



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA
- FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

SAULO DONATO DE ALMEIDA

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

BARBACENA

2011

SAULO DONATO DE ALMEIDA

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Esp. Rafael Francisco de Oliveira

BARBACENA

2011

Saulo Donato de Almeida

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Rafael Francisco de Oliveira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Ms. Débora Maria Gomes Messias Amaral
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Ms. Ana Cristina Silva Iatarola
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Aprovada em ____/____/2011

RESUMO

O emprego constitui um bem precioso e escasso na atualidade, e essa escassez leva o empregado, muitas vezes, às situações mais vexatórias em prol da manutenção desse “status”, agindo o empregador, por muitas vezes, de forma humilhante e ofensiva. A estes conjuntos de atos ofensivos aos direitos do empregado a doutrina denomina assédio moral ou, como alguns preferem denominar, violência moral no trabalho ou terror psicológico que, uma vez detectado, ensejará reparações. O presente trabalho possui objetivo de cunho social, uma vez que tem a função de disseminar o tema e os seus desdobramentos, para que cada vez mais pessoas possam conhecê-lo. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho – Assédio Moral. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

Employment is a precious and scarce nowadays, and this shortage leads the employee, often the most embarrassing situations for the sake of maintenance of "status", acting the employer, many times, so humiliating and offensive. To these sets of acts offensive to the employee's rights doctrine called bullying or as some prefer to call, moral violence at work or psychological terror that once detected, repairs shall entail. The aim of this work has a social nature, since it has the function of spreading the theme and its ramifications, so that more people can know him. It is the responsibility of the employer for the acts of employees, servants and agents when acting in the exercise of which they compete or work at it.

Keywords: Labor Law - bullying. liability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCB/2002 – Código Civil Brasileiro

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 RELAÇÃO DE EMPREGO.....	9
3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	16
4 RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL	23
5 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas sempre tiveram, ao longo do tempo, diferentes abordagens. Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verifica-se existir pelo menos dois tipos que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Pretende-se, portanto, conhecer a natureza psicológica e principalmente a Legislação Nacional sobre o tema.

O trabalho limita-se ao conhecimento a respeito da responsabilidade das empresas mediante a ocorrência do assédio, e como, não obstante todos os estudos existentes, e compreender os efeitos do assédio, um fenômeno que continua crescendo e afetando o mundo do trabalho.

O assédio moral é uma das formas de dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Dessa maneira, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita, através de lesão à honra, à intimidade, à privacidade e à imagem. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

O denominado dano moral é contemplado na Constituição Federal/88, em seu artigo 5º, incisos V e X, com vistas à reparação decorrente de ofensas à imagem, intimidade, vida privada e à honra das pessoas. Tais direitos elencados pela Carta Magna encontram-se abrangidos pelos chamados 'direitos de personalidade', previstos nos artigos 11 a 21 do Código Civil, aplicado supletivamente à seara do direito do trabalho, por força da previsão do artigo 8º, parágrafo único da CLT, enfim, contempla-se a reparação por dano ao indivíduo, à pessoa.

Assédio moral para Guedes (2003, p. 33) significa (...) todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamento do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

O assédio moral é delimitado por Stadler (2008), como um fenômeno que versa sobre a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierarquicamente autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

No primeiro capítulo trata da relação de emprego, o trabalho pode ser definido, *a priori*, como uma relação do homem com o mundo que o cerca. Pensado como individualidade, ou subjetividade, o homem não é um universo autônomo que se baste a si mesmo. Relação de Emprego, por sua vez, é espécie de relação de trabalho, firmada por meio de contrato de trabalho.

No segundo capítulo aborda o assédio moral no trabalho que compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

No terceiro capítulo pretende-se focar o fenômeno assédio moral no trabalho sob o ângulo da responsabilidade civil.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

O homem sempre trabalhou para obter seus alimentos. Desenvolveu o seu trabalho de forma primitiva, com instrumentos de trabalho rudimentares, objetivando apenas a satisfação de suas necessidades imediatas para sobreviver, sem o intento de acúmulo. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes.

No período paleolítico o trabalho consistia em uma simples cooperação. Não havia divisão de trabalho. Até então, o homem e sua família trabalhavam para o seu próprio sustento. A população se dispersava em pequenos agrupamentos. Trabalhavam conjuntamente, visto que o homem não dominava tecnicamente a natureza, e a cooperação era essencial, uma questão de sobrevivência. Assim, foi organizada uma divisão de trabalho por sexo: os homens dedicavam-se ao trabalho de maior risco, enquanto as mulheres colhiam os frutos (espontâneos) da natureza.

No direito romano predominava a economia rural fundada em latifúndios. A relação de trabalho era estabelecida entre o *dominus* (sujeito titular de direitos) e a *res* (coisa). Era uma relação de direito real, e não pessoal. O escravo era uma coisa do proprietário, da qual ele podia usar e abusar e sobre a qual o senhor exercia o direito de vida e morte. Não era, portanto, considerado um sujeito de direito. Não passava de uma mercadoria, sem nenhum direito, muito menos trabalhista, e sem acesso aos bens que ele produzia. (FERRAZ, 2011).

