



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

LILIANE SARAIVA DE CASTRO

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

**BARBACENA
2011**

LILIANE SARAIVA DE CASTRO

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

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

Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo Ferreira

**BARBACENA
2011**

Liliane Saraiva de Castro

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

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

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Nilton José Araújo Ferreira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Esp. Fernando Antônio Mont'Alvão do Prado
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Esp. Paulo Afonso de Oliveira Junior
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Aprovada em ____/____/____

RESUMO

O presente TCC tem por objetivo analisar o fenômeno do assédio moral no trabalho bem como relacioná-lo com o princípio constitucional da dignidade humana. O assédio moral é um instituto que vem aumentando a cada ano, sendo fator de degeneração do ambiente de trabalho além de grave violação da dignidade. O princípio da dignidade humana é um fundamento do Estado Democrático, para onde se deve convergir todo o sistema jurídico, devendo ser mais do que respeitado, promovido. Diante disso, pretende-se esclarecer e demonstrar as consequências jurídicas desse fenômeno.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho - Assédio Moral. Danos morais – físicos e psíquicos. Constituição da República Federativa do Brasil – Princípio da Dignidade Humana.

ABSTRACT

This TCC is to analyze the phenomenon of bullying at work and relate it to the constitutional principle of human dignity. Bullying is an institute that is increasing every year, with a factor of degeneration of the working environment as well as gross violation of human dignity. The principle of human dignity is the foundation of a democratic state, where they must converge around the legal system and should be respected rather than promoted. Therefore, it is intended to clarify and demonstrate the legal consequences of this phenomenon.

Keyword: Labor Law - bullying. Damages - physical and psychic. Constitution of the Federative Republic of Brazil - Principle of Human Dignity

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	8
2.1 Evolução Histórica.....	8
2.2 Conceito e Caracterização.....	10
2.3 O assédio moral e outras figuras assemelhadas.....	11
2.4 Modalidades de assédio moral.....	13
2.5 Quem são os que assediam.....	14
2.6 Quem são os assediados.....	16
2.7 Consequências do assédio moral.....	17
2.8 Assédio Moral na sociedade atual.....	19
2.9 Legislação vigente.....	21
3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.....	26
3.1 Assédio moral e a dignidade humana.....	27
4 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

O presente TCC tem como objeto a conduta conhecida como assédio moral frente ao princípio da dignidade humana.

O assédio moral é um tema que vem ganhando espaço nas discussões da sociedade brasileira, com pesquisas e trabalhos publicados em congressos, com o surgimento de literatura especializada, reportagens e denúncias veiculadas na imprensa. No entanto, o fenômeno ainda é pouco conhecido e confundido com outras situações.

As humilhações no trabalho são tão velhas como o próprio trabalho, já que se tornaram as bases da intensificação da produtividade dos trabalhadores desde a antiguidade, passando pela escravidão até os dias atuais. A agressão física desapareceu com os anos, mas surgiu uma forma mais sutil de atingir o bem-estar do trabalhador: o assédio moral.

O estudo observou a evolução do instituto de forma geral e principalmente no Brasil, dando enfoque a aspectos históricos, conceituais e legais que envolvem o assunto. Buscou-se, caracterizar o assédio, bem como diferenciá-lo de outros institutos, e ainda, relacioná-lo com o princípio constitucional da dignidade humana.

O ser humano é único e as pressões que, por ventura, experimentar no decorrer da vida, transformam-no de tal maneira que, dificilmente, poderá voltar a ser como antes. Por isso, a importância de se estabelecer os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação de seus direitos da personalidade.

Os fatores de riscos e incertezas, presentes nas relações humanas, proporcionam o descontrole individual e social, porque a convivência pacífica é por eles perturbada. O contexto torna-se, então, favorável ao aparecimento do dano, pois faltam mecanismos de controle. A perda da estabilidade do emprego, geradora de incertezas, a perda da qualidade de vida, a perda de emprego com certa idade e a impossibilidade de reintegrar-se na atividade funcional, vão deteriorando o ser humano, causando à vítima direta e à sua família danos de toda espécie.

Estes aspectos interferem na personalidade do indivíduo, afetando-lhe a competência, o talento e a criatividade, podendo mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa doente ou um suicida.

O Assédio moral tem sua origem devido a incansável corrida cada vez mais desenfreada pelo sucesso e o lucro, sendo os trabalhadores submetidos a competições

agressivas e até opressão através da ameaça e do medo, em desrespeito ao princípio constitucional da dignidade humana.

Cada vez mais se observa no mercado de trabalho a ocorrência do assédio moral, isto porque, o próprio contexto atual se dá de maneira organizada e globalizada, contribuindo para um conflito de valores entre o homem e o fato gerador da economia. As relações de trabalho se tornam inseguras e acabam por gerar consequências danosas à saúde física e mental dos trabalhadores, além de um ambiente de trabalho degradado.

As vítimas, na maioria das vezes subordinados, sujeitam-se a tratamentos opressores e desrespeitosos com receio de serem demitidas e terem que enfrentar a competitividade num mercado de trabalho tão limitado. Assim, acabam por abrir mão de um de seus mais básicos direitos da personalidade: a dignidade humana.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Evolução Histórica

O tema “assédio moral” não se trata de uma novidade. Ao revés, como entendem os pesquisadores, as humilhações no trabalho são tão antigas quanto o próprio trabalho.

De fato, desde a Antiguidade, os obreiros eram submetidos a situações humilhantes, vexatórias e até mesmo desumanas, como base de intensificação da produtividade, passando pela escravidão até os dias atuais.

Com o passar dos anos, a agressão física foi dando lugar a uma forma mais sutil de atingir o bem estar do trabalhador. Surge, então, o que, hoje, entre nós se denomina de assédio moral ou terror psicológico, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *bullying* (Inglaterra), *acoso moral* (Espanha), dentre outras denominações.

Na década de 60, o médico sueco, Peter-Paul Heinemann, realizando pesquisa no ambiente escolar, observou a existência de hostilidade entre as crianças frente a outra que adentrasse o seu espaço.

Contudo, o termo “assédio moral” foi utilizado primeiramente pela Psicologia e, de acordo com o psicólogo alemão, Leymann (1996), o livro publicado por Brodsky (1976), nos EUA, chamado “trabalhador assediado”, foi o primeiro a abordar o assédio no local de trabalho e a publicar alguns casos como sendo assédio moral no trabalho.

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, também é citada por alguns doutrinadores como sendo uma das precursoras no estudo deste assunto, datando de 1998 a publicação de seu livro intitulado *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*.

