

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

QUEILA FERREIRA DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**RUBIATABA – GO
2011**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

QUEILA FERREIRA DE SOUSA

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA



ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Direito à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - FACER, sob a orientação da Professora Erival de Araújo Lisboa Cesarino.

De acordo

Professora Orientadora

35892
5

Tombo nº	18403
Classif.:	
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	09-02-12

**RUBIATABA – GO
2011**

FOLHA DE APROVAÇÃO

QUEILA FERREIRA DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

COMISSÃO JULGADORA

**MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA**

RESULTADO: APROVADA

Ms. Erival Araújo Lisboa Cesarino
Mestra em Direito e Relações econômicas empresariais
Orientadora

Esp. Monalisa Salgado Bittar de Andrade
Especialista em Direito com aperfeiçoamento em direito do consumidor
Examinador

Esp. Geruza Silva de Oliveira
Mestra em Sociologia e Doutoranda em Sociologia
Examinadora

Rubiataba, 2012.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, sobretudo a graça de Deus em minha vida, a meus pais Antônio Paula e Cleusa, pelo carinho e cuidado, a família que sempre foi meu alicerce e a todos que em orações pediram pela minha vitória.

AGRADECIMENTOS

Meus mais sinceros agradecimentos a Sra. professora Erival de Araújo Lisboa Cesarino, pelo brilhantismo na arte de ensinar. Pelo carinho e atenção nas inúmeras orientações, pela disponibilidade que oferecera com afeto de amiga e compreensão de mãe.

“Conhecer é um ato. A ciência pertence, portanto, ao âmbito da moral. Agir é seguir um pensamento. A moral pertence, portanto, ao campo da ciência”.

(Henri Amiel)

RESUMO: A presente monografia tem por objetivo analisar o assédio moral nas relações de trabalho, bem como suas consequências e possível reparação pela justiça do trabalho. O estudo deste fenômeno social, pouco conhecido, mas muito ativo é relevante e necessário para que possamos acompanhar o desenvolvimento das relações de trabalho que são travadas no seio da sociedade em constante desenvolvimento, até mesmo, porque o tema não possui legislação específica para tratamento no nosso ordenamento jurídico. A problemática consubstancia-se em compreender como o assédio moral se manifesta nas relações trabalhistas e como pode causar danos a saúde física e psíquica do trabalhador, alcançando a posição da empresa em situações em que o assédio esteja presente. A metodologia utilizada é o método indutivo que parte do particular para chegar ao geral, obtendo-se, assim, uma conclusão lógica sobre o assunto, baseada em pesquisas bibliográficas, doutrinárias e jurisprudenciais, além de textos de cartilhas especializadas, bem assim material de internet alocado em sites jurídicos e informações colhidas em pesquisas, atendendo ao necessário para um trabalho de compilação. Sendo o assédio moral um mal que dilacera relações é necessário que a sociedade seja conscientizada de que o conhecimento é a melhor solução para este problema social, pois somente conhecendo é que poderão procurar reparar os danos e prevenir de novos casos.

Palavras-chave: assédio moral, trabalho, relações, fenômeno, danos, saúde, trabalhista.

ABSTRACT: This thesis aims to examine bullying in labor relations, as well as its consequences and possible repair work for justice. The study of this social phenomenon, little known but very active is relevant and necessary for us to follow the development of working relationships that are caught in the society in constant development, not least because the theme does not have specific legislation for treatment in our legal order. The problem is embodied in understanding how bullying manifests itself in labor relations and how it can cause damage to physical and mental health worker, reaching the position of the company in situations where bullying is present. The methodology used is that part of the inductive method to arrive at the particular general, obtaining thus a logical conclusion on the subject, based on library research, doctrine and jurisprudence, as well as texts of specialized booklets, as well as internet material allocated to legal sites and information gathered in research, taking into account the need for a work of compilation. Being a bullying bad that tears relationships is necessary for society to be made aware that knowledge is the best solution to this social problem, it is only by knowing that can then repair the damage and prevent new cases.