Foi com a civilização hebraica que o trabalho adquiriu um elevado sentido. Se o reino terreno, pelos hebreus esperado, se estabelecerá pela graça de Deus, é preciso, entretanto, prepará-lo não só com a prece, mas com o trabalho que cria o espírito da disciplina. O reino não é só dádiva, mas também conquista.

O Código de Hammurabi foi descoberto na Pérsia, em 1901. O documento legal é gravado em pedra negra. Foi promulgado, aproximadamente em 1.694 a.C., no período do apogeu do império babilônico. Hammurabi regulou a aprendizagem profissional (§ 188: “Se um artesão tomou um filho, como filho de criação, e lhe ensinou o seu ofício, ele não poderá ser reclamado”. § 189: “Se ele não lhe ensinou o seu ofício, esse filho de criação poderá voltar para a casa de seu pai”), os direitos e obrigações de classes especiais de trabalhadores, médicos, veterinários, barbeiros, pedreiros e barqueiros.

Os gregos consideravam o trabalho manual desprezível. Desprezavam o trabalho dependente e qualquer atividade que comportasse fadiga física ou, de algum modo, a execução de uma tarefa. O trabalho aprisionava o homem à matéria, impedindo-o de ser livre. Era aviltante, de sujeição do homem ao mundo exterior, limitando a sua compreensão das coisas mais elevadas. Heródoto assinala o desprezo pelo trabalho que reinava em muitas cidades gregas orientais. Apesar do desprezo pelas artes manuais, algumas atividades (como a fabricação de tecidos) eram praticadas por homens livres, mas esses não tinham qualquer amparo nas leis.

Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha um sentido pejorativo, envolvendo apenas força física. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. Qualquer produção de objetos materiais representava para eles uma atividade de segunda ordem comparada à produção de ideias. Para esses filósofos, era certo que nenhum homem livre aceitaria fazer trabalhos desagradáveis, tediosos e degradantes, que são por isso impostos aos escravos e às mulheres. (FERRAZ, 2011).

O trabalho servil significou uma forma mais branda do escravagismo. Foi um tipo de trabalho organizado, em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, não dispunha de liberdade, visto que seus senhores eram os donos da terra e de todos os direitos. Sujeitavam-se às abusivas restrições, inclusive de deslocamento, submetidos a um regime de estrita dependência do senhor feudal. Havia muitos pontos comuns entre a servidão e a escravidão. O senhor podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também cedia seus servos aos donos das pequenas fábricas e oficinas existentes.

Anteriormente à Revolução Industrial o trabalho era basicamente servil, escravo, realizado em ambiente patriarcal. O trabalho passava de uma geração para outra, sem visar acúmulo, havia trocas. Cada grupo familiar buscava suas necessidades. Não havia necessidade de interferir, de normatizar as normas de trabalho. Não havia relação entre empregado e empregador. No trabalho servil ou escravo, não há liberdade, e o direito só atua em ambiente de igualdade, o que havia era arbítrio. O direito do trabalho é produto da história recente da humanidade, quando a sociedade passou por modificações significativas. No século XIX, sucedem fatos, ingredientes sociais que propiciaram o surgimento do direito do trabalho. O marco principal é a Revolução Industrial, a mecanização do trabalho humano em setores importantes da economia. (FERRAZ, 2011).

A partir da revolução tecnológica, conhecida como Revolução Industrial, a sociedade mundial sofreu em poucos anos transformações maiores que aquelas ocorridas nos últimos séculos, com reflexos na economia mundial, processo produtivo, padrões de consumo e especialmente nas relações de trabalho.

O Estado deverá acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade, especialmente as transformações pertinentes à atividade econômica, e adaptar o direito do trabalho à nova realidade.

O direito do trabalho, que visa à tutela do trabalhador, não pode parar no tempo e desconsiderar tais mudanças.

Com efeito, não se há de pensar o fenômeno humano trabalho a não ser da perspectiva de uma relação que o define fundamentalmente.

O trabalho pode ser definido, *a priori*, como uma relação do homem com o mundo que o cerca. Pensado como individualidade, ou subjetividade, o homem não é um universo autônomo que se baste a si mesmo. Ele precisa sair de si e ir ao mundo para poder realizar-se, como no mais o faz todo ser vivo. Portanto o isolamento do homem há de ser rompido a sua ida ao mundo em função de necessidades básicas a sua manutenção. O homem sente fome e precisa comer, então vai à natureza obter aquilo de que necessita. Essa ida primeira do homem ao mundo, pelo qual ele o transforma, ainda não é propriamente humana, vez que assim o faz qualquer ser vivo, porém é já do homem. Todavia, as necessidades do homem não se suprem completamente nessa ida primeira ao mundo. Surgem para eles outras necessidades, mais complexas que, como tal, exigem modos mais complexos de supressão. Essas começam a serem necessidades mais propriamente humanas. E o modo como o homem se porta diante delas vai, pouco a pouco, definindo-o como humano. (SILVA, 2005).

Preliminarmente há que se distinguir a relação de trabalho da relação de emprego. Barros (2005, p. 199) assevera que “os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie”.

