



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

DIEGO AUGUSTO FERNANDES

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Juiz de Fora - MG

2017

DIEGO AUGUSTO FERNANDES

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial, para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Rodrigo Longotano do Nascimento.

**JUIZ DE FORA
2017**

FOLHA DE APROVAÇÃO

DIEGO AUGUSTO FERNANDES

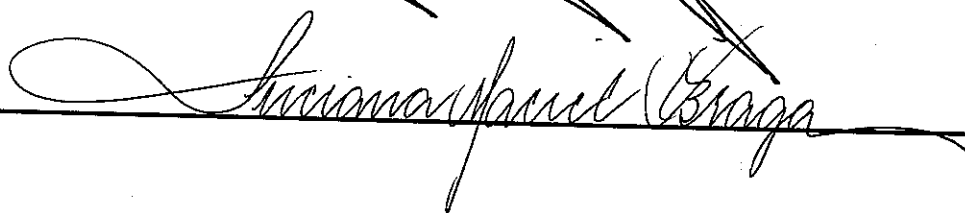
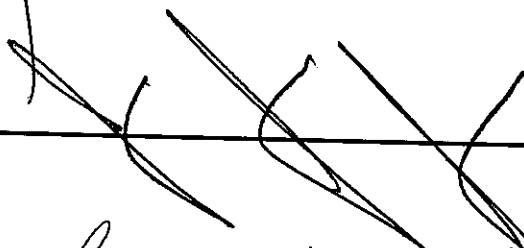
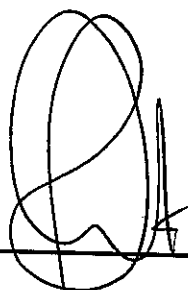
Aluno

ASSEÍDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



Aprovada em 11 / 12 / 2017.

Dedico este trabalho para minha família e aos amigos que me alicerçaram e apoiaram a sempre seguir em frente, mesmo diante das adversidades encontradas.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Dr. Rodrigo Longotano do Nascimento, meu orientador.

À todos os meus professores que me ajudaram a chegar até aqui.

Por fim, a todos que, de alguma forma, me ajudaram a consolidar essa monografia.

O princípio da sabedoria é
reconhecer a própria
ignorância.

Sócrates

RESUMO

Este estudo justifica-se tendo em vista que o assédio moral nas relações de trabalho tem sido muito debatido na atualidade, pois, de modo geral, este pode levar a perdas significativas tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Este trabalho tem por objetivo, através de uma revisão bibliográfica a respeito do tema, demonstrar as formas de caracterização do assédio moral nas relações de trabalho e as responsabilidades do superior para que indivíduos que convivem com este problema na organização possam saber que atitudes tomar para sanar tal dificuldade em seu dia a dia, uma vez que o assédio moral é considerado ato ilícito e pode ser requerida indenização moral no Poder Judiciário. Para tanto foi utilizado uma metodologia de cunho bibliográfico, onde ao final concluiu-se que o assédio moral nas relações de trabalho é muito grande, porém há de se penalizar qualquer ato ilícito que enseje tal ação.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Danos morais. Legislação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	10
2.1 Formas de assédio moral	12
2.1.1 Assédio moral verbal.....	12
2.1.2 Assédio moral psicológico.....	13
2.1.3 Assédio moral sexual.....	13
2.1.4 Assédio moral virtual.....	14
2.2 Como se caracteriza o assédio moral.....	15
2.3 Classificação do assédio moral.....	16
2.4 Formas de ação do assediador	17
2.4.1 Primeira fase.....	18
2.4.2 Segunda fase	18
2.4.3 Terceira fase.....	18
2.4.4 Quarta fase.....	19
2.5 Como identificar o assédio moral	19
3 COMO O ASSÉDIO MORAL AFETA O TRABALHADOR.....	22
3.1 O nexa causal.....	22
4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL	23
4.1 Dano extrapatrimonial.....	26
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que existe desde que o próprio trabalho existe, porém com a globalização houve uma maior atenção ao problema, onde surgiram novidades nas relações de trabalho, trazendo à tona um novo perfil de trabalhador: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

O ambiente de trabalho tornou-se desumano à medida em que se colocam pressões para que haja produtividade, fazendo dos trabalhadores seres competitivos, que não dispõem de solidariedade para com seus colegas de trabalho e se distanciam, pela falta de comunicação, dos dirigentes das organizações onde laboram.

A prática do assédio moral tem crescido assustadoramente nas relações de trabalho em todo o mundo. Pessoas com características diferenciadas são alvo da violência. Os agressores não perdoam. Humilham, maltratam e intimidam seus colegas de trabalho, transformando a vida de muitos em um verdadeiro tormento.

Há de se observar o princípio da dignidade da pessoa humana, garantindo o efetivo exercício dos direitos fundamentais, que estão assegurados na Constituição Federal.