Key-words: bullying, work, relationships, a phenomenon, damage, health, labor.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC – Código Civil Brasileiro

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhista

DOE ES - Diário Oficial do Espírito Santo

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RO – Recurso Ordinário

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E GRÁFICOS

Quadros – Sintomas mais freqüentes do estresse no trabalho

Quadros – Sintomas mais comuns do assédio moral no trabalho

Gráfico 1 - Conhecem o assédio moral

Gráfico 2 - Consideram-se vítimas do assédio moral

Gráfico 3 - O assédio moral atinge

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. O ASSÉDIO MORAL	14
1.1. Contexto histórico.....	14
1.2. O assédio moral no trabalho.....	17
1.3. Como se manifesta o assédio moral no trabalho.....	21
1.4. O assédio moral no Direito Brasileiro.....	24
1.5. O assédio moral à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.....	26
2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES ASSEDIADOS.....	29
2.1. Diferenças entre o estresse e o assédio moral.....	31
2.2. O Estresse.....	31
2.3. O Assédio Moral.....	33
3. O ASSÉDIO MORAL E A OFENSA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	39
4. O PAPEL DA EMPRESA.....	49
4.1. Fundamentos legais para a punição do Assédio Moral no Trabalho.....	54
CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS.....	65

INTRODUÇÃO

Este trabalho monográfico tem como proposta discutir a temática “assédio moral nas relações de trabalho”. A motivação para tratar deste tema surgiu a partir da conscientização de que essa é uma realidade que vem ganhando espaço nas relações de trabalho, haja vista o seu desconhecimento.

A problematização do trabalho apresenta questões de suma relevância para o entendimento do tema: como o assédio moral se manifesta nas organizações trabalhistas? O assédio moral pode causar danos a saúde física e psíquica do trabalhador? Qual a posição da empresa em situações que o assédio esteja presente?

O trabalho é estruturado sob quatro objetivos específicos que proporcionam a pesquisa uma visão panorâmica sobre o assédio moral, com o intuito de obter uma resposta e possível solução para a problemática apresentada. Deste feito, primeiro objetivo visa estudar a temática assédio moral nas relações de trabalho, compreendendo o ambiente propício para sua manifestação; o segundo objetivo busca verificar as conseqüências do assédio moral para a saúde dos trabalhadores assediados.

O terceiro se propõe analisar a relação entre o assédio moral e a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; e o quarto e último, possui a finalidade de identificar o papel da empresa no combate ao assédio moral.

O desenvolvimento do tema ganha forças ao observar que a sociedade lida diariamente com as mais variadas relações de trabalho, que envolvem agressões psicológicas, humilhações e causa danos à saúde do trabalhador. Ao avaliar panoramicamente a sociedade atual e sua influência nas relações laborais, devemos, necessariamente, avaliar as conseqüências deixadas por esse processo de adaptação e desenvolvimento.

Estas mudanças e transformações manifestadas a partir do processo de globalização são as responsáveis pelo grande devaneio da sociedade, pois impõe metas determinadas pelo

capitalismo, em um dever/ fazer, com o intuito de circulação de produção e consumo, para se chegar unicamente na lucratividade.

Com o objetivo voltado exclusivamente para o lucro, as relações de trabalho perderam qualidade, não na qualificação e produção, mas nas relações de trabalho, que passou a ser vista como pólo produtivo, fonte de produção de lucro, deixando a coletividade e o respeito ao trabalho como um fator decorrente da sua necessidade, tão somente.

A falta de interesse afetiva com a relação de trabalho abriu espaço para um individualismo ocasionado pelo distanciamento dos indivíduos e pela competitividade dos mesmos. Isso dentro da relação de trabalho acabou por ocasionar verdadeiros prejuízos à saúde de todos os envolvidos nessa situação degradante do trabalho.

Diante dessa situação, apareceram às consequências devastadoras, o estresse, o desconforto, as afrontas e o desrespeito pelo próximo, seja ele, colega ou chefe. E é neste contexto que encontramos o mal chamado, assédio moral.

Sobre o tema, Ávila (2009, p. 29) pontua:

essa realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de Mão - de - obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Neste contexto, práticas de assédio moral são deflagradas mediante condutas abusivas.

Neste contexto, o trabalho deixou de ser visto como fonte de humanização, passando a ser compreendido com fonte de desrespeito, ambiente de torturas psicológicas e humilhação. Segundo Ferreira (2010, p. 37) o assédio moral é um mal da atualidade, consequência das evoluções econômicas que possuem o lucro como fator primordial:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios da atualidade. Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, que mantém o foco somente na produção e no lucro, e a atual organização de trabalho marcada pela

competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

O assédio moral fere a dignidade da pessoa humana, deixando o indivíduo com sentimento de indiferença, inseguro e impotente, causando-lhe danos graves na saúde, da mesma forma que causa a degradação do ambiente de trabalho.

Diante do exposto, pretende – se nesta pesquisa, abordar e discutir com relevância as relações de trabalho e o assédio moral, a fim de atuar de forma preventiva enquanto medidas para que esse mal não se instale no meio laboral, e reparadora, quando esse se fizer presente.

A realização deste trabalho consiste em pesquisas bibliográficas e descritivas que possuem a finalidade de discutir os reflexos do assédio moral para os trabalhadores, demonstrando a fragilidade dessa relação e os danos nefastos na saúde dos trabalhadores afetados, ainda assim, a degradação do ambiente laboral e da relação entre pessoas.

