os meios para atingi-los.

Um ato único, ou uma seqüência de atos, como no assédio moral, constitui um risco não visível que gera danos à saúde e causa mal-estar, suspendendo, todo o processo do pensamento, bloqueando a criatividade, degradando as relações laborais, impedindo a autonomia, retirando a capacidade de decisão, fragmentando as relações e isolando a vítima do convívio coletivo. Tudo isso leva ao aumento do valor do mundo das coisas e à diminuição do valor do mundo humano.

É necessário o entendimento de que todo ato violento deve ser repellido rigorosamente, em vez de se creditar tal ato ao possível transtorno da personalidade do chefe ou do colega do lado. Mesmo quando os atos são isolados, anárquicos e pontuais, desvendam os excessos do exercício do poder, a intensificação da exploração, a sobrecarga de trabalho, a pressão e a opressão para produzir cada vez mais, não importam como ou em que condições.

Como se pode verificar no seguinte depoimento, de acordo com Barreto (2005, p. 98):

A empresa instituiu um programa de qualidade, chamado de "resto zero". Fizeram medição da quantidade correspondência que a unidade conseguia entregar. A entrega devia ser, sem sobra, diariamente. Os chefes começaram a cobrar, só que não conseguimos cumprir as metas e com isso o ambiente ficou pesado e estressante. Muitos adoeceram, outros se demitiram ou pediram transferência. Quem ficou está sofrendo.

Distingui-se nesse pequeno relato atos de violência que, expressos palavras, em meios às exigências e pressão, ferem a dignidade e desencadeiam pensamentos tristes, violando direitos fundamentais. A permanência do sofrimento é conseqüência de uma organização injusta e da falta de regulamentação jurídica. E aqui começa o primeiro combate: romper e ultrapassar o pólo-gêmeo responsável x culpado e que erroneamente é creditado aos que sofrem, quando se afirma que eles everiam ou poderiam ter evitado tal situação, se cumprissem o exigido.

Ao afirma-se que os trabalhadores são os responsáveis pela violência que sofrem, está ocorrendo à inversão dos fatos da vida real, subestimando as condições de trabalho e eliminando os limites materiais impostos pelas relações de poder. Por isso, a grande preocupação está em chamar a atenção dos legisladores para que seja elaborada uma lei que venha a dar suporte legal para o assédio moral.

As consequências desse processo se farão sentir na vida psíquica perpassada por uma luta furiosa entre duas realidades em conflito: o trabalho que os identifica e a empresa que os explora e os ignora (RIVERA, 2005; BARRETO, 2005).

É certo que os trabalhadores influenciam dialeticamente a sua relação com o ambiente de trabalho e, mediante esse ambiente, modificam pessoalmente o seu comportamento, colocando-o sob seu controle. Mas se as condições de trabalho foram deliberadamente degradadas, impondo uma nova dinâmica às relações, homens e mulheres perdem o controle sobre o seu trabalho e sobre sua própria natureza, atingindo os afetos, alterando sua saúde física e mental, alcançando sua dignidade e identidade.

No livro *a Cultura do medo*, Glassner (2003) afirma que se vive uma falsa democracia na medida em que existe uma forma de poder que estabelece a desigualdade entre os indivíduos. E a cultura do medo, associada às inquietudes quanto ao futuro, os paralisa, revelando simultaneamente a fragilidade das relações e a alta eficácia das políticas de vigilância.

A insegurança afasta o olhar fraterno e o ombro amigo, dando lugar ao pânico e à indiferença daqueles que testemunham atos vis, fazendo-os tolerar o intolerável, banalizar as práticas que humilham, naturalizar a violação e se calar. O “agora” que se instaura é permeado de vergonha, culpa e solidão, pensamentos obscuros e circulares, vontade de desaparecer e morrer. As relações afetivas sucumbem ao “salve-se quem poder” evidenciando um corpo de trabalhadores tomado pelo pavor.

Em resumo, o assédio moral é um processo e não um ato de violência. Enquanto realidade e atividade humana contêm, intencionalidade, diferente da impulsividade ou agressividade dos animais, que é instintiva. Os atos de violência psicológica mantêm estreito vínculo com o assédio moral. Ambos acontecem em

determinada ordem econômica e social, assim como em determinada estrutura de poder.