As vítimas de assédio moral na maioria das vezes sofrem calados frente ao comportamento de seus agressores, mas as consequências podem ir desde um sofrimento emocional e perda do emprego até a casos extremos como suicídio e homicídio.

É preciso disponibilizar informações, de forma acessível, a todos os cidadãos conscientes sobre o tema, ressaltando a importância da identificação precoce do assédio moral e posturas e ações que podem minimizar a incidência do mesmo.

É preciso que as vítimas de assédio moral se conscientizem da importância em delatar tais eventos, uma vez que a sociedade dispõe de dispositivos legais que impedem e punem tais condutas, principalmente em se tratando de relações trabalhistas. É necessário que a sociedade perceba a existência destes delitos e saia da indiferença e da omissão.

Este estudo tem por objetivo demonstrar as formas de caracterização do assédio moral nas relações de trabalho e as responsabilidades de quem comete o ato ilícito.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Estudo realizado por Gaiva (2017) dá conta de que em um universo de 4.718 profissionais 68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana,

e a maioria 66% afirmou já ter sido intimidado por seus superiores, conforme gráfico abaixo:

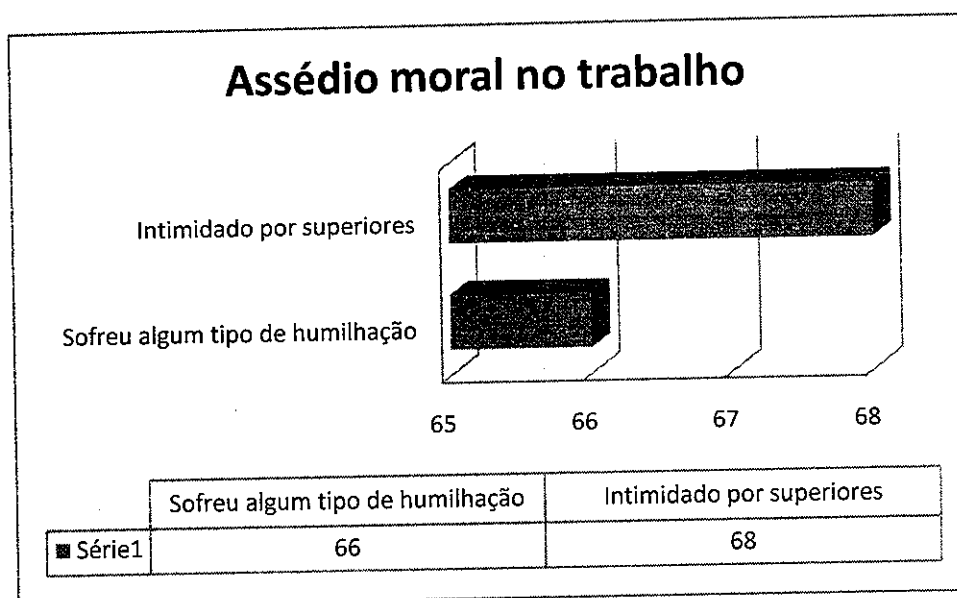


Gráfico 1: Assédio moral no trabalho
Fonte: Gaiva, 2017.

Segundo Jesus (2002, p. 25), “assédio moral 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”. Para o autor, assediar é o ato de cercar determinado espaço territorial para exercer domínio.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que permite ao trabalhador uma qualidade de vida que possibilite ao mesmo integridade física e mental. De acordo com Hirigoyen (2006, p. 43), o ambiente de trabalho propício é aquele em que “reina a política anti-assédio, que propicia o estabelecimento de vínculos trabalhistas e sociais baseados na ética, respeito mútuo, cooperação, valorização das habilidades, diálogo e solidariedade”.

Em locais de trabalho em que o ambiente seja fisicamente bem estruturado, porém há um clima de condutas assediosas, forma-se entre os trabalhadores um clima de tensão, onde não há harmonia e causa, segundo Guedes (2004) um estresse coletivo.

Em um ambiente de trabalho em que ocorre o assédio moral, não há zelo pela integridade física ou psíquica dos empregados, sendo que a produtividade é o que realmente interessa.

Intensidade do Assédio Moral

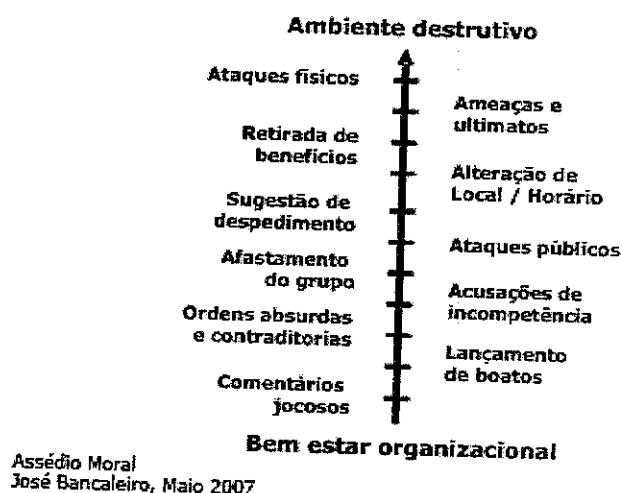


Figura 1: Intensidade do assédio moral
Fonte: Bancaleiro, 2007.