O trabalho não apresenta pesquisa de campo, mas dados concretos comprobatórios colhidos em empresas de um mesmo grupo, de forma aleatória e responsável, a fim de se confirmar a teoria apresentada, tão somente.

A consulta se dirigiu a grupos de trabalhadores que responderam basicamente quatro questões objetivas do tipo sim/não. As questões abordaram o conceito, as causas e as consequências do assédio.

O desenvolvimento deste trabalho baseia-se na premissa de que o assédio moral dilacera as relações de trabalho, causando danos à saúde dos trabalhadores e prejudicando todo o ambiente de trabalho, o que repercute em toda a sociedade, devendo, por conseguinte ser combatido.

O trabalho se estrutura da seguinte forma: o primeiro capítulo aborda de forma concisa o contexto histórico, os estudos preliminares e multidisciplinares que resultaram na conceituação de violência psicológica e a visão do assédio moral pelo mundo.

Trata do assédio moral no trabalho, como ele se manifesta nas relações de trabalho, a visão do direito brasileiro e da Consolidação das leis trabalhistas. O segundo capítulo desenvolve-se acerca das consequências do assédio moral para a saúde dos trabalhadores, seus sintomas e ainda apresenta dados da consulta de verificação da autenticidade das informações teóricas.

O terceiro capítulo trata da ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana ocasionado pelo desrespeito ao trabalhador e seu ambiente de trabalho, ferindo a própria constituição. O quarto e último capítulo trata do papel da empresa, seu dever de oferecer um ambiente saudável para realização de suas atividades, o bem-estar dos trabalhadores e uma relação de trabalho equilibrada, e assim, sua responsabilidade de reparar danos.

Em arremate, as considerações finais da pesquisa, que confirmam a premissa de que o assédio moral deve ser alvo de prevenção, e quando for o caso, de combate e reparação, haja vista seu poder de destruição perante as relações de trabalho, causando um desequilíbrio em toda a organização trabalhista, seja pela desqualificação do trabalhador vitimado, seja pela fragilidade das relações laborais nas quais estão presente esse mal devastador.

1. O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma doença social da atualidade, muitos são os fatores desencadeadores desse mal, que a cada novo dia ganha mais espaço nas relações entre pessoas, causando danos a vida social, afetiva e profissional das vítimas.

Porquanto, o assédio moral deve ser conhecido pela sociedade geral, a atenção merecida se deve as consequências devastadoras que pode causar.

1.1. Contexto histórico

Os estudos doutrinários apontam o assédio moral como sendo quase tão antigo quanto o trabalho. Segundo Lima Filho (2009, p. 25), a sua conceituação originou na etologia e teve por base estudos desenvolvido por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, que se dedicaram a estudar o comportamento das gaivotas e dos gansos que viviam em grupos, em situações de defesa diante dos predadores.

Um grupo formado por animais de pequeno porte físico, que se fortaleciam enquanto unidos, agindo com agressividade na tentativa de expulsar o invasor. A reação peculiar daqueles pequenos animais recebeu o nome de *mobbing*¹*, que significar maltratar, atacar, perseguir.

Mais tarde, na década de sessenta, os estudos de Peter-Paul Heinemam realizou um estudo semelhante ao de Lorenz, porém observando o comportamento das crianças em

¹Mobbing, do inglês significa. maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>/. Acesso: 14/12/2011.

*Uma postura antipredatória agressiva, quando a espécie é ameaçada. No contexto das relações humanas, mobbing corresponde a bullying. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Mobbing>>. Acesso em 13/12 / 2011.

ambiente escolar. Ferreira (2010, p.38). E para sua surpresa os resultados obtidos seguiam o mesmo procedimento encontrado nos estudos com animais.

A partir da pesquisa com crianças, surgiram novos estudos sobre as relações humanas, a fim de se conhecer sobre as reações das pessoas em situações que semelhantes. Nessa linha de pesquisas, dispõe Ferreira (2010, p. 39), o psicólogo Heinz Leymann, já na década de oitenta, realizou um estudo com as mesmas características das anteriores, porém, em ambientes que envolvessem subordinação.

Nessa pesquisa, Leymann (*apud* ÁVILA, 2009, p.17) constatou que no campo das reações haviam níveis diferenciados de violência, partindo das hostilidades, podendo chegar até o isolamento, causando danos devastadores nas mentes dos ofendidos.

Leymann (*apud* ÁVILA, 2009, p. 17) classificou o *mobbing* como sendo um terror psicológico ou psicoterror, que impõe as vítimas a uma situação de privação e abuso de direitos, capazes de causar – lhe danos irreparáveis, podendo até mesmo chegar a causar perda do emprego e ainda mais sério, podendo chegar à morte.