A relação de trabalho característica da Contemporaneidade é a relação de emprego assalariada, o que não quer dizer que não existam outros modos. O trabalho autônomo, por exemplo, não é emprego, nem é assalariado. Também não se diz relação de emprego o trabalho avulso e o eventual. A relação de emprego é, portanto, uma espécie, obviamente não exclusiva, porém predominante por sua importância social, de relação de trabalho. (SILVA, 2005).

Constata-se, portanto, que não é qualquer relação de trabalho que estará sujeita ao Direito do Trabalho, mas somente aqueles que possuam as características antes mencionadas, as ditas relações de emprego. Existem relações de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho *stricto sensu*. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros.

Ao trabalhador autônomo falta à subordinação para caracterização da relação de emprego, e por isso não está sujeito à tutela do Direito do Trabalho. O trabalho eventual não gera vínculo empregatício, pois a não eventualidade é requisito da relação empregatícia como visto acima, não estando sujeito à proteção da legislação trabalhista. (RAMOS, 2011).

O trabalho avulso, inicialmente regulamentado exaustivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho, passou a ser disciplinado supletivamente por legislação especial e com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 os trabalhadores avulsos passaram a ser equiparados aos empregados (art. 7º, XXXIV da CRFB/88). (BARROS, 2005, p. 34).

Relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é uma de suas espécies.

De acordo com o conceito legal “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (art. 2º, CLT). A lei equipara ao empregador “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados” (art. 2º, § 1º, CLT). Constata-se que, tanto a pessoa jurídica quanto a pessoa física podem ser empregadores, para efeitos da relação de emprego.

E no conceito legal “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência dele e mediante salários” (art. 3º, CLT). (RAMOS, 2011).

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d)

finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador. (BARROS, 2005).

A teoria anticontratalista (acontratalista) nega a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. Nascida na Alemanha, com a teoria da relação de trabalho, prega que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual o trabalhador incorpora-se para cumprir os fins objetivados pela produção nacional e nessa comunidade não existe uma soma de particulares relações contratuais entre os interessados. Há só uma relação de trabalho, sem margem para a autonomia da vontade e constituída pela simples ocupação do trabalho humano pelo empregador.

A teoria da instituição (institucionalismo) tem origem Francesa e Italiana e seus defensores sustentam que a relação de trabalho resulta da simples inserção ou da ocupação de fato do trabalhador na empresa. O empregado não “contrata” com o empregador: torna-se membro da empresa, uma instituição. Por esta teoria não se admite a possibilidade de conflitos uma vez que empregado e empresa trabalham ambos com vistas ao bem comum.

A teoria da relação de trabalho: esta teoria surgiu na Alemanha nazista e sustenta que empresa e empregados formam uma comunidade em que há estreita ligação entre o chefe e o grupo de trabalhadores, podendo aquele exigir com liberdade a produção, propiciando maior proximidade entre produção e administração.

A teoria do ato condição, cujos defensores querem que, na admissão do empregado, configure-se um “ato-condição” porque já existe, antes dela, “um verdadeiro estatuto legal, convencional, judiciário e costumeiro que lhe será aplicado logo que se realize a simples formalidade da admissão”. Assim, a única vontade manifestada é a admissão e o conteúdo do contrato já é previamente definido em leis e convenções. (SILVA, 2005).

A teoria contratualista, por sua vez, considera a relação entre empregado e empregador um contrato e seu fundamento residem na tese de que a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico. A fase clássica do contratualismo é caracterizada pela explicação do contrato de trabalho com base nos mesmos tipos contratuais previstos pelo direito civil, a saber, o arrendamento, a compra e venda, a sociedade e o mandato. Entretanto, a doutrina moderna rejeita tais teorias porque esta prefere ver na relação de emprego um contrato de características próprias e regido por um ramo particular do direito, o

direito do trabalho. A teoria moderna sustenta a natureza contratual reconhecendo a forte interferência estatal, de modo que as leis trabalhistas inserem-se automaticamente no contrato, restringindo a autonomia da vontade das partes. Alguns doutrinadores argumentam que o contrato de trabalho é de adesão, pois a autonomia da vontade está limitada às leis, convenções e acordos coletivos. Outros combatem esta tese defendendo que o contrato não pode ser de adesão, pois as partes podem alterá-lo, não se limitando apenas à aceitação das cláusulas. (SILVA, 2005).

O art. 442 da CLT define, pois o contrato de trabalho como sendo: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ou “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinado”.

Para que exista uma relação de emprego é necessário que o serviço seja prestado por uma pessoa física, não podendo ser prestado por um animal ou por pessoa jurídica. Já no outro polo da relação (empregador), este pode ser pessoa física ou jurídica. A realização de serviços por pessoa jurídica impede o reconhecimento de uma relação de emprego.

Pessoalidade não se confunde com pessoa física. Está a indicar que o trabalho deve ser realizado é *intuitu personae*, isto é, que é o próprio empregado que deve realizar os serviços, sem poder mandar outro em seu lugar. Do lado do empregador não existe essa característica. O empregador, que de regra é pessoa jurídica, pode ter alterações subjetivas e isso não prejudicará a relação de emprego.