2.1 Formas de assédio moral

Para Silva (2010), algumas atitudes podem se configurar em formas diretas ou indiretas de praticar assédio moral. Essa versatilidade de atitudes maldosas contribui não somente para a exclusão social da vítima, como também para muitos casos em que a vítima deixa o emprego, e pode se expressar das mais variadas formas, como por exemplo: verbal, psicológico e moral, sexual ou virtual.

Segundo Hirigoyen (2006) o assédio moral no trabalho acontece da seguinte forma:

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações; passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares. O medo do desemprego e da vergonha de virem a ser humilhados, também, associado ao estímulo constante à competitividade, os torna coniventes com o processo. É comum os colegas de trabalho romperem os laços afetivos com a vítima; e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. É o que se chama de pacto de tolerância e do silêncio no coletivo (HIRIGOYEN, 2006, p. 45).

2.1.1 Assédio moral verbal

Segundo Silva (2010), as formas verbais de assédio moral são: insultar, ofender, xingar, fazer gozações, colocar apelidos pejorativos, fazer piadas ofensivas, zoar.

Para Constantini (2004) o assédio moral vai além do físico e pode abranger o verbal. Pode parecer estranho, mas intimidação verbal pode ser tão prejudicial, em formas diferentes,

como intimidação física. Com o assédio moral verbal, o objetivo é continuar a degradar e humilhar a vítima, ao mesmo tempo em que o agressor possui olhar dominante e poderoso.

Todo assédio moral se concentra em criar uma situação em que a vítima é dominada pelo agressor. E isso pode acontecer tanto verbalmente quanto fisicamente.

Em muitos casos, intimidação verbal é mais usada pelos chefes, os quais usam intimidação verbal como técnica de dominar seu subordinado e mostrar a sua superioridade e poder (CONSTANTINI, 2004).

Muitas vítimas de assédio moral verbal são afetadas de forma muito real. A intimidação verbal pode afetar a sua auto-imagem, e afetar alguém de forma emocional e psicológica. Este tipo de assédio moral pode levar à baixa auto-estima, assim como a depressão e outros problemas. Ele pode agravar os problemas que a vítima já pode estar tendo em casa ou em outros lugares. Em alguns casos, intimidação verbal pode chegar a um ponto onde a vítima está tão deprimida e quer escapar deste mal, que ele ou ela pode se voltar para o abuso de substâncias ou, em alguns casos extremos, o suicídio. No final, as palavras têm um poder muito grande, e as realidades de assédio moral verbal podem ter consequências também no físico, mesmo que o agressor nunca coloque um dedo sobre a vítima (CONSTANTINI, 2004).

Ainda para o autor, a intimidação verbal pode ser difícil de ser detectada pois nenhum dano físico ocorre e a vítima normalmente fica calada.

2.1.2 Assédio moral psicológico

Assédio moral psicológico é aquela tortura, sutil, em nível moral, agressivo verbal, intimidação. O agressor geralmente é cruel e dissimulado, de forma a fazer com que os outros pensem que a vítima é que é a culpada (CONSTANTINI, 2004).

Dentre as formas de assédio moral psicológico e moral Silva (2010) cita: irritar, humilhar e ridicularizar, excluir, isolar, ignorar, desprezar ou fazer pouco caso, discriminar, aterrorizar e ameaçar, chantagear e intimidar, tiranizar, dominar, perseguir, difamar, fazer intrigas, fofocas e mexericos.

2.1.3 Assédio moral sexual

Segundo Silva (2010), o assédio moral sexual é um tipo de comportamento desprezível e costuma ocorrer em grande escala no ambiente de trabalho, principalmente

quando se trata de mulher. Não raro a mulher é assediada por seu chefe e também por colegas de trabalho.

2.1.4 Assédio moral virtual

Assédio moral virtual ou e-mail (assédio moral eletrônico) é uma dura realidade do nosso mundo atual. Ele se espalhou rapidamente mantendo alguns passos à frente de quaisquer outros que a tecnologia da informação (TI) ou os peritos podem evocar como um remédio. Na maioria das vezes o assédio moral virtual se dá pela recepção de e-mails ofensivos, abusivos, ameaçadores ou simplesmente irritantes e mensagens nos celulares (CONSTANTINI, 2004).

Para Constantini (2004), os usuários da tecnologia, muitas vezes são deixados expostos. Eles compartilham suas identificações, e-mail e informações pessoais livremente, e, por vezes, esta confiança é explorada e se tornam vítimas de fraude e intimidação. É tão fácil criar uma identidade falsa e fingir ser alguém que você não é.