Foi a partir desses estudos, na área da biologia e posteriormente na psicologia, que o assédio moral começou a chamar atenção também de outras áreas de estudo, por entenderem que o assunto está arraigado em outras ciências, como a sociologia e o direito.

Já na década de noventa, o tema despertou o interesse de Maria – France Hirigoyen, vitimóloga e psicanalista que em seus estudos destacou a relevância sobre o assédio moral e sua proporção jurídica.

Conforme Ávila (2009 p. 18), a partir da obra de Hirigoyen, Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano, o interesse pelo assédio moral vem ganhando dimensões internacionais, como França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália, dispensando sobre o assunto noções de direito, leis e prevenção.

De acordo com Lima Filho (2009 p.36), o fenômeno ganhou expressões diferenciadas nos diversos países que alcança, sendo conhecido, além de assédio moral, ainda como

mobbing, nos países como Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying*^{2*} na Inglaterra; *harasement*³ nos Estados Unidos; *harcèlement moral*, França; *ijime*⁴, no Japão; *psicoterrorlaboral ou acoso moral*, nos países de língua espanhola; terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho, nos países de língua portuguesa.

Os países da Europa foram os primeiros a dar um tratamento jurídico para o assédio moral, estabelecendo no ordenamento jurídico um marco regulador do assédio em situações que envolvessem o trabalho.

Na Espanha também há leis que regulamentam o assédio, visto que Lima Filho (2009, p. 28), aponta em sua obra sobre o assédio moral na Espanha:

Leis n. 55/2003 e n. 62/2003 são leis protetoras aos direitos dos trabalhadores humilhados na sua dignidade, como dispõe o art. 42 da lei 62/2003: “*los convênios colectivospodrán incluir medidas dirigidas...(sic), a prevenir al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual*”.

A jurisprudência tem tratado do assédio moral com o mesmo rigor da doutrina, prestando esclarecimentos acerca da indenização por danos causados e também sobre a responsabilidade civil.

²Bullying, do inglês Bully, significa: ameaçar, amedrontar, intimidar. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/index.php?lingua=ingles-portugues&palavra=bully>/. Acesso: 14/12/2011.

*Termo utilizado para descrever atos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (do inglês bully, tiranete ou valentão) ou grupo de indivíduos causando dor e angústia, sendo executadas dentro de uma relação desigual de poder. Disponível em: < <http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>>. Acesso em 13/ 12/ 2011.

³Harasement, do inglês, significa: Perseguição. Disponível em: < <http://tradutor.sensagent.com/harasment/en-pt/>>. Acesso em 14 /12 / 2011.

*ÁVILA, Rosemari Pedrotti. As consequências do Assédio Moral no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2009. (p. 20) “Definir o assédio perpetrado por ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, provocá-la.”

⁴Ijime, do japonês, significa: abuso de poder de maneira repetida e sistematizada. Disponível em: < <http://psicosaude.wordpress.com/2011/06/10/ijime-bullying-ou-assedio-moral/>>. Acesso em 14 /12 / 2011.

⁵ “As convenções colectivas podem incluir medidas ... (sic), para prevenir o assédio em razão da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.”. Disponível em: <http://translate.google.com.br/#es|pt/> . Acesso em 13/12 / 2011.

Segundo Lima Filho (2009, p. 29), Portugal trata o assédio como sendo uma atitude discriminatória, conforme consta no seu Código do trabalho, lei n 99/2003. O ordenamento jurídico de Portugal vê o assédio moral como as ações em desfavor do sujeito passivo que venha trazer danos para a dignidade da pessoa humana.

Segundo Lima Filho (2009, p. 29):

Há, pois, o assédio moral de acordo com a lei portuguesa sempre que, pela apuração dos comportamentos praticados contra o sujeito passivo, se vislumbrarem o objeto de afetar a dignidade da pessoa ou criar para ela um ambiente de trabalho degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Itália, por sua vez, não especificou leis e regulamentos, sobre o assédio moral em seu ordenamento. Conforme dispõe o doutrinador Lima Filho (2009, p 27). Contudo, há proposições do Comitê de trabalho do senado aguardando votação. A jurisprudência tem trabalhado de forma a adaptar a lei em vigência a sancionar sobre assuntos relacionados ao assédio moral.

Todavia, destaca o autor, Lima Filho (2009, p. 30), sobre os Estados Unidos e os países da América latina, que os Estados Unidos, dedicou estudos sobre o tema no século XX e ganhou força após as pesquisas de Leymann. Foi o Estado que mais se dedicou a pesquisas nesse sentido.