O eventual é o esporádico, momentâneo. Podemos dizer que o eventual é aquilo que não é contínuo, habitual e permanente. Ao se analisar uma relação de emprego deve-se ter presente a continuidade, habitualidade e permanência deste vínculo que liga o empregado ao empregador, mesmo no caso de trabalhos determinados ou por obra certa.

Na relação de emprego, espécie de relação de trabalho, o empregado realiza os serviços e recebe a contraprestação através de um salário/remuneração.

A subordinação é a relação através da qual o empregado acata ordens, determinações do empregador. Não tem a ver com subordinação econômica, nem subordinação em relação a sua pessoa, nem com subordinação técnica. A relação de subordinação diz estritamente a realização das tarefas vinculadas com os

serviços. Deste modo o empregado fica subordinado às ordens do empregador, bem como sujeito a sua fiscalização nos trabalhos realizados.

Não se trata de um requisito essencial nas relações de emprego, mas de um princípio que determina que os riscos da atividade do empregador corram por sua conta e risco, não sendo o empregado responsável por eventual sucesso ou insucesso do empreendimento. Independentemente de o empregador ter grande lucro ao final do mês ou um prejuízo, o salário do empregado será sempre devido. (JAHN, 2011).

A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e, assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Quando se diz que o assédio moral é tema novo, quer-se dizer que é novo quanto aos estudos científicos que sobre ele vem sendo realizado, uma vez que desde que existe sociedade há, de certo modo, formas de assédio moral.

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo em francês: *harcèlement*. *Mobbing* na Alemanha, Itália e países escandinavos. Na Inglaterra o termo preferido é *bullying*.

O dicionário nos diz que “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. (PAROSKI, 2006).

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (GUEDES, 2003, p. 33).

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (ZIMMERMANN, 2002, p. 2).

Schmidt (2001, p. 142) ressalta que “existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

Há uma comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo

agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório. (PAROSKI, 2006).

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000).

De qualquer forma, o direito do trabalho vem protegendo os trabalhadores que sofrem o Assédio Moral. Embora ainda não seja contemplado na legislação trabalhista, o entendimento é de que o trabalhador que sofre esse tipo de Assédio tem que ser indenizado, até mesmo como forma de coibir novos casos de Assédio Moral.

Para se caracterizar o Assédio Moral é preciso qualquer conduta agressiva ou vexatória, com o objetivo de constranger a vítima, humilhá-la, fazendo-a se sentir inferior. É exatamente por isso que o Assédio Moral também é conhecido como terror psicológico, psicoterror, violência psicológica.

Segundo Nascimento (2004), esta conduta pode se manifestar especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar seu emprego em perigo ou ainda degradar o clima de trabalho, podendo ser também como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induzem, naquele a quem se destinam sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo.

Assim, a conduta do assediador deve ter sempre o objetivo de acabar com a autoestima do assediado, de inferiorizá-lo, de fazê-lo sentir-se humilhado e muitas vezes de fazer com que ele ache que é o grande culpado pela situação que está passando.

É exatamente pela subjetividade dessa conduta, que visa atingir o psicológico, que se torna difícil identificar o assédio moral, pois a situação envolve

tanto a pessoa, que algumas vezes ela é levada a pensar que é merecedora do sofrimento ou até mesmo causadora da situação. (CAPELARI, 2009).

Devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral. (SILVA, 2005, p. 15).

Pode ser que o agressor pratique a violência psicológica simplesmente pelo prazer de manter a vítima submetida a torturas de ordem psíquica e moral, motivando sua conduta pela tendência sádica.

E ainda outra possibilidade ocorre quando o agressor pratica o assédio com a finalidade exclusiva de provar o seu poder através do predomínio do medo e da insegurança não só da vítima como dos demais trabalhadores da empresa.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram a seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota.

Assim, são três as características basilares para a configuração do Assédio Moral que devem aparecer conjuntamente: conduta psicológica, repetitiva e com a finalidade de excluir a vítima. (CAPELARI, 2009).

O objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Tal finalidade, como já observado, guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.

De um lado, argumenta-se que se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do assédio moral, será criada uma situação na qual as “vítimas” que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estarão desprotegidas. Desse modo, a conduta assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes.

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior. (NASCIMENTO, 2004).

O perfil do Assediador Moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Segundo o psiquiatra González de Rivera, entre os fatores que interferem na personalidade do assediador está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o leva a destruir os outros. (BARROS, 2007, p. 909).

Independente do tipo de assédio moral, seja ele praticado por um superior hierárquico para com um subordinado, seja entre colegas de trabalho, seja de um subordinado para com um superior hierárquico, de forma individual ou coletiva, a motivação para o assédio moral é sempre a inveja, vinculada ao abuso. O agressor pretende isolar a vítima e quando se trata de superior hierárquico pode deixar de atribuir-lhe trabalho.

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a autoestima da vítima e a desestabilizá-la.

De acordo com Alkimin (2006), quanto às espécies, o assédio moral classifica-se em: vertical descendente, horizontal simples ou coletivo e vertical ascendente.

O assédio moral vertical descendente é o mais corriqueiro e comum, é aquele que quando parte do superior em relação ao seu subordinado. Em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado (ALKIMIN, 2006, p. 62; FALKEMBACH, 2007).