Fácil de usar o software de edição de fotos tornou simples para alterar imagens perfeitamente inocentes para as ofensivas e postá-las *online* para o mundo inteiro ver. As mulheres jovens estão cada vez mais sendo vítimas deste tipo de assédio moral.

Não importa a forma com que se pratica o assédio moral, mas o fato do mesmo ser praticado em locais de trabalho, e cada dia que passa a incidência tem sido maior. É preciso mudar este quadro com urgência.

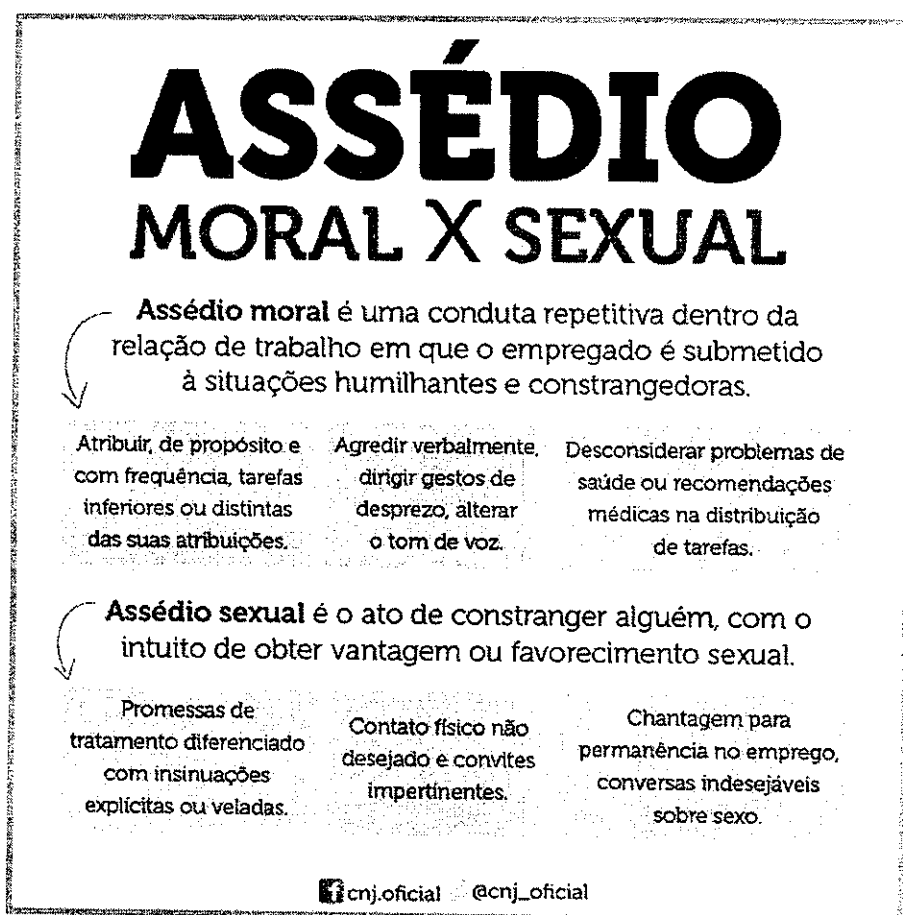


Figura 2: Assédio moral x assédio sexual
 Fonte: cnj.official, 2016.

2.2 Como se caracteriza o assédio moral

O assédio moral muitas vezes é de difícil comprovação, sendo que o mesmo ocorre de forma discreta, fazendo com que a vítima se desestabilize e perca a auto-estima.

Segundo Menezes (2002, p. 34):

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções.

Vários Tribunais Regionais do Trabalho, em suas ementas de julgados identificaram condutas lesivas que se relacionam com o assédio moral, onde destaca-se:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, *caput*) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 01761-2005-092-03-00/3, rel. Antônio Gomes de Vasconcelos – 09/08/2006).

2.3 Classificação do assédio moral

Segundo Menezes (2002), há três tipos de assédio moral: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio misto.

O assédio vertical é o que ocorre com pessoas de níveis hierárquicos diferentes, onde há uma relação de subordinação. Por se tratar de desigualdade entre as pessoas envolvidas é o mais comum (MENEZES, 2002, p. 78).

É chamado de vertical descendente quando praticado por um superior para atingir seu subordinado.

Segundo Menezes (2002):

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 cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, porém, não tão raras as vezes que também poderá ser cometido pelo superior hierárquico, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, referente ao seu cargo ou desempenho do mesmo (MENEZES, 2002, p. 81).

Observa-se porém, que não importa se o dano é causado pelo empregador ou por um superior hierárquico, há uma falta de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, o que fere a legislação e descumpre a obrigação contratual.

Já no caso do assédio moral ser praticado por um trabalhador hierarquicamente inferior contra seu superior o mesmo denomina-se vertical ascendente.