Na Argentina, apesar de não existir leis que cuidam do assédio moral no trabalho, em âmbito nacional, há regiões com leis específicas que cuidam desse assunto, como Buenos Aires, Santa Fé e Misiones.

O Uruguai, no mesmo sentido das regiões da argentina, despertou interesse em tratar do assunto de forma específica e apresentou ao Parlamento projeto de lei disciplinando as faltas graves no ambiente de trabalho.

No Brasil, o tema só ganhou espaço há pouco tempo, porém diante da sua importância, a legislação passou a ver a necessidade se tratar juridicamente o assédio moral. Apesar de não

possuir leis específica sobre o assédio moral, muitos projetos de lei que buscar proteger e reparar as vítimas desse mal encontram-se em andamento, aguardando aprovação.

1.2. O assédio moral no trabalho

O assédio moral é o conjunto de ações que visa à sujeição do outro, de forma dominadora, manifestado de maneira agressiva e frequente, quase sempre obedecendo a uma escala hierárquica, que envolvam relações de pessoas, em visões diferenciadas conforme a cultura e o âmbito no qual se manifesta, mas, focalizando o desrespeito à dignidade da pessoa humana. O objetivo deste trabalho, contudo, limita-se, à abrangência do assédio moral nas relações de trabalho.

Segundo Maciel (2007, p. 118):

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

Esse tipo de assédio pode manifestar em qualquer relação de trabalho, sabendo que essa expressão é abrangente.

Segundo Ávila (2009, p. 13) “todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual estão abrangidas pela expressão relação de trabalho”.

A pressão por lucros acabou influenciando no ambiente de trabalho, uma situação de incomunicabilidade, o que gera uma relação de distanciamento entre os trabalhadores e os hierárquicos de forma direta.

O assédio moral é toda e qualquer conduta que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, pode se dar por meio de palavras, gestos ou atitudes, capazes de pôr em risco o emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assediador, quase sempre tem como intenção, fazer com que trabalhador peça demissão ou remoção para outro local de trabalho, todavia, pode o assédio se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto, isto é, forçá-lo a deixar de fazer algo ou fazê-lo de forma que agrade o assediador, neste ponto temos como exemplo deste feito, fazer o trabalhador deixar de apoiar o sindicato.

O importante, configuração do assédio moral, é a presença de ações que têm como intuito humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psicológico e físico, configurando o dano ao princípio da dignidade humana. O assédio moral impõe uma degradação do ambiente de trabalho, que passa a sofrer atitudes arbitrárias e pejorativas, causando sérios danos aos trabalhadores.

Tais atitudes acabam por comprometer, todavia, a dignidade e mesmo a identidade do trabalhador, bem como, suas relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 65):

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

Todavia, por abranger as relações de trabalho de todo o planeta, alguns doutrinadores encontram dificuldades em conceituar o assédio moral no trabalho em critérios objetivos, pois recebem influências de traços culturais e religiosos.

Não obstante, para entender o fenômeno do assédio, é necessário buscar auxílio em outras ciências, temos como fonte a psicologia e a sociologia, que nos traz a visão do assédio

como “a psicologia do terror”, que se configura com uma atitude hostil, de desrespeito e agressiva direcionada a um ou mais indivíduos.

Segundo Ávila (2009, p. 63) (*apud* Rufino 2006,p.34):

Esse poder diretivo pode se transformar em instrumento apropriado para o empregador ignorar ou lesar direitos personalíssimos do trabalhador, haja vista as praticas arbitrarías, abusivas ou ilegais. O excesso no exercício do poder de direção configura o abuso do poder por parte da empresa, que ao usar irregularmente seu direito de autoridade, viola direitos sociais, individuais e fundamentais da pessoa do trabalhador.

As relações de trabalho são vistas pela atualidade como fontes de riqueza, pois os resultados das atividades de trabalho estão sempre direcionados ao lucro e ao poder. E é exatamente isso que vem causando grande desconforto, pois nessa batalha diária, mostram-se a fraqueza de ambas as partes: o empregador que quer lucro a qualquer custo e o empregado fragilizado pela opressão do superior hierárquico.

Em muitos dos casos de assédio moral, este acontece por causa das imposições da política empresarial daquele ambiente, nestes casos, geralmente os assediadores são os superiores que abusam da situação de subordinação dos trabalhadores para impor seu poder excessivo.

A doutrina, mais precisamente Lima Filho (2009, p. 65,66) classifica em espécies o assédio moral, levando em consideração os aspectos dos sistemas jurídicos que tratam do assunto, assim como o bem jurídico afetado. Neste ponto temos:

- Assédio moral discriminatório;
- Assédio moral laboral simples;
- Assédio moral não vinculado a causas discriminatórias;
- Assédio moral organizacional.