O fenômeno vertical caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e aéticas, nas quais predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.

Esse tipo de assédio é praticado por parte de empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, assim como qualquer outro superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando.

O assédio moral vertical ascendente acontece quando os empregados, em situação de subordinados, assediam seu superior hierárquico. Tal fenômeno pode ocorrer tanto quando o superior excede em seus poderes, tornando o autoritarismo sua maneira de exercer sua função, como quando se mostra inexperiente ou inseguro, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas. (SILVA FILHO, 2011).

Este caso refere-se ao assédio moral que parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico, normalmente podendo ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando, adotando uma postura autoritária e arrogante, estimulando, dessa forma, a competitividade e rivalidade.

Pode ocorrer, também, quando o superior hierárquico, por insegurança ou inexperiência da função, não consegue manter o controle sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o favorecimento dos assediadores para se livrar do superior hierárquico indesejado.

Quanto ao assédio moral horizontal, trata-se daquele cometido por colega de serviço para atingir outro colega de serviço, que se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, dentre outras, podendo ser resultante de conflitos interpessoais ou competitividade/rivalidade para alcançar determinada meta.

O assédio moral cometido nessas condições agride diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho, devendo, neste caso, o colega de serviço assediante responder por perdas e danos por sua conduta antissocial e ilícita, além de sujeitar-se às normas disciplinadoras do empregador. (FALKEBACH, 2007).

O assédio moral coletivo, por sua vez, tem também ganhado espaço na discussão doutrinária, sendo possível em quaisquer dos tipos acima. No entanto, o que tem ganhado mais relevância na justiça brasileira, segundo Melo (2007), é o praticado pelos superiores em relação à coletividade de empregados, principalmente no que tange as novas políticas “motivacionais” de vendas ou de produção. As pessoas que não atingem a meta são submetidas às diversas situações de psicoterror, como fazer flexões, vestir saia baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar música de cunho erótico, dentre outras.

O resultado da agressão moral num indivíduo reveste-se em diversos prejuízos, tanto de ordem social e econômica para o local de trabalho, como biológicas para a pessoa assediada.

A empresa diante de tal fato, primeiramente, terá sua moral abalada defronte à sociedade, pois a repercussão do acontecimento dentro do ambiente de trabalho ocasionará a deturpação da imagem desta pessoa jurídica ao mesmo tempo em que poderá sofrer um boicote de seu público-alvo e de seus investidores e patrocinadores.

No âmbito econômico, podemos apontar a queda de produtividade advinda da baixa autoestima do assediado moralmente, o absenteísmo¹, já que a substituição imediata da pessoa não é possível, e a rotatividade de trabalhadores, pois o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado, e no período de adaptação acarretará perda na lucratividade. Ainda, soma-se o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material. (ALKIMIN, 2007, p. 101).

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos,

¹ Designa as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho.

independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados.

Por sinal em se tratando de responsabilidade civil objetiva, a teor do disposto no art. 932, III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), “ainda que não haja culpa de sua parte” (art. 933, CCB/2002).

Portanto, o empregado que sofre assédio moral, terá direito a indenização por danos materiais e morais, devido pelo empregador, independente de culpa. Destarte, desnecessário indagar acerca da culpa *in vigilando* (consequente da desatenção, falta de vigilância ou cuidado de outrem sob sua guarda ou responsabilidade) ou *in eligendo* (evidenciada pela equivocada escolha ou nomeação do preposto). (MUNIZ, 2008).

4 RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva e imoral, repetitiva e frequente, através da qual um sujeito exerce sobre a pessoa a quem ele quer vitimar.

À luz dos direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, há como atacar o assédio moral por força de seus princípios.

O assédio moral, quando provado, viola os direitos à saúde e à dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, elencados pelo art. 1º, III e IV da CRFB/88, que possuem a seguinte redação:

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.

Além da dignidade da pessoa humana e dos demais direitos constitucionais elencados no parágrafo anterior, o assédio moral é atentatório à honra e à intimidade do trabalhador, direitos fundamentais trazidos pelo art. 5º, X da Carta Magna, que estabelece o dano moral nos casos de sua violação: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

A Constituição Federal veda, ainda, em seu artigo 5º, inciso III, o tratamento desumano ou degradante, ao preceituar que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

A nossa Lei Maior disciplina em seus artigos 3º, incisos III e IV, e 4º, II, valores como uma sociedade justa e a promoção de bens a todos, bem como a prevalência dos direitos humanos, respectivamente, como exposto abaixo:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
III. Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV. Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:
II. Prevalência dos direitos humanos.

O empregador deve proporcionar as garantias trazidas pela Constituição Federal, no que diz respeito à dignidade da pessoa humana e a todos os instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do interesse particular do lucro.

Todos estes direitos trazidos pela Constituição Federal devem ser abordados de maneira conjunta e o descumprimento destes fundamentos, acarretará em um aumento da probabilidade do surgimento de casos de assédio moral no ambiente de trabalho. (ROSIER, 2009).