Aos poucos, o tema foi ganhando espaço nas discussões das sociedades em geral, alcançando proporções internacionais, merecendo a atenção dos estudiosos, inclusive da área do Direito, com pesquisas, congressos, reportagens e denúncias veiculadas pela imprensa.

Países como a França, a Suécia, a Noruega, a Austrália e a Itália, passaram a editar leis para coibir a prática do constrangimento moral no ambiente de trabalho.

Embora já em 1996, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), bastante preocupada com o assunto, chamasse a atenção para a exposição dos trabalhadores de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho, o problema vem se agravando a cada ano.

No Brasil, os estudos são mais recentes, datando de 2000 a primeira publicação:

A médica do trabalho Margarida Barreto realizou pesquisa junto a 2.072 trabalhadores *adoecidos*, de 97 empresas integrantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região, na qual afirma que 42% daquele universo se referiam à vivência com situações de humilhações (870 trabalhadores – 494 mulheres e 376 homens), confirmando a presença do assédio moral também entre os membros daquele setor industrial, sendo que desse percentual, 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos relacionados a doenças ou acidentes de trabalho (AGUIAR, 2006, p. 23).

Somente após a divulgação desse trabalho foi que o tema ganhou importância e começou a despertar o interesse dos estudiosos e pesquisadores brasileiros.

Entretanto, a violência moral no ambiente de trabalho ainda não foi plenamente incorporada pelos profissionais da área de saúde e trabalho como fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde do obreiro.

Contudo, há alguns anos tem-se observado a preocupação de alguns países em editar normas específicas sobre o assunto sendo pioneira a Suécia que, em 1993, publicou uma ordenação definindo o assédio moral de forma técnica e preventiva.

Em junho de 2000, a Bélgica editou uma lei não só estabelecendo o que seria considerado assédio moral, como também, a exigência de medidas preventivas, formativas e informativas a serem adotadas pelo empregador.

Na França, em 2002, foi acrescentado ao Código do Trabalho, tipos de práticas de assédio moral que resultam na degradação do ambiente de trabalho. Em consequência, alterou-se, também, o Código Penal Francês, com a previsão de prisão e multa para o assediador.

Entre nós, já foram editadas algumas leis municipais sobre o assunto, destacando-se a Lei 13.288, de Janeiro de 2001, de São Paulo, que trata da matéria no âmbito da Administração.

Porém, referido preceito legal não pode ser aplicado aos empregadores em geral, por analogia, pois a competência sobre Direito do Trabalho é da União. Assim, enquanto não for aprovado o Projeto de Lei 2.369/2003, o assédio moral deve ser enquadrado ao que

preceitua a atual redação do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT), aplicando-se a chamada “rescisão indireta”.

2.2 Conceito e Caracterização

O conceito jurídico de assédio moral é difícil de ser elaborado, devido às várias formas de sua manifestação.

Barros (2011, p.732/33) definiu o assédio moral como:

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, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como 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.

Alguns doutrinadores destacam mais o dano psíquico em face do sofrimento psicológico sofrido pela vítima. Outros dão maior enfoque à situação vexatória e ao dano à imagem.

Contudo, hoje, existem elementos caracterizadores do assédio moral sobre os quais doutrina e jurisprudência se afinam.

Já se concluiu que esse comportamento ocorre não apenas entre superior hierárquico e subordinados, como também ao inverso e, ainda, entre os próprios colegas de trabalho, sendo vários os objetivos almejados pelo assediador.

É unânime o entendimento de que a violência psicológica deve ser avaliada sob o prisma de uma pessoa normal e não sob a ótica da vítima em particular, sob pena de se traçar o perfil da personalidade do próprio assediado, sem diagnosticar o local de trabalho.

Também é necessário que o comportamento lesivo não seja esporádico, mas que se prolongue no tempo, de forma a produzir o resultado desejado pelo assediador. Esta, aliás, outra característica fundamental do assédio moral: a finalidade, o objetivo de causar o dano psíquico ou moral à vítima para desestruturá-la e marginalizá-la em seu ambiente laborativo.

Mister, ainda, que o assédio moral produza efetivamente o dano psíquico, resultando em enfermidade que deverá ser provada. Esse dano poderá ser permanente ou transitório e

acarreta alteração na personalidade da vítima, causando-lhe desequilíbrio emocional, traduzido por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc.

O art. 2º do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que tramita no Legislativo Federal, assim define o assédio moral:

Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I. atente contra a sua dignidade ou seus direitos, ou
- II. afete sua higidez física ou mental, ou
- III. comprometa a sua carreira profissional.

O assédio moral é, pois, uma perseguição continuada, cruel, humilhante e, normalmente, praticada por um sujeito perverso, que tem por objetivo afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental.

Este sujeito pode utilizar-se de diversos expedientes para aterrorizar e imobilizar a vítima, tais como, olhar de desprezo, recusa de comunicação, desqualificação do trabalho e da pessoa, desvalorização da vítima com críticas severas, gritos, xingamentos, dentre outros.

A maioria dos autores, embora não despreze o fator psicológico, aponta como causas do aparecimento de sujeitos perversos dentro das organizações, os fatores de natureza social e organizativa. Uma inadequada direção possibilita o surgimento de conflitos e hostilidades que acabam por se alastrar e enraizar na organização, facilitando a ação perversa.

Nos últimos anos, desenvolveu-se de tal forma uma cultura competitiva nas organizações, que fez o individualismo se sobrepor à solidariedade, para dar lugar ao egoísmo, à perversidade, à inveja, às perseguições, degradando o ambiente de trabalho e adoecendo os trabalhadores e trabalhadoras.

De acordo com as concepções trabalhadas, são consideradas como principais características do assédio moral, a repetição e sistematização de comportamentos hostis no ambiente de trabalho, a preponderância da humilhação, a falta de respeito pelo outro e a intencionalidade maldosa de prejudicar, rebaixar, desmoralizar e livrar-se do trabalhador.

2.3 Distinção com figuras assemelhadas

Faz-se necessário diferenciar o assédio moral de outros fenômenos recorrentes no ambiente de trabalho.

O assédio moral não pode ser confundido com assédio sexual, estresse, más condições de trabalho, críticas construtivas, agressões pontuais, conflitos, dentre outros. Cada uma dessas condutas pode ser empregada pelo agressor a fim de assediar moralmente a vítima, mas o fator principal que caracteriza o assédio moral é a frequência e repetição das humilhações dentro de certo lapso temporal.