Mesmo para aqueles que supervalorizam os traços de personalidade e sensibilidade como suporte da violência, os transtornos à saúde estão relacionados às novas condições de trabalho, que vão, pouco a pouco, minando a resistência e desorganizando a personalidade. Desse modo, essa violência é o fruto do aprendizado socialmente, desenvolvido e vivenciado, internalizado e fundido no mais profundo do ser físico e psíquico dos homens.

4.4 PREVENÇÃO E COMBATE

No contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, é importante atuar em duas frentes: a da prevenção e a do combate. A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerado verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de desempenho. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Diagnosticar as causas dessas moléstias é a arma principal para sua eliminação. Não se pode interferir em algumas causas que levam ao assédio moral, mas é possível agir para minorar os efeitos de políticas nocivas aos trabalhadores.

Por exemplo, não se podem barrar os processos de fusão de empresas ou as incorporações tecnológicas que implicam demissões, mas pode-se agir corretamente com as pessoas afetadas.

Assim, no processo de demissão, a dignidade e os direitos do funcionário não deverão ser esquecidos, agindo-se sempre em um contexto de transparência. Isso porque uma demissão pode ser superada, desde que não seja humilhante e indigna em relação ao passado dedicado de um ex-colaborador.

Um desligamento desrespeitoso faz com que o trabalhador se sinta mutilado, restando aos seus colegas observadores um sentimento de injustiça e o medo derivado do efeito espelho, pois amanhã aqueles que ficaram poderão ser tratados da mesma forma.

Além disso, o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em lugar perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham. Ou seja, zelar na prática diária pela integridade e pela saúde dos trabalhadores, não omitindo doenças não demitindo os adoecidos, não constitui uma caridade ou um ato virtuoso e sim um dever ético-jurídico.

As políticas relacionadas ao bem-estar do pessoal, à mediação de conflitos e ao zelo pelo clima organizacional podem não apenas reparar erros atuais, mas também auxiliar na construção de um ambiente mais saudável, de forma que se possa falar em qualidade de vida no trabalho sem nenhuma ambigüidade ou dubiedade.

Eradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissão.

Um discurso desmentido pela prática pode ter efeitos ainda mais devastadores do que o silêncio organizacional. A Organização Internacional do Trabalho – OIT (1996) sugere que:

As respostas organizacionais tenham enfoque nas causas dos problemas e não apenas em seus efeitos; que levem em consideração que nem toda violência pode ser resolvida da mesma maneira; que é necessário desenvolver abordagens específicas para cada caso; que é importante e eficaz combinarem-se diferentes tipos de respostas, ou seja, deve-se atuar simultaneamente em várias frentes; que a demora na tomada de decisões causa sérios prejuízos devido ao contágio e à reprodução de determinada prática; que é importante o envolvimento de todos (direta ou indiretamente afetados) e a conscientização de que a violência tem efeitos perversos que se espalham de forma mais profunda quanto mais longa for a sua duração.

Isso leva a crer que, nesse contexto, as medidas conjunturais podem não ser suficientes, sendo necessária uma intervenção em nível estrutural ou mais profunda que apenas no nível do comportamento violento identificado.

Uma campanha de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e psicológico. Portanto, é fundamental que os diversos grupos organizacionais sejam envolvidos na definição e na criação de instrumentos para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação.

Uma parte desses instrumentos, como a informação e a disseminação do que se pode fazer em relação às causas e às conseqüências do assédio moral, pode, e deve ser discutida pelos membros internos e externos à organização. Caso as medidas de prevenção primária não tenham sido adotadas na empresa, haverá como conseqüência, o surgimento de doenças, o que a obrigará a colocar imediatamente em ação medidas preventivas secundárias ou terciárias.

Medidas de preventivas primárias têm como objetivo a informação e a sensibilização em todos os níveis da organização, sem desconsiderar o estímulo às atitudes respeitadas nas relações. É imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um "espaço de confiança", no qual as pessoas que se julguem vítimas de condutas abusivas possam se expressar, sem medo de retaliações ou desqualificações. Assim, é importante que as queixas iniciais sejam ouvidas e consideradas, procedendo-se medidas cabíveis.