O assédio moral discriminatório está relacionado à raça, etnia ou religiões, incapacidade, idade e ainda orientação sexual do ofendido. É uma mistura da discriminação

com o assédio no trabalho. Pode-se configurar com mais facilidade em situações em que os chefes precisam demitir um funcionário e acaba por escolher com base em um ato de discriminação.

O assédio moral laboral simples não se vincula a qualquer característica anterior, mas, se configura com o ato discriminatório, desta forma viola o princípio da dignidade da pessoa humana.

O assédio moral não vinculado a causas discriminatórias configura lesão distinta ou conjunta no direito à dignidade, à intimidade, à integridade, à moral e à honra, bem como a imagem.

O assédio moral organizacional se configura como as atitudes capazes de transformar as relações de trabalho em um ambiente sede das mais terríveis condutas, relação de violência, que gera nos trabalhadores sentimento de humilhação, constrangimento, medo de perder o emprego, de angústia, menosprezo, incapacidade, de forte tensão, baixa autoestima, etc.

De acordo com Ferreira (2003, p. 16):

O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Nesse tipo de assédio, geralmente o respeito, o saber ouvir e dar autonomia são valores corrompidos, a relação se configura como sendo uma organização perversa e que demodogeral, conduzem os funcionários ao trabalho de forma humilhante e pejorativa, constatando, obviamente, os requisitos determinados para um ambiente degradante.

1.3. Como se manifesta o assédio moral nas relações de trabalho

Existem muitas denominações para o assédio moral, todas relacionadas às situações de humilhações, abusos, depreciações e torturas psicológicas, em visões diferenciadas conforme a cultura e o âmbito no qual se manifesta, mas, focalizando o desrespeito a dignidade da pessoa humana.

Segundo Maciel (2007, p. 118),

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

Assim, como os vários conceitos sobre o assédio moral, muitas são também as formas pelas quais se manifestam.

Alkimin (2008, p. 61), comenta sobre o assédio moral no trabalho: “Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento”.

O assédio é caracterizado pela agressão entre colegas do mesmo nível hierárquico ou de superior para subordinado. No primeiro caso pode acontecer que seu superior não faça absolutamente nada para intervir no caso, ou interfere nos casos que a produção mostrar – se prejudicada, geralmente pela falta de uma das partes envolvidas no assédio.

Os fatores que podem levar a este tipo de assédio são configurados pela competição, a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, o racismo discriminação e ainda por motivos políticos. A vítima pode ser assediada tanto por uma pessoa como por um grupo de colegas de trabalho.

A escala hierárquica no trabalho, por si só, fragiliza a relação de trabalho, o funcionário está sempre vulnerável ao assédio, pois o assédio no trabalho se caracteriza por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre seus subordinados, ou ainda, de colega para colega.

O assunto não tem tido a atenção que merece, mas apesar de pouco difundido, o interesse sobre o tema é crescente e vem ganhando espaço na legislação brasileira.

São diversas as formas de manifestação do assédio moral, dentre as quais podemos destacar as mais frequentes, segundo a cartilha voltada para o servidor público "Assédio Moral: A micro violência do cotidiano assédio moral":

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador de se expressar, sem explicar os motivos;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;

- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Os mais assediados são as mulheres, os doentes e os acidentados. Nestes casos, é comum ações discriminatórias, pejorativas e agressivas.

Destacam-se as mais comuns:

- Ridicularização do doente e da sua doença;
- Controle das idas aos médicos;
- Colocar outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, sendo que muitas vezes o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;
- Não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- Estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;
- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

O assédio moral no trabalho se manifesta de forma omissa e muitas vezes silenciosa, escondida atrás de simples solicitações intrínsecas da atividade laboral.

1.4. O assédio moral no direito brasileiro

O assédio moral, atualmente, vem ganhando espaço em discussões por todo o mundo e aqui no Brasil não é diferente. Desde o Acórdão de Tribunal Regional do Trabalho da 17ª região, tendo sido proferido em 2002, no qual reconheceu pela primeira vez no país a configuração do assédio moral, a disciplina legal sobre o tema tem ganhando maior atenção.

Surgiram daí outras questões como: o que é o assédio moral, como reparar danos causados por ele, como atribuir valores ao mal sofrido. Tem-se desde então, buscado respostas nas varias áreas do direito, bem assim, nos princípios que regem o direito trabalhista.

No Brasil os estudos sobre o tema ainda é algo novo e pouco difundido na sociedade, porém é um fato social que tem crescido indiscutivelmente na sociedade atual, influenciado pelo capitalismo da globalização.