O conflito não se confunde com o assédio moral. Apesar de terem uma estreita relação, nem todo conflito degenera em assédio. Se existe o assédio moral é porque nenhum conflito pôde ser estabelecido. Se no conflito as recriminações são faladas e cada um dos envolvidos pode defender sua posição, numa relação simétrica, por outro lado, no assédio moral o procedimento é silencioso e escondido, com a dominação do assediador sobre a vítima.

Neste sentido, o entendimento de Hirigoyen (2002 *apud* AGUIAR, 2006, p.28) “não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro, até fazê-lo perder a identidade”.

Embora o estresse possa configurar uma fase inicial do assédio moral, com este não se confunde. De fato, o estresse pode ser provocado por pressão ou sobrecarga no trabalho e acarreta a fadiga e a estafa do trabalhador. Porém, o repouso e a melhoria das condições de trabalho são suficientes para a solução do problema. Nos dizeres de Hirigoyen (2002, p. 20) “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”.

O que se deve observar para diferenciar o estresse do assédio é se as condições estressantes estão sendo impostas somente a determinada pessoa como alvo de má intenção. A partir do momento em que a vítima toma consciência de que existe um claro objetivo de prejudicá-la, graves são as consequências sobre o seu psiquismo, ocasionando lesões que não se verifica no estresse.

Da mesma forma, as condições ruins de um local de trabalho, por si só, não têm o condão de configurar o assédio moral. Este somente vai ocorrer se apenas um funcionário é colocado naquelas condições com a intenção de degradá-lo.

Porém, às vezes, é muito difícil estabelecer esta distinção por se dar de forma gradativa, de maneira que a vítima somente a percebe ao comparar suas condições de trabalho com a de outros funcionários.

O assédio sexual, por sua vez, guarda alguma relação com o assédio moral, pois em ambos verifica-se a violência contra outrem, com reflexos psicológicos sobre a vítima. O que os distingue, no entanto, é intenção do assediador.

Enquanto no assédio sexual, o objetivo é obter favores sexuais, por meio de pressão psicológica, no “mobbing”, o opressor visa à degradação do assediado, sua demissão a baixo custo ou ao aumento da produtividade. Contudo, o assédio sexual pode levar ao abuso moral, através da vingança do agressor sexual que foi rejeitado.

As agressões pontuais também não configuram assédio moral, pois este se caracteriza, principalmente, pela repetição. Assim, atitudes e palavras isoladas podem ocorrer por impulsividade e reatividade, podendo ser inofensivas, se não forem precedidas de outras agressões reiteradas.

A distinção entre o assédio moral e a gestão por injúria, cinge-se, mais uma vez, no alvo do tratamento desrespeitoso. Se este se trata apenas de um dos empregados, está-se diante de uma situação de terror psicológico. Caso contrário, quando o administrador é habitualmente bruto e grosseiro com todos, verifica-se tão somente a gestão por injúria.

Distingue-se, ainda, o assédio moral das imposições profissionais. Estas dizem respeito ao poder de direção, isto é, o poder de organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o trabalhador. Sendo exercido nos limites legais e de acordo com o contrato de trabalho, não caracterizam o “mobbing”. Assim, pode o empregador efetuar transferências e mudanças de função para alcançar os objetivos de sua empresa; fiscalizar o trabalho do empregado; aplicar sanções disciplinares.

No entanto, se tais poderes forem utilizados com o propósito de represália ou fora dos limites acima mencionados, constituirá o assédio moral.

2.4 Modalidades de assédio moral

Conforme já mencionado anteriormente, o assédio moral ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também ao revés, e mesmo entre colegas de trabalho. O fenômeno pode ser encontrado, portanto, em três formas nas organizações: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Ademais, o sujeito ativo, bem como o passivo, pode ser caracterizado por apenas um indivíduo ou por um grupo de pessoas.

Em sua pesquisa, Hirigoyen (2002, p.111) levantou que, entre os assediadores, “58% dos casos vêm da hierarquia; 29% vêm da chefia e colegas; e 1% ocorre por parte dos subordinados”.

O assédio vertical descendente ocorre com mais frequência dentro das organizações. Provém do comando hierárquico como abuso de poder, ou seja, os subordinados são assediados pelos seus superiores através de tratamentos tirânicos e desumanos. Os acossados acreditam ter que fazer tudo o que lhes é ordenado, isso ocorre pelo simples medo de perder o emprego.

Com isso as consequências são devastadoras, pois as vítimas nesse caso têm mais dificuldade em pedir ajuda e por isso se isolam, o que então gera danos à sua saúde devido ao estresse e ansiedade.

Em contrapartida, o assédio moral na modalidade vertical ascendente é a manifestação menos constante. Normalmente ocorre quando o grupo desaprova um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido sem haver um processo de seleção. Este superior hierárquico já entra com um descrédito quanto à sua capacidade profissional, fazendo com que o mesmo peça sua demissão ou que seja até mesmo dispensado por não ter uma boa integração com os funcionários, prejudicando o andamento da empresa.

O assédio moral poderá, ainda, manifestar-se horizontalmente, ou seja, entre os próprios colegas de trabalho, que se encontram numa mesma hierarquia. Ocorre quando disputam um mesmo cargo ou promoção ou por não tolerar a diferença do outro, como religião, raça, opção sexual, etc.

Pode esta modalidade de assédio também se dar de forma mista, nos casos em que o superior hierárquico tem conhecimento das agressões entre os subordinados e, no entanto, se mantém inerte, não adotando medidas para coibir tal prática. Outra prática utilizada pelo administrador, quando não tem mais interesse em manter seus empregados, é colocá-los em situação de rivalidade até que se destruam ou se desestruem.

2.5 Quem são os que assediam

Como já visto anteriormente, o assediador pode ser o empregado, o empregador ou superior hierárquico, e ainda, pode ser ele uma só pessoa ou um grupo de pessoas.

Segundo Alkimim (2006, p.48), essa conduta pode se manifestar por diversos motivos:

Deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

A doutrina é uníssona no sentido de que o agressor, que pode ser perverso narcisista ou neurótico, só consegue ter uma autoestima elevada quando humilha o outro. O narcisista demonstra ter problemas em exagerar nas avaliações de suas próprias realizações bem como seu talento, além de ser muito exibicionista; não consegue lidar com sentimentos de suficiência e singularidade; tem dificuldades em conviver com o poder e pessoas que possuem inteligência ou beleza superior a dele; é intolerante a críticas; tem certa fixação em fantasias de sucesso. O comportamento destrutivo desse indivíduo não gera culpa alguma, contudo advém uma angústia psicótica que é projetada com violência em sua vítima. Já o neurótico sente-se culpado e se arrepende de suas atitudes.