Quando ocorre a utilização de medidas secundárias e terciárias, já existe a real necessidade de afastamento da pessoa desestabilizada emocionalmente. Cabe ao médico e ao psicólogo da organização avaliar criteriosamente cada caso, respeitando a opinião da vítima quanto a esse assunto. Nesses casos, fazem-se necessária a emissão de uma Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), especialmente em episódios de estresse pós-traumático, síndrome do pânico, depressão e outros transtornos, conseqüências das violências sofridas.

É importante assinalar que cabe especialmente aos médicos e aos psicólogos diagnosticarem e notificarem os casos de adoecimento, além de

sensibilizarem o empregador para que não meça esforços que favoreçam a instauração de medidas preventivas primárias, que visem bloquear o aparecimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Se medidas preventivas iniciais forem tomadas de maneira efetiva, dificilmente chega-se a situações extremas, como a ocorrência de depressão maior e até mesmo do suicídio. Por isso, quanto maior o compromisso de todos, mais a organização poderá se orgulhar de ter feito o que é moralmente correto, economicamente mais barato e legalmente mais justo.

4.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

Tanto as organizações e as pessoas envolvidas em práticas de assédio moral não estão isentas de suas responsabilidades, que envolvem aspectos organizacionais, legais e morais. Vale a pena realçar que o conceito de culpa foi sendo introduzido na legislação moderna como um elemento subjetivo que passa a integrar a noção de responsabilidade.

Esse reconhecimento de culpa se deve à evolução histórica de alguns conceitos do direito romano, concernentes ao que se denomina responsabilidade civil "extracontratual" ou "aquiliana". Essa responsabilidade dispensa a existência de um contrato formal entre as partes, já que pressupõe que a obrigação de não causar dano a alguém existe independentemente de uma responsabilidade contratual. Mas, nesse caso, a culpa deve ser sempre provada pela vítima.

No caso de haver um contrato, a violação de um dever constitui o objeto do negócio jurídico e cabe à vítima comprovar que a obrigação contratual não foi cumprida. Ao devedor, só resta, como defesa, alegar que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do nexo de causalidade.

No assédio moral existem vários tipos de responsabilidades, uma delas é a responsabilidade civil por fato de terceiro, de acordo com (art. 932, III, do CC), observada no assédio vertical ascendente e horizontal, que ocorre quando há

responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos quando atuam no exercício do trabalho que são de sua competência ou por ocasião deles. Saad (1999, p. 184.) citando Wald ensina que:

[...] a primeira condição para que haja responsabilidade do comitente pelo fato do preposto é, pois, a existência do vínculo de preposição. O segundo requisito é que o dano tenha sido causado no exercício ou por ocasião do trabalho. Não é necessário que o dano tenha sido oriundo de uma atividade do preposto devidamente ordenada pelo comitente. Basta, para que haja responsabilidade do comitente, que o ato danoso tenha sido produzido ou facilitado pela situação do preposto como empregado ou comitente. Há, pois, responsabilidade desde que o trabalho tenha propiciado ao preposto a oportunidade de causar o dano. Há responsabilidade do patrão mesmo no caso de abuso das funções por parte do empregado, desde que os terceiros estejam de boa-fé, ignorando que o preposto tinha ultrapassado os limites das suas atribuições.

Sendo esta também a posição defendida por Monteiro (1983, p. 65), já que entende que o empregador assume de modo amplo a responsabilidade pelos atos de seus prepostos dizendo que:

Em qualquer hipótese, porém, para que se subsista a responsabilidade do patrão, por ato culposo do empregado, preciso será que este se encontre a serviço, no exercício do trabalho, ou por ocasião dele. Sem demonstração dessa circunstância, não é lícito concluir pela responsabilidade do preponente. Entretanto, para a caracterização dessa responsabilidade, pouco importa que o ato lesivo não esteja dentro das funções do preposto. Basta que essas funções facilitem sua prática.

O elemento que auxilia a discernir entre as modalidades de responsabilidade civil é a caracterização de culpa, a saber: a culpa *in vigilando*, que ocorre quando aquele que deveria fiscalizar, assim não procede, negligenciando a atenção com o procedimento de outrem; a culpa *in eligendo* que se dá pela má escolha ou pela eleição da pessoa a quem se confiou à prática de uma função, trata-se da culpa em eleger alguém sem a devida prudência; a culpa *in custodiendo* caracteriza-se pela ocorrência de falta de cuidado em relação a coisas, animais e mesmo a pessoas que se encontrem sob guarda do "tutor"; a culpa *in committendo* que se revela no caso de imprudência; e, finalmente, a culpa *in omittendo* que é aquela proveniente de omissão, de abstenção.