O meio de trabalho está intimamente ligado ao assédio moral, por ser uma relação fragilizada, composta por pessoas de personalidades muito diferentes e que se relacionam diariamente, devendo uma subordinação a superior que geralmente está sempre focalizado na lucratividade da produção, gerando a fragilidade da relação, o que propicia a manifestação do assédio.

Segundo Maciel (2007, p. 117), “assédio moral é conhecido também como violência moral.” E como sendo uma violência, causa danos, podendo até mesmo causar danos graves à saúde do trabalhador. Sobre esse assunto diz Freitas (2007, p. 04), “o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo”.

Os danos causados pelo assédio moral ferem o princípio da dignidade da pessoa humana, pois ataca os direitos fundamentais do trabalhador, corrompendo sua integridade física e moral, chegando até prejudicar o direito à liberdade, expressão e intimidade, o fazendo vítima de discriminações, afetando, assim, sua personalidade.

A Constituição Federal, no seu artigo 1º, fundamenta a base do assédio moral, pois trata da dignidade da pessoa humana, princípio que deve ser corrompido para que se configure o assédio.

A Constituição Federal em seu art. 1º, afirma:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.⁶

O assédio moral acaba por envolver questões de ordem constitucional, pois viola os princípios e garantias determinados pela constituição Federal.

Conforme Ferreira (2010, p.101)⁷

Diante disso, a conclusão acertada é a de que o assédio moral merece receber tutela jurídica, posto que ele se consubstancia em real violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Por isso, tanto a empresa que permite sua prática como o próprio agente assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima de processo tão desumano.

O artigo 170, da Carta Magna, estabelece a preocupação com manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como, a valorização do trabalho humano.

O art. 170 da Constituição Federal explicita: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social”.⁸

⁶CÉSPEDES, Livia; PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz Santos. *CLT, Constituição Federal e Legislação Complementar*. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁷FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell Editores, 2010.

⁸ CÉSPEDES, Livia; PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz Santos. *CLT, Constituição Federal e Legislação Complementar*. São Paulo: Saraiva, 2011.

Contudo, é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

1.5. O assédio moral à luz da consolidação das leis trabalhistas – CLT

Diante da sua amplitude e relevância, defende – se, a necessidade de se ter tutela jurídica específica ao assédio moral, para facilitar a aplicação de sanções nos casos em que ele esteja presente.

Existem leis e projetos de lei em trâmite no âmbito federal e estadual, uma vez que o assédio moral vem se tornando cada vez mais ostensivo e presente. Existem também, algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto. Essa manifestação do Legislativo tem tentado afirmar a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância que merece.

Todavia, têm-se hoje, aplicado nos casos de assédio, soluções da própria CLT (Consolidação das Leis Do Trabalho), como nos casos em que constam presente na configuração do assédio, qualquer das hipóteses presentes no art. 483, CLT:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; [...]
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.⁹

⁹BRASIL, *Consolidação Das Leis Do Trabalho*. São Paulo: Saraiva 2011.

Estarão resguardados os trabalhadores vítimas de assédio moral, que contenham quaisquer das hipóteses previstas neste artigo, sem a necessidade de uma lei específica. Como o assédio moral é abrangente, a CLT, com os artigos presentes, não é suficiente para tratar do assunto com a atenção devida.

Segundo Fonseca (2007, p. 39):

esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, pois cuidam tão somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meios satisfativos de compensação ao assediado, nem prevendo medidas preventivas desse mal.

O assédio moral no trabalho é reflexo de atitudes manipuladoras, que colocam o trabalhador como objeto de sua imposição e manifestação de poder. A sua manifestação apresenta-se por vezes silenciosa e quase imperceptível aos outros, mas é dominante e avassaladora.

2. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES

As atitudes que caracterizam o assédio moral danificam o ambiente de trabalho transformando-o em um local de terror emocional capaz de deixar marcas irreparáveis à vida do trabalhador assediado.

No que concerne aos efeitos do assédio moral, Lima Filho (2009, p. 23) afirma:

O assédio moral constitui umas das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que, além de colocar em risco o direito fundamental ao trabalho, afeta ou pode afetar de forma devastadora a saúde psicamental do trabalhador.

Os efeitos do assédio moral se manifestam sob dois prismas: um focalizando a saúde e outro incidindo sobre a situação econômica. A saúde, todavia, divide-se em danos físicos e psicológicos, porém um sempre tem ligação com o outro, podendo até mesmo os físicos serem resultados dos malefícios psíquicos.

Em se tratando da saúde, o assédio moral começa impondo uma sensação de inferioridade do trabalhador perante seus colegas, o que lhe causa uma baixa auto-estima, muitas vezes proporcionada pelo seu superior hierárquico, que tenta desqualificar seu serviço, ao passo que cobra melhor resultado, o que, na visão do chefe, quase nunca é alcançado, apesar de todos os esforços do trabalhador.