Hirigoyen (2002, p. 141) define os perversos narcisistas como:

Indivíduos que, sob influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor-próprio, sua confiança em si, sua auto-estima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita.

O narciso é um sujeito vazio que não consegue estabelecer relacionamentos verdadeiros, ele seduz e mantém a vítima enquanto for do seu interesse. Ele apenas vê o outro como um espelho e se projeta nele, por isso suas vítimas sofrem negação quanto à sua identidade. Tem dificuldades em aceitar críticas, e para se defender evidencia os erros do outro para não ver seus próprios erros, evitando, assim, um confronto consigo mesmo. Se contrariados ou decepcionados eles criam um forte desejo de vingança. Ele evita sua própria dor, suas dificuldades, agredindo o outro, o que lhe traz satisfação. Além do mais, possui um forte sentimento de inveja quando o outro possui algo que ele não tem ou simplesmente porque o outro é feliz, satisfeito com sua vida.

Segundo Hirigoyen (2002, p.142), tal indivíduo não tem consciência do mal que faz:

Quando é questionado a esse respeito, sempre nega, justificando seu comportamento pela incompetência do funcionário. Também não reconhece os próprios erros e nunca se desculpa. Quando é desmascarado no trabalho, coloca-se na posição de

sofredor e inverte a situação, tentando convencer de que ele é quem está sendo vítima de uma perseguição, de um complô formado por seus subordinados.

Importante ressaltar a diferença entre uma assediadora, do sexo feminino, com um assediador, do sexo masculino. Este costuma ser mais passivo, isolando a vítima, enquanto aquela agride por meio de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos também sejam praticados pelo assediador.

Quadros; Barreto e Gervaiseau (2008)¹ traça o perfil de vários assediadores.

Em todos os casos, como aponta a doutrina de forma geral, o perfil do assediador é o de uma pessoa perversa cujo objetivo é exercer o domínio na organização e controlar os outros.

2.6 Quem são os assediados

A vítima do assédio moral não tem um perfil psicológico pré-determinado, ela pode ser qualquer pessoa. Contudo, há aquelas que são mais propensas a sofrer tal agressão, como expõe Hirigoyen (2002, p.113):

- 1. Pessoas atípicas:** Diferenciam-se do grupo em algum aspecto, por exemplo, sexo, etnia, religião, maneira de falar, de se vestir.
- 2. Pessoas excessivamente competentes:** Dedicadas, ambiciosas, podendo ‘fazer sombra’ a um superior ou colega.
- 3. Pessoas que não têm a rede de comunicação certa no trabalho:** São aquelas isoladas ou que, quando têm aliados, não podem contar com sua solidariedade, sendo rejeitadas.
- 4. Funcionários protegidos:** São exemplos as mulheres grávidas, funcionários públicos e representantes dos funcionários.
- 5. Pessoas menos “produtivas”:** Aquelas que nem sempre conseguem acompanhar o ritmo da produção ou que demoram a se adaptar às mudanças. São mais propícias ao assédio dos colegas que podem querer se livrar delas já que atrapalham o desempenho coletivo.
- 6. Pessoas temporariamente fragilizadas:** São aquelas que, por estarem com alguma dificuldade pessoal, necessitam se ausentar e/ou diminuir a produtividade. Chefias podem aproveitar-se deste motivo para justificar uma demissão e, assim, diminuir o quadro de funcionários. Já os colegas rejeitam-nas por estarem disputando uma promoção.
- 7. Funcionários que resistem à padronização:** São aqueles extremamente honestos, éticos ou dinâmicos demais. Têm dificuldade de adaptação ao grupo ou à estrutura. São tidos como perturbadores, pois apontam e denunciam os problemas e, muitas vezes, acabam por serem responsabilizados pelos mesmos.

¹ <http://www.assediomoral.org>

Hirigoyen (2002) declara que 70% das vítimas são do sexo feminino, enquanto o sexo masculino representa apenas 30% delas. Além disso, pessoas com idade mais avançada, mais especificamente entre 46 e 55 anos, representam 43% do assediados.

Para Guedes (2003, p. 63), as vítimas

São pessoas com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que eles fazem, são geralmente bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades morais e profissionais. De maneira geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. É esse algo mais que o perverso busca roubar.

O agressor preocupa com aquelas pessoas que lhe oferecem algum tipo de perigo, alguma ameaça. Por isso a vítima não é aquela pessoa pacata, sem opinião própria; ela tem personalidade e uma auto-estima bastante elevada. É uma pessoa muito solícita e que se preocupa com o bem-estar do outro, o problema é que ela acredita piamente em todos que a cercam, esse é um ponto a favor do agressor.

Além disso, são pessoas competentes, compromissadas e com isso acabam acumulando muitas tarefas a ponto de não conseguirem arcar com toda a responsabilidade assumida. Esse fator contribui para o assédio, pois estando sobrecarregadas elas tendem a render menos no seu trabalho e isso as torna frustradas e culpadas, acreditando que o erro é seu.

Difícilmente as vítimas conseguem identificar as atitudes do agressor, e quando identificam, elas tentam ajudá-lo a mudar seu comportamento, mostrando o sofrimento que ele causa. Mas é em vão, então elas logo se arrependem.

2.7 Consequências do assédio moral

O assédio moral acarreta consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para as organizações, o Estado, a sociedade.

Os estudiosos do assunto já concluíram que o “mobbing” tornou-se um problema de saúde pública, pois causa males nas esferas física e psicológica do assediado, ocasionando um aumento expressivo de pedido de licenças médicas e afastamento por doenças, podendo, ainda, culminar com a morte da vítima.

O assédio moral atinge a auto-estima, o desempenho profissional e principalmente a identidade do indivíduo. Causa grande tensão interior que desencadeia um quadro de estresse constante, percebido por reações fisiológicas intensas que podem causar desequilíbrio no organismo.

“Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais” (HIRIGOYEN, 2002, p. 173).

O medo excessivo de uma repetição do assédio toma conta da pessoa e faz com que ela não confie em um apoio profissional, isolando-se do mundo a sua volta, pois existe a impressão de que voltará a ser assediada. O trabalhador passa a se sentir incapaz de atingir a produtividade almejada pela empresa. Por outro lado, sabe que a demissão é a expurgação do indivíduo que não tem mais condições de alcançar a meta proposta pelo empregador. Diante disso, trabalha doente, por questão de sobrevivência, tornando-se mais dependente da empresa, sujeitando-se a situações vexatórias e humilhantes.