A ciência jurídica sinaliza duas modalidades de responsabilidade civil: na primeira, a conduta ilícita tem presente o elemento culpa (no caso do procedimento ter

sido motivado por imperícia, imprudência ou negligência), isto é, como as atitudes do agente influenciaram no prejuízo sentido pela vítima (dolosa ou culposamente); na segunda modalidade, ocorre a dispensa da existência de culpa, sendo suficiente o risco a outra pessoa para que o agente seja obrigado à reparação do dano.

A primeira modalidade denomina-se responsabilidade subjetiva e seu princípio foi contemplado no artigo 186 do Código Civil, dispondo que: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Soares (1996, p. 36) define o que seria a responsabilidade civil subjetiva da seguinte forma:

Em outras palavras, a responsabilidade subjetiva se baseia na capacidade de entendimento ético-jurídico e determinação volitiva (vontade), adequada (a certo fato), que constitui pressuposto necessário à aplicação de determinada sanção, com fundamento na culpabilidade [...].

A segunda intitula-se de responsabilidade civil objetiva e seus pressupostos estão consagrados no artigo 927, parágrafo único, do mesmo texto legal, descrevendo que:

Haverá a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, na responsabilidade objetiva, faz-se *mister* a existência obrigatória da ação, do respectivo dano e do vínculo entre eles. O parágrafo único à cima exposto, explicita os princípios norteadores da “teoria do risco” em oposição à teoria da culpa. Segundo o Professor e Magistrado Trabalhista Alexandre Agra Belmonte (2001, p.46), que cita Carlos Alberto Bittar, são princípios amparados pelo sistema objetivo:

A socialização dos riscos, por meio da idéia de coletivização da responsabilidade; a limitação legal ou contratual da responsabilidade em determinados níveis; princípio da responsabilidade pelo fato do exercício de atividade econômica perigosa; e o princípio da responsabilidade fundada no risco em substituição às idéias de ato ilícito e culpa.

Como se percebe, a reparação do dano comprovado não dependerá da prova da culpa do agente, bastando que se explicita o vínculo entre o referido dano e a ação, ou seja, o nexo de causalidade, que um dos elementos essencial para que ocorra esse tipo de reparação. Portanto, sob essas determinadas condições, pudesse afirmar que poderá ocorrer a admissão da responsabilidade sem culpa.

No entanto fica o questionamento sobre quem será obrigado a reparar os prejuízos ocorridos, já que, tanto empregador quanto o empregado podem ser vítimas do assédio moral. Para isso, devem-se analisar e interpretar os elementos substantivos da agressão para que se possa pleitear uma eventual reparação.

A identificação dos sujeitos e a direcionalidade é de fundamental importância, por serem questões preliminares para que se possa pensar nos pré-requisitos da responsabilidade civil, isto é, na existência de dolo ou culpa, ou melhor, na intencionalidade; na ocorrência repetitiva e freqüente do dano; e o no nexo causal. Só é possível pleitear a responsabilidade civil analisando-se a relação que o agente teve com o evento danoso ao agir de determinado modo.

4.6 POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS

Para que haja a efetivação da justiça no que concerne ao assédio moral, é necessário o surgimento de jurisprudências que venham a auxiliar no desempenho dos Tribunais brasileiros, para que exerçam suas funções utilizando não somente de suas experiências e conhecimento humano para analisar se houve ou não o assédio moral. Porque são as jurisprudências que revelam a importância de se identificar os sujeitos, características intrínsecas e extrínsecas, a tipificação e as provas desse ato de violência.

Algumas das fontes que entram em consonância com o presente estudo para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos face os direitos do trabalhador se encontra no posicionamento jurisprudencial dos Tribunais tanto brasileiro como estrangeiros.