Na maioria dos casos este tipo de assédio ocorre quando o superior utiliza uma postura autoritária e arrogante, exigindo de seus comandados uma postura de competitividade e rivalidade.

O assédio horizontal, segundo Menezes (2002, p. 94), trata-se de assédio moral 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”.

Nestes casos pode o assediante ser processado por perdas e danos, uma vez que possui uma conduta ilícita e fora dos padrões sociais.

Para Menezes (2002, p. 95) o assédio moral misto “exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima”. O assediado é atingido de forma sistemática, sendo muitas vezes insuportável continuar no emprego e conviver com as pessoas ali presentes.

2.4 Formas de ação do assediador

Alkimin (2006) coloca que, sob a roupagem do exercício do poder de direção os detentores do poder, empregador ou superior hierárquico, visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão, notadamente, o superior hierárquico que se vale de uma relação de domínio, cobrança e autoritarismo, por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante.

A humilhação repetitiva e prolongada interfere diretamente na vida do trabalhador e da trabalhadora; compromete sua identidade, sua dignidade, suas relações afetivas e sociais. Por tudo isso, causa graves danos à saúde física e mental. Danos que podem evoluir para a incapacidade de trabalho, para o desemprego ou até mesmo para a morte.

Segundo Silva (2009) a mulher é o alvo preferencial. Mas o homem não está livre do assédio, particularmente se for homossexual ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

Com as mulheres, muitas vezes o assédio moral é precedido de uma negativa ao assédio sexual, mas não necessariamente. O agressor estabelece controles diversificados, que visam intimidar, submeter, proibir a fala, minar a auto estima, interditar a fisiologia (SILVA, 2009).

Chega-se ao requinte de controlar tempo e frequência de permanência nos banheiros, por exemplo. É comum relacionar atestados médicos e faltas e/ou suspender cestas básicas ou promoções. Ainda segundo a autora, o assédio aos homens se dá atingindo a virilidade, preferencialmente.

2.4.1 Primeira fase

Para Jesus (2002, p. 26), é algo normal que nas empresas surjam conflitos devido à diferença de interesses. Devido a isto surgem problemas que podem solucionar-se de forma positiva através do diálogo ou que, pelo contrário, constituam o início de um problema mais profundo, dando-se isto na seguinte fase. Interessante salientar a grande ocorrência desse tipo de fenômeno na seara trabalhista.

2.4.2 Segunda fase

Na segunda fase de assédio ou fase de estigmatização, o agressor põe em prática toda estratégia de humilhação de sua vítima, utilizando uma série de comportamentos perversos cuja finalidade é ridicularizar e isolar socialmente a vítima.

Nesta fase, a vítima não é capaz de crer no que está passando, e é freqüente que negue a evidência ante o resto do grupo a que pertence (JESUS, 2002, p. 25).

2.4.3 Terceira fase

Esta é a fase de intervenção da empresa, onde o que em princípio gera um conflito transcende à direção da empresa.

Solução positiva: Quando a direção da empresa realiza uma investigação exaustiva do conflito e se decide trocar o trabalhador ou o agressor de posto e se articulam mecanismos necessários para que não voltem a produzir o conflito.

Solução negativa: Que a direção veja o trabalhador como o problema a combater, reparando em suas características pessoais distorcidas e manipuladas, tornando-se cúmplice do conflito (JESUS, 2002, p. 26).

2.4.4 Quarta fase

A quarta fase é chamada a fase de marginalização ou exclusão da vida laboral, e pode desembocar no abandono do trabalho por parte da vítima. Em casos mais extremos os trabalhadores acuados podem chegar ao suicídio (JESUS, 2002, p. 27).

2.5 Como identificar o assédio moral

Para Silva (2009), é no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral se corporifica. Alguns comportamentos típicos do agressor fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas, como por exemplo:

Começar a reunião sempre amedrontando quanto ao desemprego, ameaçar. Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes. Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o subordinado. Dar ordens confusas e contraditórias. Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações. Desmoralizar, publicamente, afirmando que tudo está errado; ou elogiar, para em seguida afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição. Rir, à distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e fazer gestos, direcionando-os ao trabalhador. Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que se está conversando ou ameaçar quando há colegas próximos. Ignorar a presença do trabalhador. Desviar de função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução. Exigir que se faça horários fora da jornada. Troca de turno sem aviso prévio. Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador. Voltar de férias e ser demitido ou ser desligado, por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando em férias (SILVA, 2009, p. 67).

De acordo com Hirigoyen (2006), para manter o poder e controlar o outro, utilizam-se manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas se o empregado resiste a elas. Em um primeiro momento, busca-se retirar dele todo e qualquer senso crítico até que ele não saiba mais quem está errado e quem tem razão. Ele é estressado, crivado de críticas e censuras, vigiado, cronometrado, para que se sinta seguidamente sem saber de que modo agir; sobretudo, não se lhe diz nada que possa permitir-lhe compreender o que acontece. O empregado sente-se acuado. Vai aceitando cada vez mais, sem chegar sequer a dizer que aquilo é insuportável.