Uma vez sendo provados os fatos, os prejuízos sofridos pelo assediado e seu nexo de causalidade, o juiz fixará o valor da indenização pelo assédio e verificará também se existem danos materiais para serem cumulados com aqueles.

Na evolução da responsabilidade civil, a sociedade foi percebendo que os danos sofridos poderiam ser reparados e seus causadores responsabilizados pelos seus atos.

Tanto doutrina estrangeira com a doutrina brasileira não chega a um consenso quanto à definição de responsabilidade civil. A obrigação que pode incumbir a uma pessoa de reparar o dano causado a outrem por fato seu, ou pelo fato das pessoas ou das coisas dependentes a ela. (PEREIRA, 1998).

A responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado à terceiro. (DOWER, 2009, p. 339).

Uma vez comprovado o dano, cabe a responsabilização civil do agente causador, devendo ser reparado o dano sofrido, pois a consequência jurídica do ato ilícito é a obrigação de indenizar. Segundo Lisboa (2002), “a responsabilidade constitui uma relação obrigacional cujo objeto é o ressarcimento”.

Desta forma, a responsabilidade civil é o ressarcimento dos prejuízos acarretados ao lesado que sofreu tanto em seu patrimônio como em componentes de sua pessoa ou personalidade. Nessa esteira, cabe a Justiça, em última instância,

reparar as perdas experimentadas e os danos morais sofridos pela vítima do assédio ou ato ilícito, à custa do agressor e de forma pecuniária.

A responsabilidade subjetiva é a modalidade de responsabilidade civil que se assenta fundamentalmente na ideia de culpa, isto é, de como o comportamento do agente contribuiu para o prejuízo sofrido pela vítima, sendo na sua forma de culposa propriamente dita ou na forma dolosa. Baseada na ideia de culpa, a responsabilidade civil subjetiva está disposta no art. 186 do Código Civil Brasileiro e se relaciona com as definições de ação ou omissão voluntária, negligência e imprudência, ficando certo que o comportamento ilícito do agente foi o causador do ato lesivo.

Por ação ou omissão voluntária entende-se que é o ato de fazer ou de deixar de fazer algo por livre e espontânea vontade, sem que se tenha consentimento de outrem. Por negligência, entende-se a falta de atenção, de diligência, isto é, o desleixo injustificado da ação do autor em determinado momento, ocorrendo quando o agente podendo prever os acontecimentos, não tenta evitá-los. E a imprudência, por sua vez, por ser a falta de cuidados básicos, a atuação irrefletida, irracional e de displicência no agir. (MOLON, 2005).

Na responsabilidade objetiva não se deve levar em consideração, para efeito de reparação, a culpa ou intenção do agente. Basta que se prove a relação de causa e efeito entre o comportamento do agente e o dano sofrido pela vítima. Segundo Bittar (2001), os princípios defendidos pelo sistema objetivo são: a socialização dos riscos, por meio da ideia 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 ideias de ato ilícito e culpa. (BITTAR, 2001, p. 46).

A conduta abusiva do empregador frente ao empregado, sendo no mais um assédio moral vertical descendente, a qual se refere ao abuso de direito, como um ato ilícito, já apregoado no art.187 do Código Civil, que disserta que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes”, ou seja, quando o indivíduo hierarquicamente superior agir cometendo qualquer tipo de assédio, deverá ser punido.

Esta conduta abusiva do empregador pode, inclusive, ser voltada em relação a uma coletividade, denominado dentre várias expressões, assédio moral organizacional. Fenômeno, que segundo Araújo (2006, p. 109) atinge também, o trabalhador que não é atingido diretamente pelas condições vexatórias, pois aquele que testemunha a conduta ofensiva do empregador por vias oblíquas sofre a mesma cobrança de engajamento e é acuado na vivência do medo e sofrimento de seu colega. E assim, torna-se plausível o pleito de alguma forma de ressarcimento pelo desgaste sofrido em um ambiente de trabalho hostil.

O que configura o dano moral é aquela alteração do bem-estar psicofísico do indivíduo. Se do ato de outra pessoa resultar alteração desfavorável, aquela dor profunda que causa modificações no estado anímico, aí está o início da busca do dano moral.

O direito à reparação por danos morais nas hipóteses de assédio moral encontra amparo na Constituição Federal, daí a sua inequívoca aplicabilidade aos casos ocorridos na relação de emprego.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

Também encontra previsão no art. 927 do vigente Código Civil, que estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

O parágrafo único deste mesmo artigo estabelece que, independentemente de culpa, o ato ilícito que causar dano a outrem deve ser reparado.

Parágrafo único: Haverá 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, riscos para os direitos de outrem.

Assim, o artigo em epígrafe também ampara as hipóteses ocorridas na relação de emprego, tendo em vista que a CLT é omissa a esse respeito, o que faz

incidir a regra do Direito Civil, conforme preceitua o parágrafo único do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Com isso, resultam claros os pressupostos ensejadores da responsabilização por danos morais, que são os seguintes: ação ou omissão voluntária, dolosa ou culposa, do agente causador do dano; dano ou prejuízo causado ao patrimônio material ou moral da vítima e, por último, o nexo de causalidade entre o comportamento do agente e o dano sofrido pela vítima.