A depressão, outra consequência que surge no assediado a partir da prática prolongada do assédio moral, atinge a mente e corpo da pessoa e provoca mudanças consideráveis no comportamento, afetividade, ânimo e energia. Desencadeia complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Para Barreto (2000, p. 3):

[...] individual ou enquanto “política da empresa” contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações de família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social, e, principalmente entre os homens, o uso de drogas

O assédio moral proporciona o desinteresse pelo trabalho, desestabiliza o lado emocional a vítima, causando o agravamento de doenças já existentes e, ainda, surgimento de distúrbios psicossomáticos como: cansaço, nervosismo, demasia ou ausência de sono, enxaqueca, problemas digestivos, dores na coluna, gastrites, úlceras de estômago, hiper ou hipotensão arterial, doenças de pele, pequenos incômodos na saúde, vertigens.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 159),

O assédio moral na maioria das vezes leva à saída da vítima do emprego, num estado de saúde muito debilitado, ficando sem condições físicas e mentais para se realocar no mercado de trabalho. Sua pesquisa mostra os seguintes números: em 36% dos casos a vítima é desligada da empresa; 20% destas a demissão vem em decorrência de falhas no trabalho; 9% a demissão é negociada; 7% a pessoa é quem pede demissão; e 1% trata-se de pré-aposentadoria.

Mas não é somente o trabalhador que sofre prejuízos. Um ambiente de trabalho está irremediavelmente comprometido quando os empregados se sentem perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição.

Nota-se, nas organizações, a diminuição da produtividade e da lucratividade, crescimento da rotatividade e do absenteísmo, aumento de custos com recrutamento, seleção e treinamento de novos empregados.

Com trabalhadores adoecidos por uma situação de assédio moral, torna-se difícil atingir as metas estabelecidas, bem como, alcançar a eficiência, eficácia e efetividade, pois o assediado pode se tornar ausente (física ou psicologicamente), improdutivo, doente. Em alguns casos, suporta a situação constrangedora por necessidade do emprego. Noutros, porém, prefere a demissão e a postulação judicial posterior para reparação do dano.

Alguns dos comportamentos considerados como assédio moral poderão ser enquadrados em várias alíneas do art. 483 da CLT/43 como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra, dentre outros, autorizando a rescisão indireta ou dispensa indireta, além de indenização por dano moral e/ou material.

Nos casos de assédio ascendente e horizontal, o assediante poderá ser dispensado por justa causa se preencher os requisitos tipificados no art. 482 da CLT/43 e suas alíneas “b”, “j” e “k”.

Tudo isto, certamente, resulta em prejuízos de ordem econômica para a organização e o comprometimento de sua imagem externa, sua reputação perante o público consumidor e o mercado de trabalho.

Também a sociedade, de maneira geral, sofre as consequências do assédio, por exemplo, com o aumento do número de benefícios previdenciários temporários ou muitas vezes permanentes, que sobrecarregam a Previdência Social e ainda o aumento dos custos na área da saúde.

2.8 Assédio moral na sociedade atual

O fenômeno do assédio moral, como visto, existe desde as primeiras relações de trabalho. Porém, as discussões e divulgações sobre o tema são contemporâneas e mais recentes ainda as legislações e decisões judiciais a este respeito.

Data de 25 de novembro de 2000, a primeira matéria veiculada na imprensa brasileira, publicada na Folha de São Paulo, na coluna de Mônica Bérghamo. A partir de então o tema ganhou a atenção de outros veículos de comunicação em todo o país, sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Percebe-se, então, que a existência do “mobbing” no ambiente de trabalho é mais comum do que se supunha.

Com efeito, essa prática vem crescendo em todos os ambientes laborativos no mundo, não só como resultado da necessidade de pessoas ambiciosas e de má fé de se sobressaírem e se imporem às outras de forma perversa, como também pela intensa competitividade em que se encontram atualmente os obreiros.

Na maioria das vezes as vítimas silenciam, não denunciam, temendo retaliações, mormente a perda do emprego. Contudo, observa-se, hoje, o aumento de reclamações judiciais neste sentido, inclusive com pedidos de indenização por danos morais. No Brasil, condenações recentes de grandes empresas demonstram que é possível punir os agressores.

A título de exemplo, pode-se citar um caso da indústria de bebidas *American Beverage Company* (AmBev) que foi condenada a indenizar em R\$ 50 mil um ex-funcionário no Pará, obrigado pelo gerente a fazer flexões na presença dos colegas quando não alcançava desempenho satisfatório.

Os valores das indenizações variam de acordo com cada caso, sendo mais elevados quando se trata de danos coletivos. Da mesma forma, a multa a ser aplicada à empresa agressora varia de acordo com a gravidade da transgressão. Deve ser levada em conta, também, a força econômico-financeira do assediador.

Certo é que o assédio moral vem se tornando um problema cada vez mais comum dentro das empresas brasileiras. Com base em denúncias realizadas ao Ministério Público e em delegacias regionais, constatou-se que, em muitos estados, a violência no ambiente de trabalho mais do que dobrou nos últimos anos.

A Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso do Sul registra uma denúncia de assédio moral a cada dois dias. De fevereiro a dezembro de 2010, foram 829 denúncias na Superintendência Regional do Trabalho, a maioria era de mulheres, o que levou a Procuradoria a elaborar uma cartilha com orientações sobre o assunto.

Estudos divulgados em julho de 2010, demonstram que os casos de assédio moral no Rio de Janeiro cresceram 500% de 2008 para 2009. Em São Paulo, no mesmo período, foram 350%. No Paraná, 260%. Isso sem falar nas denúncias que chegam aos núcleos de combate às desigualdades e discriminações que existem em todas as superintendências regionais do trabalho e emprego. No entanto, ainda são poucas as pessoas que entram na justiça e recebem indenização.

As estatísticas demonstram que o trabalhador tem buscado ajuda, porém esbarra na sua maior dificuldade que é a inexistência de legislação específica com previsão de punição para o agressor.

Por outro lado, profissionais da área de RH têm observado um certo exagero e muito alarde em torno do assunto. Qualquer gesto ou atitude estranha do chefe já é motivo para o subordinado qualificar aquela conduta como assédio. Contudo, para a configuração do “mobbing” mister se faz a reiteração do comportamento opressor e a intenção de degradação do ambiente de trabalho. Por esta razão, cada caso deve ser analisado de per si, para não se correr o risco de banalizar a matéria, gerando indenizações injustas.