Barreto (2006) afirma que o medo imobiliza, deixa a vítima insegura. É um medo objetivo, causado por situações vivenciadas no espaço da empresa de isolamento, por desqualificações e desmoralizações. Por medo suportam a dor e se entregam mais

intensamente à produção. Alienada de si própria, desestruturada emocionalmente e sentindo-se culpada, fica mutilada e submetida ao poder de uma outra pessoa.

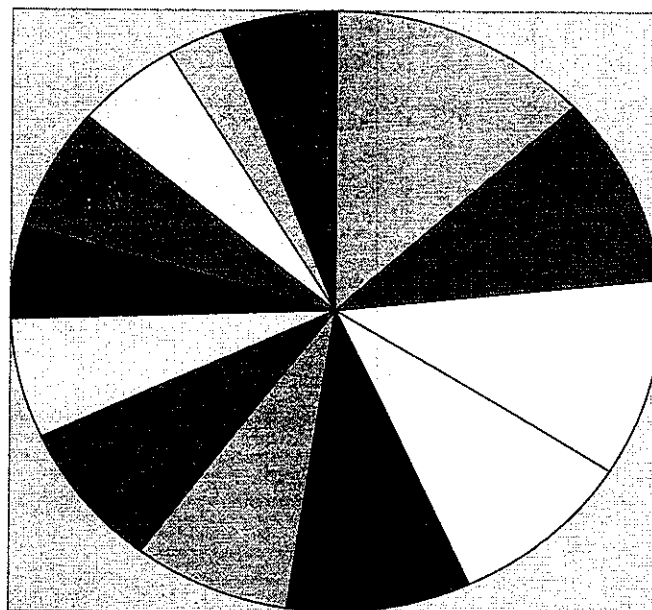
Para Silva (2009), mulheres e homens reagem de maneira diferentes, quando vítimas do assédio. Elas têm crises de choro, palpitações, tremores, insônia, depressão e diminuição da libido, por exemplo. Eles padecem de depressão e insônia, também, mas tendem ao alcoolismo e, principalmente, alimentam sede de vingança e ideia de suicídio, conforme tabela e gráfico abaixo:

Sintomas	Mulheres %	Homens %
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimentos de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,9	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	50	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideias de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	0	18,3

Tabela 1: Sintomas da pessoa assediada

Fonte: Barreto (2000)

REAÇÃO DA VÍTIMA



- Crises de choro
- Dores generalizadas
- Palpitações, tremores
- Sentimentos de inutilidade
- Insônia ou sonolência excessiva
- Depressão
- Diminuição da libido
- Sede de vingança
- Aumento da pressão arterial
- Dor de cabeça
- Distúrbios digestivos
- Tonturas
- Idéias de suicídio
- Falta de apetite
- Falta de ar
- Passa a beber
- Tentativa de suicídio

Gráfico 2: Reações da vítima
Fonte: Barreto, 2000.

3 COMO O ASSÉDIO MORAL AFETA O TRABALHADOR

Segundo Oliveira (2001), o assédio moral afeta diretamente a saúde do empregado, além de levar problemas para a sociedade, uma vez que muitos são conduzidos ao desemprego. A vítima passa a ser custeada pelo Estado, através de benefícios previdenciários. Durante o período em que se encontrar trabalhando gerará prejuízos para a própria organização, uma vez que terá queda na produtividade, não conseguirá trabalhar em equipe e resultará em *déficit* para o empregador.

Em alguns casos chega ao extremo dos trabalhadores se verem impossibilitados de exercerem seu direito de trabalhar, uma vez que se encontram à mercê de verdadeiros ditadores.

Desta forma, com o passar do tempo o indivíduo perde o equilíbrio físico e psicológico, além da auto estima, a qual é tolhida devido às humilhações por que passa. A pressão chega a ser tanta que até mesmo as relações pessoais são afetadas. Quando se afasta do trabalho e retorna o indivíduo se depara novamente com o agressor, que agora encontra-se mais forte, deixando-o até mesmo sem lugar para ficar (OLIVEIRA, 2001, p. 49).

Agressivos, apáticos, negligentes, preguiçosos, lerdos são rótulos comuns nesse tipo de fenômeno. Com sua auto estima fragilizada, passa a utilizar drogas lícitas ou não, como por exemplo o álcool, as quais passam a fazer parte de sua vida, deixando o indivíduo muitas vezes sem condições de recuperação. Então, como estabelecer um nexo causal entre o assédio moral e as doenças dos trabalhadores?

3.1 O nexo causal

O estabelecimento do nexo causal encontra respaldo na lei, através da Resolução 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina:

Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental)) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Diante do exposto, é fácil estabelecer a relação causal entre o assédio moral e as doenças psicológicas e físicas, que possam vir a fazer parte da vida do trabalhador que sofre assédio moral.