A atitude do superior, ou do colega, para que se configure assédio moral, tem que ser abusiva, vexatória e prolongada durante a jornada de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional, conforme demonstra o julgado:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL. GESTÃO POR INJÚRIA PRATICADA PELO EMPREGADOR. REPARAÇÃO DO DANO MORAL DEVIDA POR OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART.1º, III E IV, ART. 5º,V, X, XIII; ART. 170, CAPUT E III, CF/88 E ARTS. 186, 927, 944 DO NCC.)

1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

2. A gestão empresarial dos recursos humanos com base no assédio moral revela tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a função social da empresa, mandamentos insertos na Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III).

(TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) - RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011)

Sempre que, na relação empregatícia, determinada conduta acarretar dano moral à outra parte, o responsável ficará obrigado a reparar o dano, com base na responsabilidade civil.

A reparação do dano moral deve levar em consideração a intensidade do sofrimento da vítima, a repercussão da violência, bem como a extensão do prejuízo

causado. A indenização pelos danos sofridos busca atenuar o seu sofrimento e não repará-lo, pois não há como reparar a dor e humilhação sofrida com a prática da conduta abusiva e degradante.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Para configuração da culpa ensejadora da reparação do dano, necessária se faz a presença de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexos causal entre o ato e o evento danoso. Aborrecimentos no trabalho não podem ser considerados como assédio moral e nem autorizam o pagamento da indenização. (00485-2006-057-03-00-0. RO. 28/11/2006. Sétima Turma. Juiz Relator Taísa Maria Macena de Lima).

Quando o empregado consegue provar que sofreu o assédio moral haverá três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é semelhante à justa causa só que em favor do empregado. A outra é a indenização por danos morais, visando reparar a dignidade do trabalhador. E a terceira, por fim, é a indenização por danos materiais, em decorrência da diminuição patrimonial experimentada pelo empregado ou a cessação dos lucros habituais. (ROSIER, 2009).

Os danos não materiais são os danos psicológicos e eventualmente físicos. Os danos psicológicos devem existir, pois sem dano algum não existe obrigação de reparação. Já os danos físicos podem ou não existir na vítima, ou seja, os danos psicológicos podem ou não serem somatizados no corpo da vítima. Se forem, haverá a obrigação de reparação, se não forem não haverá a obrigação de reparação por danos físicos, mais esta ausência não exclui a obrigação de indenização pelos danos psicológicos.

Assim como para os danos morais, a fixação do quantum indenizatório pelos danos psicológicos e eventualmente físicos decorrentes do assédio moral é um problema, por isso, utilizamos como referencial os critérios anteriormente vistos, para chegarmos aqui a esta fixação.

Como no assédio moral a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de um número plural de agressões, e ainda exige o dolo do infrator para sua configuração, parece-nos que o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo são superiores, daí ser necessária a fixação de indenização mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena. (ZANETTI, 2008).

O assédio moral, além de ser um dano pessoal, pode ser interpretado como acidente do trabalho, sendo aquele que decorre pelo exercício do trabalho,

provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único ou continuado, imprevisto e com consequências geralmente imediatas, no qual o assédio moral está inserido.

Atualmente, não tendo uma lei específica para o assédio moral, tem-se como subsidio, para estes casos, a legislação trabalhista (CLT), em seu Capítulo V, que trata da rescisão, e prevê que:

- Art. 483** – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c);
 - d) ...;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

A norma constitucional colocou o ressarcimento dos danos decorrentes dos acidentes do trabalho nos campos objetivos e subjetivos. Ademais, a lei infraconstitucional subdivide as doenças ocupacionais em doenças profissionais e doenças do trabalho, estando previstas no artigo 20, I e II da Lei 8.213/91. As primeiras são desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade, e decorrem de micro traumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas, que por efeito cumulativo deflagram o processo mórbido. Já as doenças do trabalho são desencadeadas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente, também havendo a incidência de microtraumatismos acumulados. (MOLON, 2005).

Com relação à Lei 8.213/91, tramitou na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 7.202/2010 de autoria do Deputado Ricardo Berzoini e outros, que pretendia alterar a alínea b do inciso II do art. 21, que passaria a vigorar com a seguinte redação:

- “Art. 21.....
 II – ...

 b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro;
” (NR)

Embora a ofensa ou o assédio moral, em alguns casos, possam ser equiparados ao acidente de trabalho, o referido Projeto de Lei acima mencionado, foi rejeitado pela Comissão de Seguridade Social e Família.

Segundo a Emenda Constitucional nº 45/2004, as ações reparatorias de danos patrimoniais e morais decorrentes de relações de trabalho, como é o caso do assédio moral, devem ser julgadas pela Justiça do Trabalho.

As ações anteriores a esta emenda que já tiveram seu trânsito em julgado são executadas na Justiça Comum, enquanto que naquelas onde não houver sentença ocorre seu deslocamento para a Justiça do Trabalho.

Assim, demonstrados os malefícios empregados às vítimas do assédio moral, bem como que os danos aplicados são de natureza pessoal (moral) devendo haver a devida reparação no âmbito civil, cabe questionar quem será compelido a reparar os prejuízos sofridos, visto haver empregado e empregador sujeitos e vítimas do assédio moral.