2.9 Legislação vigente

O assédio moral, como cediço, trata-se de um acontecimento antigo, porém, apenas recentemente começou a ter notoriedade, devido ao trabalho de vários estudiosos. Contudo, no que se refere à regulamentação, há um longo caminho a ser percorrido, uma vez que a legislação pertinente ainda é deficitária e até mesmo inexistente em muitos países.

A legislação pioneira sobre o tema é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral.

A Suécia publicou em 1993 uma Ordenação onde define o assédio moral, considerando-o como risco laboral e apresentando um caráter essencialmente técnico preventivo.

A legislação belga, por sua vez, data de 11 de junho de 2000 e visa a combater a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e o sexual no local de trabalho. Estabelece a exigência de medidas preventivas, formativas e informativas a serem tomadas pelo empregador, assim como procedimentos para atuar diligentemente, quando evidenciado o assédio moral. Exige que as empresas tenham um conselheiro destinado a

solucionar problemas advindos dos riscos sociais no seu conjunto, entre os quais poderão ser incluídos o assédio moral e o assédio sexual. O trabalhador tem direito a recorrer aos procedimentos internos ou judiciais, sendo-lhe facultado ajuizar a ação pessoalmente ou por meio do sindicato de sua categoria profissional.

A França, em janeiro de 2002, acrescentou em seu Código do Trabalho tipos de comportamentos reiterados, considerados assédio moral, além de alterar artigos do seu Código Penal, prevendo para o assediador pena privativa de liberdade e multa de quinze mil euros.

A legislação trabalhista francesa proíbe a punição do empregado pelo fato de ter sofrido ou se insurgido contra o assédio moral, testemunhado ou relatado estas situações, possibilitando à vítima a utilização da mediação, antes da via judicial. Foram estabelecidas também sanções para todo trabalhador que praticar assédio moral contra outro.

Quanto ao ônus probatório, para o empregado, basta que apresente os elementos de fato, deixando supor a existência do assédio. Ao empregador, por outro lado, compete provar que as decisões incriminadas são justificadas por elementos objetivos estranhos ao assédio.

No Reino Unido tramita projeto de lei sobre a dignidade no trabalho e na Espanha, os doutrinadores têm alertado para a ocorrência de assédio moral no serviço público, onde as despedidas são mais difíceis e as chefias são cargos políticos, funcionários independentes que não se prestam à subserviência.

No Brasil, em âmbito nacional, ainda não há uma lei específica que coíba ou previna o assédio moral, apenas projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, merecendo destaque os que propõem alteração no Código Penal de 1940 e na CLT/43.

Quanto à Consolidação das leis do Trabalho, a proposta é acrescentar a alínea “g” no art. 483, que trata da rescisão indireta e acrescentar o art. 484, visando coibir os atos dos agressores contra os assediados, sendo que estes atos podem resultar num pedido de demissão.

Na esfera penal, o objetivo do projeto é tipificar criminalmente a conduta de quem pratica o assédio moral no ambiente de trabalho, com previsão de pena de prisão para o assediador condenado. Trata-se do Projeto de Lei Federal nº. 4.742/01 de autoria do deputado Marcos de Jesus do PL/PE. Tal dispositivo seria uma forma de coibir ou, pelo menos, minimizar a prática deste ato.

Conforme Quadros; Barreto e Gervaiseau (2008)² a especificidade para o tema sob o prisma legal vem se dando por projetos de lei:

² <http://www.assediomoral.org>

No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE); o Projeto de Lei nº 4591/2001, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES) e o Projeto de Lei nº 4.742/2001, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE).

O primeiro altera o art. 483, da CLT/43, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu critério, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particularidades indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

O segundo modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando com pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

O terceiro introduz o art. 136-A no CP/40, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

No âmbito municipal, entretanto, várias cidades já legislaram sobre o assunto ou têm projetos de leis em tramitação, sendo da cidade de Iracemápolis-SP a primeira lei municipal a explicitar o termo.

No Estado de São Paulo, desde 2008, foi instituído por lei o “Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho”, comemorado no dia 02 de Maio.

Entretanto, todas as leis municipais e estaduais já promulgadas, têm sua aplicação aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário.

Para o contrato de trabalho regido pela CLT/43, a legislação ainda se encontra em construção. Nesse caso, a vítima deverá buscar suporte na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF), que em seus arts. 5º, incisos V e X, e 170, III, lhe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do trabalhador, com indenização por danos morais, o reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, garantindo a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro.

Há também a Portaria n. 604 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 1º de junho de 2000, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O art. 2º, inciso II, da referida Portaria atribui competência ao mencionado núcleo para propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho.

Enquanto não houver legislação específica, as Convenções Coletivas têm servido de instrumento para traçar medidas preventivas acerca do assédio moral como, por exemplo, a cláusula 81ª da convenção coletiva do Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul:

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia (BARROS, 2011 p.741).

Na legislação previdenciária há o reconhecimento como doença profissional ou do trabalho daquelas relacionadas aos transtornos mentais e com o trabalho.

Alguns doutrinadores têm entendido que, na ausência de legislação específica, deve-se aplicar o art. 483 da CLT/43 para enquadrar o assédio moral nas diversas alíneas que compõem aquele dispositivo. Assim, poderia ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa motivada pelo empregador.

Contudo, para que se caracterizasse o “mobbing”, haveria a necessidade de que as condutas se dessem de forma repetida e persistente, para que se tornasse inequívoca a intenção de atuar em pressão psicológica.

Também a jurisprudência, há alguns anos, vem se manifestando a respeito do assunto, sendo útil destacar alguns julgados como o Recurso Ordinário n.º 00314-2010-152-03-00-3, publicado em 17/12/2010: 3

3

http://gsa.trt3.jus.br/search?q=assedio+moral&partialfields=&requiredfields=&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entq=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - RELAÇÃO GÊNERO-ESPÉCIE - Os danos morais relacionam-se à lesão a valores e bens que estão ligados à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e encontram previsão constitucional (art. 5º, X, CR/88) e infraconstitucional (art. 927 do CC/2002). A indenização por dano moral, portanto, se revela como gênero, do qual é espécie o assédio moral. Assim, para se caracterizar o assédio moral exige-se a satisfação de requisitos mais específicos, quais sejam, a abusividade da conduta; a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração do ato ilícito e a finalidade de exclusão. No entanto, os danos morais "lato sensu", por serem genéricos, podem ser deferidos quando se fizerem presentes os pressupostos para tanto, ainda que não comprovada a hipótese de assédio moral e mesmo que a aludida indenização tenha sido requerida com base na alegação de assédio, já que aquela traz exigências menos rigorosas e menos específicas que este. Assim, não há falar em impossibilidade de deferimento de indenização por danos morais, ao argumento de que, "in casu", só foi pleiteada com base no assédio moral.