A Resolução prevê que deve-se levar em conta “o depoimento e a experiência dos trabalhadores” para que se possa estabelecer o nexo causal, porém é preciso salientar que nos dias atuais, devido à enorme competitividade e falta de emprego muitos colegas de trabalho talvez não queiram se expor sendo testemunhas do que ocorreu em seu ambiente de trabalho, com medo de perder o próprio emprego. É preciso que todos se conscientizem da importância de delatar o agressor, para que isso também não ocorra com eles próprios (OLIVEIRA, 2001, p. 52).

4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

O artigo 136-A do Código Penal Brasileiro institui que o assédio moral no trabalho é crime, com base no decreto lei nº 4.742, de 2001. O Congresso Nacional então decreta, no artigo 1º do decreto lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, que no artigo 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 pode acarretar uma pena de um a dois anos de reclusão.

Ainda no mesmo artigo consta que desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral pode causar a detenção de três meses a um ano e multa.

Foi aprovada em 19 de abril de 2002 a Lei n. 2.949, a qual determina sanções às práticas de assédio moral no Distrito Federal.

Segundo Delgado (2006, p. 53), no Brasil diversos municípios já têm leis que coíbem o assédio moral, porém, “especificamente na Administração Pública, como os municípios de Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Iracemápolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal”.

Em São Paulo os servidores públicos municipais estão amparados pela Municipal n. 13.288/02, a qual diz que:

Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Outros estados que regulamentaram o assédio moral em leis são, segundo Delgado (2006): Rio de Janeiro, Sergipe, Rio Grande do Sul, Paraná e Bahia.

O Projeto de Lei n. 4.742/01, da autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, o qual estabelece o art. 146-A no Código Penal, com a seguinte redação: "Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral". Fixa pena de detenção de três meses a um ano, além da multa.

O Relator desse projeto, Deputado Aldir Cabral, alterou o texto original e após uma série de justificativas, entendeu que a matéria deveria ser tratada no Capítulo Relativo a Periclitção da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o número 136-A, com a seguinte redação:

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

Segundo Delgado (2006), embora o assédio moral já exista há muito tempo, somente nos últimos anos, devido à globalização e à produção capitalista, onde existe uma grande competitividade por parte das empresas, as quais visam somente o lucro, é que o mesmo tomou vulto.

Em diversas áreas e principalmente no Direito, estudiosos têm contribuído de forma expressiva para a identificação e coibição do assédio moral nas empresas, fixando normas legais em relação ao assediador bem como demonstrando a maneira como se deve coibir este tipo de prática nas empresas.

Segundo Delgado (2006), devido às muitas consequências jurídicas que o assédio moral gera, inclusive com a possibilidade de ocorrência de dano moral, onde o empregador se vê obrigado a reparar o dano pecuniariamente, alguns estados e municípios já possuem

legislação específica ou projetos de leis objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal.

De acordo com Gaiva (2017), existem mais de onze projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional que versam sobre a matéria: alterações à CLT para proibir o assédio moral; alteração do Estatuto dos Servidores da União (Lei 8.112/92) para proibir a prática do assédio moral no serviço público federal; inserção de tipo penal no CP prevendo o assédio moral como crime, dentre outros.

Atualmente o ordenamento jurídico prevê apenas normas administrativas para os casos de regulamentação de condutas entre a Administração Pública e seus contratados. No entanto, observa-se a urgência em se estabelecer uma norma de âmbito federal inserida na CLT para que se dê um fim ao assédio moral (GAIVA, 2017).

Na esfera estadual encontram-se alguns diplomas normativos que coíbem a prática do assédio moral a servidores de alguns Estados como Goiás (Lei 17.161/10), Rio Grande do Sul (Lei Complementar 12.561/06), Mato Grosso (Lei Complementar 04/90), Rio de Janeiro (Lei 3.921/12), Distrito Federal (Lei 2.949/02) e São Paulo (Lei 422/11) (GAIVA, 2017).

Na esfera municipal também há dispositivos legais coibindo tal prática, como é o caso de Salvador (Lei 6986/06), Sete Lagoas (Lei 7.223/06), Londrina (Lei 9.897/05), São Paulo (Lei 13.288/02), Iracemápolis (Decreto 1.134/01), Americana (Lei 3.671/02), Sorriso (Lei 1.210/04), Amparo (Lei 3.234/06) e Campinas (Lei 11.409/02) e Bagé (Lei 4.027/03) (GAIVA, 2017).