Conclui-se, portanto que o assédio moral, como conduta abusiva e humilhante para a vítima, deve ser reparado, porém, por ainda não existir no Brasil legislação específica sobre o tema, busca-se indenização através do dano moral. A indenização, por sua vez, deve respaldar-se em todos os dispositivos elencados.

5 CONCLUSÃO

Muitas são as situações ocorridas no ambiente de trabalho em que o empregador, exercendo o seu poder diretivo, cria situações constrangedoras, causando humilhação ao empregado e conseqüente degradação da sua dignidade, tornando, assim, o ambiente de trabalho insatisfatório.

Estas situações podem se dirigir à coletividade como também podem ter como alvo um empregado específico, sendo que nesta última hipótese observa-se, muitas vezes, uma atitude que objetiva uma iniciativa deste empregado em ver desfeito o seu contrato de emprego, ou seja, um pedido de dispensa, pois desta forma, o empregador não estará obrigado a pagar as verbas rescisórias a que tem direito o trabalhador.

Esse fenômeno ocorre mais comumente entre empregado e patrão, ou seja, entre sujeitos que se encontram em diferentes níveis hierárquicos, porém pode ocorrer também entre sujeitos que estejam no mesmo nível de hierarquia, sem nenhuma relação de subordinação.

O assédio moral no ambiente do trabalho é uma conduta inaceitável pela sociedade, derivada de um agente que escolhe uma vítima, por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, e à ataca pontual ou frequentemente com atitudes hostis com o objetivo de anulá-la moralmente.

Como resultado da atitude abusiva do empregador, acaba ofendendo direitos garantidos constitucionalmente, como a honra, intimidade e dignidade do trabalhador, e este acaba por se sentir ridicularizado, inferiorizado e oprimido com as condutas do assediador. À luz dos direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, há como atacar o assédio moral por força de seus princípios, elencados pelo art. 1º, III e IV da CF, e também dos direitos fundamentais trazidos pelo art. 5º, X da Carta Magna, que estabelece o dano moral.

Vale lembrar que o assédio moral é uma agressão, por vezes disfarçada, e, portanto muito difícil de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano, o nexó causal, resultando na ineficiência de nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

Deve-se refletir profundamente o ambiente do trabalho, para que seja um ambiente saudável, que possibilite à comunicação, o relacionamento, a convivência sadia, e que se valorizem medidas que importem no engrandecimento do trabalhador como ser humano, e não como uma máquina que não pensa e que não tem sentimentos. Portanto, despertar para a “responsabilidade social da empresa” onde ela própria adota a política interna de apoio aos seus trabalhadores na ausência do Estado.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. 231 fls. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2000.

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

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

BRASIL. **Projeto de Lei nº 7.202, de 2010**. Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Relatório da Comissão de Seguridade Social e Família. Brasília, DF. agosto de 2011.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. **Revista Jus Vigilantibus**. 2009. Disponível em: < <http://jusvi.com/artigos/42494>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

DOWER, Néelson Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. 3 ed. NELPA: São Paulo. 2001. v. 1.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio Moral: Diagnosticando as consequências**. 2007. Disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

FERRAZ, Fábio. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. Disponível em: < http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao_historica.htm>. Acesso em: 11 mai. 2011.

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

JAHN, Ricardo. **Relação de Emprego: Requisitos**. Disponível em: < http://www.google.com.br/url?web&cd=6&ved=0CDoQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.trt4.RelaAcAa_o_de_emprego-requisitos_ricardo_jahn.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2011.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual Elementar de Direito Civil**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MELO, Nehemias Domingos de. Assédio Moral: Individual e Coletivo. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre: **Magister**, v. 19. jul-ago 2007. p. 54-62

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 10. n. 568. jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 03 jul. 2011.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Revista Jus Vigilantibus**. 2008. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/36075>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 11. n. 1196. out. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense. 1998.

RAMOS, José Eduardo Silvério. **A Relação de Emprego: Conceito de Empregador e Empregado e a Parassubordinação**. Disponível em: <<http://www.ramosaraujo.com.br/advocacia/doc/A%20relacao%/emprego%20%20conceito%20de%20empregador%20e%20empregado%20e%20%20para%20subordinacao.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2011.

ROSIER, Carolina. **Assédio Moral: Um problema atual**. Monografia. Centro Universitário Jorge Amado. 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/19160/1/ASSEDIO-MORAL--UM-PROBLEMA-ATUAL/pagina1.html>>. Acesso em: 03 jul. 2011.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. Relação de trabalho e relação de emprego. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 10. n. 567. jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6215>>. Acesso em: 11 mai. 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA FILHO, Artur Marques da; SABINO, Mauro César Cantareira. **Responsabilidade Civil no Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.facef.br/novo/publicacoes/Iforum/Textos%20IC/Artur%20e%20Mauro.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio Moral no Direito do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Santa Catarina. n. 103, 2001.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no trabalho**. 225 fls. Livro Digital. 2008. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2011.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; Lima, Wilma Coral Mendes de. **O Assédio Moral e o Mundo do Trabalho**. 2002. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2011.