No Brasil, o primeiro processo trabalhista na abordagem do assédio moral ocorreu no Estado do Espírito Santo e enquadra como assédio moral as humilhações sofridas por um publicitário, onde o TRT da 17ª Região, em Vitória-ES (2002) RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237 reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Com isso, percebe-se que, para que seja acolhido o pedido de indenização por assédio moral é necessário que seja observado algumas requisitos essenciais, como a existência de ofensa real a direito personalíssimo, para que não corra o risco de não ver aceita a situação pretendida, como bem explicita a seguinte jurisprudência do TRT 3ª R. - RO 01292.2003.057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.200408.11.2004:

21142 – ASSEDIO MORAL - Caracterização. O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcelement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, e, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego” (cf. Heinz Leymann, medico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras,

intitulada Mobbing: emotional "abuse in the american work place"). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com, mas condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede à indenização por dano moral advindo do assédio em questão.

No acórdão seguinte, julgados pelo TRT da 17ª Região, Recurso Ordinário nº. 1142.2001.006.17.00.9. Jarbas Machado *versus* Embratel Relator: José Carlos Rizk. Acórdão de 19 de setembro de 2002, buscou através da configuração da malícia e do desejo dos empregadores em anular suas vítimas, dar efetividade ao combate do assédio moral, assim decidindo:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. **VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO.** A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a

indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.

Para que ocorra amparo legal, capaz de embasar reparação por ocorrência de assédio moral, deve existir o dano psíquico-emocional, porque não é qualquer ocorrência de dano que gera assédio, tendo este que ser comprovado através de laudo médico, como argumenta Sonia Nascimento Mascaro (2006, p.24 a 25): "[...] nem todo dano à personalidade configura o assédio moral". Por ausência de alguns elementos que caracterizam o assédio moral é que alguns julgados da Justiça do Trabalho vêm negados seus provimentos, como os seguintes:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. No presente caso, observo que não restou comprovada a presença dos requisitos dispostos acima, sem os quais não se há falar em assédio moral, bem como pagamento de indenização. Nego provimento. **VALE-TRANSPORTE. INDENIZAÇÃO.** Nos termos do art. 333, I do CPC, tem-se que era ônus do Reclamante provar as dobras de trabalho eventualmente realizadas, porém desse ônus não se desincumbiu. Assim, não havendo o Reclamante provado que trabalhou em dias destinados a sua folga, não se há falar em indenização referente ao vale-transporte. Nego provimento. **RESCISÃO INDIRETA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** Para justificar o rompimento do contrato de trabalho é necessário que o empregador tenha cometido falta efetivamente grave capaz de causar prejuízos para o empregado e tornar a continuidade do vínculo empregatício intolerável, inviabilizando a relação de emprego. Nem todo ato faltoso cometido pelo empregador justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, com todas as suas conseqüências. Nego provimento. (TRT23. RO - 01020.2007.004.23.00-2. Publicado em: 18/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO). **RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS NÃO CONFIGURADOS.** O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Não comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, não reconheço o assédio moral alegado na origem e afasto por completo a indenização deferida a este título. Recurso patronal provido. **RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFISSÃO DE CULPA EXCLUSIVA.** Improvada a culpa da Empresa e, por outro lado, confessada culpa exclusiva do obreiro na ocorrência do acidente que lhe causou lesão não incapacitante, há de ser mantida a sentença quanto ao indeferimento das indenizações (danos morais e materiais) pleiteadas em virtude do acidente de trabalho relatado na inicial. Recurso obreiro improvido.

(TRT23. RO - 01045.2007.066.23.00-2. Publicado em: 23/06/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO).

Com o surgimento dessas jurisprudências, tendo na grande maioria dos Tribunais, o provimento dos pedidos de indenizações por assédio moral, que fizeram aparecer nas muitas empresas, a preocupação com as altas indenizações que deverão pagar aos seus funcionários caso sejam penalizadas, o que faz com que os gestores comecem a recorrer a seguros especializados, chamados de “seguros de responsabilidade executiva”. Suas apólices cobrem os custos judiciais e as eventuais multas em casos de violência psíquica ou assédio moral no ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa revela-se certa dificuldade de penalização, que se deve ao fator subjetivo que envolve esse tipo de delito, alguns países, inclusive o Brasil como foi demonstrado, já tem projetos de legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho.

É certo que a organização do trabalho, tal como foi descrita, é o pano de fundo que produz a violência genérica e generalizada, porém, é certo também que instituições, empresas e indivíduos envolvidos nessas práticas nefastas não estão imunes de suas responsabilidades por suas ações diretas e não tem álibis para cometer a perversidade sem arcar com suas conseqüências.

Combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a serem perseguidos permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

É importante conscientizar a todos sobre o fato de que o assédio moral é algo devastador na vida de um indivíduo, que ele diz respeito a todos e que os algozes dos raptos psíquicos nas organizações devem e podem ser punidos sem complacência. Ao fechar os olhos a essa questão, a organização endossa um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de sermos tratados como ser humano.

Esse argumento deveria ser o bastante, porém, o assédio moral é – além de uma questão moral – uma questão econômica e um crime, que deve ser punido exemplarmente. A informação é o seu antídoto mais eficaz e pode ser acessível a todos na organização e na sociedade em geral. Sendo esse mais um dos casos em que informação pode valer a vida.

A discussão desse tema continua e continuará sendo necessária. Não se trata de minudências; acontece que há um uso abusivo e desmesurado do termo “assédio moral”, evocado para qualquer evento desagradável que ocorra nas dependências das organizações.

É necessário acrescentar ainda que o intuito dessa pesquisa não é o julgamento ou a condenação de pessoas ou de corporações. O que se persegue e deseja é que gestores e trabalhadores sejam capazes de refletir e de responder sobre o aspecto ético de suas palavras, gestos e atos; conseguir-se-ia, assim, uma efetiva mudança de comportamento no contexto inter-relacional dentro do ambiente de trabalho. Já que devem ser levados em consideração os direitos fundamentais do trabalhador por serem objetos de especial atenção do ordenamento jurídico. Tendo o empregador à obrigação, acima de qualquer coisa, de garantir o respeito a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

Conseqüentemente, caberá aos poderes legislativos municipais, estaduais e federais uma maior atenção com a matéria e um melhor entendimento, para que sejam promovidas legislações adequadas, que venham a tipificar o assédio moral, impondo suas devidas sanções, já que o assédio moral se tornou um fenômeno comum nas relações de trabalho de todo o mundo. E é de suma importância também a atuação da mídia, com relação a divulgações feitas pelos meios de comunicação, e dos sindicatos, sendo de grande eficácia, ao inserir nos acordos e convênios coletivos, programas de prevenção e combate ao assédio moral.

REFERÊNCIAS

Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/indexes/zseminario.htm>>. Acesso em: 13 out. 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral:** a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho. São Paulo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988.** São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Assédio moral.** Configuração.

_____. STF. **Recurso Extraordinário nº. 161.246-6** (1997). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 01 out. 2010.

_____. Conselho Federal de Medicina. **Resolução 1488/98.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article88>>. Acesso em: 01 Out. 2010.

_____. TRT 17ª Região. RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/>>. Acesso em: 15 Out. 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CARROLL, B. **The harassed worker.** Lexington, Ma, DC: Heat and Co. 1976.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Tutela antecipada no processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.

DEJOURS, Christophe. "**A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho**". 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1998.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho**. Revista LTr, ano 67, maio 2003.

FREITAS, M. E. **Assédio sexual e moral**: faces do poder perverso nas organizações ERA-FGV, São Paulo, v. 41, n. 2, abr.-jun. 2001.

GLASSNER, B. **Cultura do medo**. São Paulo: Francis, 2003.

GOMES, Luiz Flávio, **Lei do Assédio Sexual (10.224/01)**: primeiras notas interpretativas, in Assédio sexual.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa do cotidiano. - 2. ed. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

LEYMANN, H. **Pérsecusion au travail**. Paris: Seuil, 1993.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Nova Cultura, 1988.

MENNINGER, Karl. **Eros e Tânatos**: o homem contra si próprio. São Paulo: Ibrasa, 1970.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. vol. 1, 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983.

Brasil. TRT 17º Região Recurso Ordinário nº. 1142.2001.006.17.00.9. Jarbas Machado versus Embratel Relator: José Carlos Rizk. Acórdão de 19 de setembro de 2002. Disponível em <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=3439&motivo=assédio%20moral>>. Acesso em: 10 set. 2010.

RIVERA, J. L. G. **El maltrato psicológico**. 3. ed. Madri: Espasa, 2005.

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. **Responsabilidade Civil da Empresa nos Acidentes do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SOARES, Orlando. **Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro**: teoria, prática forense e jurisprudência. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

STOCO Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.