No entanto, na falta de legislação federal, as convenções coletivas são um instrumento eficaz para coibir o assédio moral nos mais diversos ambientes de trabalho.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

O assédio moral, ato ilícito que é, provoca, sem dúvida alguma, dano moral, onde deve haver a reparação pecuniária, uma vez que fere diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de denegrir sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, transformando em quase insuportável a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da

conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

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

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

Segundo Filho (2013), alguns casos de assédio moral envolvendo grandes empresas fizeram parte dos noticiários na mídia e percorreram as redes sociais, como o ocorrido na Ricardo Eletro e no Carrefour nos anos de 2013 e 2012 respectivamente.

No caso da Ricardo Eletro Filho (2013) narra que:

Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incompetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20mil por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória, ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30 mil, um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay” e dizia que, à noite, ele se chamava “Alice no País das Maravilhas”. Também o chamava de “lerdo, incompetente, moleque e sem dignidade”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 250 mensais para tratamento médico, durante um ano.

Já no caso ocorrido no Carrefour Filho (2013) aduz:

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou *síndrome de burnout*). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados.

Observa-se nos dois casos que o tempo em que as funcionárias sofreram humilhações foi muito grande, uma contando dois anos e outra quatorze anos. Ambas tiveram seu psicológico afetado, necessitando de tratamento psicológico e a Justiça reconheceu a necessidade de indenização em ambos os casos.

4.1 Dano extrapatrimonial

Segundo Tartuce (2017), com a reforma trabalhista, Lei 13.467/17, nova redação foi dada ao art. 223-E da CLT: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

Com isso, o dano moral adquire a denominação de dano extrapatrimonial, abrangendo tanto o dano moral quanto o dano estético, sendo que a Súmula 387 do STJ permite a cumulação de ambos (TARTUCE, 2017).

Ainda neste diapasão, fala-se no dano existencial, que de acordo com um Recurso do TST:

O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. (TST – Recurso de Revista 10347420145150002- Publicação em 13/11/2015).

Tal categoria de dano teve seu nascimento na Itália, onde é largamente utilizada e de acordo com Tartuce (2017), é preciso questionar a respeito de sua utilização no Brasil, o que dará ensejo a outro estudo.

CONCLUSÃO

O assédio moral, embora seja um fenômeno social antigo, apenas teve seu reconhecimento recentemente, devendo o mesmo no que diz respeito à sua caracterização jurídica ser observado de forma cautelosa. Primeiramente necessário se faz uma comprovação da natureza psicológica do dano causado pelo assédio moral, e a relação do mesmo com uma doença psíquico-emocional, a qual deverá ser levada a termo após uma avaliação médica ou

psicológica, onde se verifique o dano e o nexo causal relacionado ao ambiente de trabalho da vítima.

O Brasil, ao contrário de alguns países, não possui norma trabalhista específica para coibir a prática do assédio moral, porém há projetos de lei federal em andamento e em algumas cidades e estados já existem leis e decretos que coíbem tal prática.

Há estatísticas nacionais e internacionais que comprovam a importância de se trabalhar a saúde mental e os valores inerentes à dignidade da pessoa humana, uma vez que o capital humano tornou-se o principal ativo econômico de uma empresa.

O tema abordado é de grande importância, considerando que a violência moral está cada vez maior e tomando formas variadas em todos os setores de trabalho. Consequência disso é o atual estágio da economia mundial influenciada pela universalização e pelo neoliberalismo, com forte repercussão no aumento do desemprego.

Ainda sabendo da existência do assédio moral nas relações de trabalho, nota-se a falta de uma legislação federal que coíba tal prática, vindo a ter alguns Estados e municípios que baixaram Leis ou Decretos em favor de coibir tal prática.

O presente trabalho é de suma importância para o esclarecimento aos trabalhadores e à sociedade em geral das questões relativas ao tema. É preciso ter em mente que o assédio moral é indenizável, permitindo a legislação vigente que o Poder Judiciário aprecie a matéria e indenize a vítima de assédio moral, concluindo-se a necessidade de que o legislador constituinte de 1988 ousasse, dispondo e disciplinando a matéria a nível constitucional para que esse direito passasse então a ser concedido pelo Poder Judiciário Brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.
- _____. **Código Civil (2002)**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.
- COSTANTINI, A. **Bullying: como combatê-lo? Prevenir e enfrentar a violência entre os jovens**. São Paulo, Nova Editora, 2004.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.
- FILHO, E. **Recentes casos de assédio moral em grandes empresas**. Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- GAIVA, E. M. **Assédio moral na Administração Pública**. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018&revista_caderno=4>. Acesso em: 30 ago. 2017.
- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.
- HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- _____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- JESUS, D. E. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- MENEZES, C. A. C. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.
- OLIVEIRA, F. A. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista Gênesis. Curitiba: Gênesis, set. 2001.
- SILVA, A. L. M. **Dano moral e sua reparação civil**. São Paulo: RT, 2010.
- _____. **Assédio moral é ilegal e imoral**. Juiz de Fora: Esdeva, 2009.
- TARTUCE, F. **Reforma trabalhista: dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial**. Disponível em: <www.flavioartuce.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2017.