E ainda, a título de ilustração, o Recurso Ordinário nº 01556-2008-110-03-00-8, publicado em 28/05/2009:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JUSTRABALHISTA - RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psicoterror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a gerente da Reclamada impôs à Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da preposta provocou sofrimento moral na Autora, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação.

3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Segundo os estudiosos da matéria, o conteúdo e o significado de dignidade humana está em constante reconstrução histórica, marcada pelas experiências vividas pelo homem ao longo de sua existência. Por isto, se torna difícil conceituar o que vem a ser a dignidade da pessoa humana.

Os autores apontam-na como sendo um atributo da pessoa, inerente à condição humana, isto é, basta a existência do ser humano para que seja dotado de dignidade. Assim, não há discriminação de raça, religião, cor, sexo, tão pouco de condição social, devendo ser reconhecida, respeitada e protegida.

Para Kant (2006), a dignidade da pessoa humana funda-se na própria ideia de autodeterminação, no efetivo exercício de sua independência volitiva. Desta forma, não pode ser separada do indivíduo, sendo inalienável e irrenunciável, existindo independentemente de reconhecimento pela ordem jurídica.

Diante disso, a inobservância e o desrespeito à dignidade somente ocorre no caso concreto, não havendo se falar em atentado no plano abstrato.

Por ser um atributo formado historicamente, não se pode resumi-la exclusivamente a uma qualidade inata da pessoa. Em determinada época, certa conduta pode ser aceita pela sociedade que, num outro momento passa a considerá-la ofensiva à dignidade.

Foi o que se deu após a Segunda Guerra Mundial, quando as atrocidades praticadas pelos nazistas, despertaram na sociedade a necessidade de proteger a qualquer custo a dignidade humana. Surge, assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que em seu art. 1º reconhece o direito da dignidade da pessoa humana.

Influenciada por este sentimento, a CF/88, além de reconhecer este atributo, elevou-o à condição de fundamento do Estado brasileiro, bem como de princípio constitucional fundamental. Assim dispõe o art. 1º, inciso III:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:
(...)
III. a dignidade da pessoa humana.

Destarte, tendo a dignidade o status de princípio constitucional, deve ser observada em todos os atos estatais, inclusive do Poder Judiciário, que deverá aplicar a norma sempre de

forma a respeitá-la. A dignidade impõe-se, portanto, de dois modos: limita o poder estatal e cria para o Estado o dever de garantir ao indivíduo o pleno exercício deste atributo. Por isto, alguns autores afirmam que o princípio da dignidade deve ser considerado num plano acima dos outros, denominando-o de supraprincípio.

Neste contexto, Sarlet (2010, p.70) aponta a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humana o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Deste modo, o princípio da dignidade humana deve servir de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração de todo o ordenamento jurídico. Neste sentido, afirma-se que os direitos fundamentais, mormente os direitos sociais, guardam estreita relação com o princípio da dignidade humana, pois para se ter uma vida digna é necessária a garantia de direitos como saúde, imagem, segurança, honra, educação, trabalho, etc.

Assim, pois, tanto o Estado quanto a sociedade devem respeitar a dignidade de cada um e agir de forma a promovê-la. No caso, por exemplo, em que o empregado sofre assédio moral no trabalho, tem violada a sua dignidade, cabendo ao ordenamento jurídico restabelecê-la.

3.1 Assédio moral e a dignidade humana

Conforme abordado no tópico anterior, a partir de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana, elevado à condição de fundamento do Estado e base dos direitos fundamentais, passou a ser utilizado como paradigma de integração e efetivação das garantias dos direitos constitucionais.

Como se vê nos arts. 1º, incisos III e IV, 170 e 193, da nossa Carta Magna a pessoa humana é reconhecida como elemento central, estabelecendo normas que visam tutelar e dar efetividade aos direitos e garantias individuais, destacando-se o trabalho e a dignidade do trabalhador como um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito,.

Observa-se do texto constitucional que o Direito do Trabalho é uma conquista fundamental do trabalhador, sendo a dignidade humana seu princípio basilar. O trabalho é, pois, um direito social diretamente ligado a este princípio, mas para que tenha efetividade indispensável que ao obreiro sejam garantidas condições dignas e mínimas de trabalho.

Contudo, no atual sistema econômico globalizado a realidade se apresenta de forma diversa e a tendência é a precarização das condições de trabalho diante da competitividade cada vez mais acirrada por uma vaga de emprego, o que constitui constante ameaça aos direitos sociais.

A atual organização do trabalho, com objetivo apenas de garantir interesses econômicos, se contrapõe ao princípio da dignidade humana e aos direitos de personalidade do trabalhador.

Embora o princípio em comento deva nortear as relações interpessoais, especialmente as de trabalho, observa-se que, nem sempre, as pessoas têm consciência desse dever social e violam os preceitos dele decorrentes, causando danos a outrem.

Por esta razão, na sociedade pós-industrial, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as legislações que a sucederam, o Direito do Trabalho voltou-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade.

Tais direitos passam a servir de limite do exercício do poder do empregador e representam um obstáculo contra a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

O empregador, sendo o detentor do poder diretivo disciplinar, deve ter como meta os valores que o Direito do Trabalho pretende realizar, respeitando a dignidade do ser humano. Assim, possui a incumbência de proporcionar condições garantidoras do bem-estar físico e mental do trabalhador, empenhando-se em coibir todos os excessos. Neste contexto, impõe-se ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio.

Atualmente, ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador não objetiva apenas adquirir a força do trabalho, mas também as qualidades pessoais do contratado, impondo-lhe normas comportamentais no vestuário, no procedimento em público e até mesmo em atividades particulares, etc. Tratam-se de cláusulas permitidas, desde que não venham a ferir a honra do trabalhador.

Verifica-se, pois, uma intenção de proteção da personalidade da dignidade do empregado, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, nem sempre suficientes para impedir a degradação do ambiente de trabalho que, cada vez mais, tem se tornado hostil. A

ausência de legislação específica em âmbito nacional tem contribuído para que isto ocorra já que não existe uma definição do que venha a caracterizar o assédio moral, tão pouco as sanções a serem aplicadas ao agressor.

Desta forma, cabe ao Judiciário analisar cada caso à luz do princípio da dignidade humana, aplicando os preceitos constitucionais cabíveis.

Sendo o patrimônio humano constituído de bens patrimoniais, tangíveis, que podem ser aquilatados de forma econômica, e, ainda, aquela parte imaterial, intangível, formada pela honra, auto-estima e personalidade, compete ao Direito, reparar todo tipo de lesão quer seja material ou imaterial, pelo que o trabalhador lesionado por assédio moral tem assegurada a tutela jurisdicional, com supedâneo na Carta Magna de 1988, que estabelece a dignidade como um direito fundamental de todos os cidadãos brasileiros.

O direito à indenização por assédio moral encontra suporte ao longo do texto constitucional, mormente no art. 5º, e seus incisos III, IV, V, VIII, IX, X e XLIX, que fazem alusão a direitos especiais da personalidade, assegurando a reparação pelos danos morais decorrentes da violação destes direitos.

4 CONCLUSÃO

A partir de todo o estudo realizado para a confecção do presente trabalho, pode-se afirmar que o instituto do assédio moral é uma conduta antiga, porém mais discutida atualmente em virtude da maior divulgação sobre o assunto e a coragem das vítimas em denunciar o ocorrido. Tal fenômeno degenera o meio ambiente de trabalho além de acarretar grave violação à dignidade do empregado.

No momento atual, em que se focalizam a hipercompetitividade e a agilização das atividades nas organizações, a perversidade que emerge no assédio moral tem assumido seus contornos mais fortes atrás do autoritarismo e da hierarquização.

Observou-se como o assédio moral pode corromper as relações de trabalho, especialmente pela impunidade do assediador, causando um sentimento de impotência aos assediados e consequências físicas e psicológicas, que os atormenta mesmo após a rescisão do contrato de trabalho. Muitas das vezes a vítima continua trabalhando mesmo submetida a condições degradantes e estão adoecendo física e/ou psicologicamente.

Nas últimas décadas do século XX, o assédio evidencia-se devido à redução de empregos, o crescente risco de desemprego e a ênfase na produtividade e competitividade, quando as relações de trabalho tornam-se fragilizadas e estressantes. O assédio moral vem sendo reconhecido como um fenômeno destruidor do trabalho, que reduz a produtividade, favorece o absenteísmo, a rotatividade e a demissão de empregados por desgaste psicológico e debilidade física.

Apesar de estar consagrada como fundamento do Estado, a dignidade humana ainda não tem merecido a necessária importância, quer seja por parte do legislativo, quer seja por parte dos cidadãos, mormente no que diz respeito às relações de trabalho.

A legislação brasileira ainda está atrasada em relação ao regramento do assédio moral. O Poder Legislativo deve acelerar a aprovação de lei específica sobre a matéria, concedendo aos empregados brasileiros uma proteção mais ampla contra os abusos psicológicos patronais e a degradação do ambiente de trabalho, além de disseminar o conhecimento de tal fenômeno. Urge definir as condutas consideradas assédio moral, capazes de causar lesão ao assediado, para que, numa eventual reclamação trabalhista possa ocorrer indenização compatível com os prejuízos, efetivamente, suportados pela vítima.

Enquanto isso, as empresas precisam adotar políticas de prevenção e inibição de atitudes degradantes, oferecendo aos empregados boas condições de trabalho, prevenindo o

estresse e procurando preservar não só o rendimento e a imagem da organização, além de incorporar em seu discurso as reais preocupações contemporâneas da sociedade.

O que não se pode permitir é que a busca pela eficiência e produtividade, aliada à globalização da economia, sirva de justificativa para o menosprezo dos valores sociais do trabalho, muito menos da dignidade humana.

Felizmente, as vítimas têm denunciado o assédio, inclusive com ajuda de sindicatos, o que tem exigido uma reflexão sobre a qualidade de vida no trabalho, bem como acerca do bem-estar da sociedade de forma geral.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral da Terceira Região. **Recurso Ordinário nº 00314-2010-152-03-00-3**, Município de Sacramento, Vilmar Amadeu Florentino, Sindoval Xavier da Silva. Relator Juiz Convocado Marcelo Furtado Vidal. Minas Gerais, 17 de dezembro de 2010.

http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm%3FnumeroProcesso%3D00314-2010-152-03-00-3%2520RO%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%26acesso%3Db5291a50a9a0f7c87dcf151a94f70ddd+assedio+moral&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=17-12-2010&tema=DANO%20MORAL%20-%20INDENIZA%C7%C3O&oj=Sexta%20Turma&proc=00314-2010-152-03-00-3%20RO%20-%20RO&fonte=DEJT&pg=297&rel=Juiz%20Convocado%20Marcelo%20Furtado%20Vidal&rev=Juiz%20Convocado%20Eduardo%20Aurelio%20P.%20Ferri

_____. Tribunal Regional Eleitoral da Terceira Região. **Recurso Ordinário nº 01556-2008-110-03-00-8**. Escobar Cerqueira Comércio do Vestuário Ltda., Lucinéia Barbosa. Relator Des. Luiz Otavio Linhares Renault. Minas Gerais, 28 de maio de 2009

http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm%3FnumeroProcesso%3D00314-2010-152-03-00-3%2520RO%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%2520%26acesso%3Db5291a50a9a0f7c87dcf151a94f70ddd+assedio+moral&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=17-12-2010&tema=DANO%20MORAL%20-%20INDENIZA%C7%C3O&oj=Sexta%20Turma&proc=00314-2010-152-03-00-3%20RO%20-%20RO&fonte=DEJT&pg=297&rel=Juiz%20Convocado%20Marcelo%20Furtado%20Vidal&rev=Juiz%20Convocado%20Eduardo%20Aurelio%20P.%20Ferri

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr75, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. v. 3.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 *apud* AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

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

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos**. São Paulo: Martin Claret, 2006.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sweden, p. 165-184, v.5, 1996. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432608414853>> Acesso em: 19 set. 2011.

NUNES, Rizzato. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

QUADROS, Carmen; BARRETO, Margarida; GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes. (Coord.). **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 12 set. 2011.

_____. **Projeto de Lei Nº 2.369/2003**. Disponível: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Projeto_lei_de_Mauro_Passos.pdf>. Acesso em: 12 set. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2010.

VADE MECUM. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 (CF)**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

____, **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT)**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.