A insistência do chefe em impor que o trabalhador é incompetente para o serviço é tão convicta que o trabalhador injuriado chega a pensar que realmente não tem competência para realizar as atividades, passando a se sentir inútil no ambiente de trabalho.

Esse sentimento de incapacidade, com o tempo faz com que o trabalhador se fragilize cada vez mais e não tenha condições de refletir claramente sobre o que vem acontecendo de fato no seu local de trabalho. A este ponto, o trabalhador já apresenta sintomas característicos

do assédio, a baixa auto-estima, as crises de choro, dores de cabeça, sonolência ou insônia, fadigas, ansiedade, falta de concentração.

Sobre os danos à saúde dos trabalhadores, dispõe Ávila (2009, p. 96): “O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima”.

O trabalhador tem sua vida comprometida, tanto no campo profissional quanto no pessoal, já que sua saúde está abalada. No trabalho tem rendimento reduzindo pela falta de concentração, o que também aumenta as chances de cometer erros no que está fazendo. Além de sentir - se inseguro no trabalho, pois sabe que a qualquer momento o seu agressor pode chegar, em se tratando dos casos em que o agressor é o superior hierárquico, ou que ele esta do seu lado ou na sua frente, quando o agressor é o um colega de serviço.

Não obstante as consequências do assédio moral na vida do trabalhador podem variar conforme o tipo de agressão sofrida e o tempo pelo qual ficou exposto a ela. Quanto maior o tempo, mais graves serão os resultados.

As consequências podem chegar a um grau de intensidade tão profundo que muitos trabalhadores não consigam se curar totalmente, tendo então que conviver com os danos pelo resto da vida, muitos em tratamentos psicológicos.

Nesse sentido, importante trazer a exame o registro feito por Ávila (2009, p. 96): “A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores”.

Isso porque na fase inicial, os sintomas decorrentes do assédio, não são diagnosticados com precisão, nem tampouco ligados à situação de agressão da qual estão sendo vítimas, pois o assédio moral, no início, é facilmente confundido como simples mal-estar corriqueiro ou crises de estresse.

O fato é que não se deve confundir o estresse com o assédio moral, pois são duas coisas diferentes, por isso, é necessário que se conheça o assédio moral.

2.1. Diferenças entre o estresse e o assédio moral

Em muitos casos, o assédio moral não é denunciado e nem mesmo tratado porque as pessoas, principalmente, as vítimas não tem conhecimento do crime. Isto é, não conhecem o assédio moral, suas características e efeitos.

Não obstante, o assédio é facilmente confundido com o mal – estar diário, com simples implicância do chefe com o trabalhador e, sobretudo, com o estresse, por que inicialmente os efeitos do assédio moral são semelhantes aos efeitos deste.

Todavia, o assédio moral e o estresse apresentam peculiaridades, tanto nas características, quanto nos efeitos por isso, faz mister que se conheçam as diferenças entre os dois.

2.2. O estresse

O estresse é uma alteração nos organismos das pessoas que se encontram em situações de tensão ou na expectativa de algo novo. A mudança pode ocasionar sentimento de medo e insegurança o que é considerado normal pela psicologia.

Todos estão sujeitos ao estresse, seja por motivos negativos, como desavenças, rotinas cansativas, pressão no trabalho ou ainda por motivos positivos como nascimento de filhos, organização de festas, casamentos, mudança de cidade, local de trabalho ou até mesmo troca de cargo, para uma função mais importante.

O estresse é visto pela psicologia como algo muitas vezes necessário, para que a pessoa possa passar por um período de transição e perceber que realmente alguma coisa em sua vida mudou. A própria adaptação a uma nova vida, situação, casa, enfim, pode ocasionar o estresse.

Todavia, o estresse também pode afetar a mente dos trabalhadores. Nesta faceta o estresse manifesta-se, geralmente em situações que apresentam algum sentimento de perigo ou que deixa o trabalhador tenso, por ter que decidir se enfrenta aquela situação ou simplesmente desiste de lutar se deixando perceber como fraco.

A transferência de um cargo, por exemplo, como já dito acima, pode propiciar o surgimento do estresse. O estresse somente passa a ser tratado como um mal quando passado o período de adaptação, formação e tensão, o estado estressante persistir.

O estresse apresenta uma classificação de sintomas, que varia conforme o grau de intensidade, podendo ser considerada uma doença, quando ultrapassa o limite considerado aceitável, ou seja, quando a pessoa passa a sofrer de forma incontrolável com esses sintomas, mesmo depois do período de adaptação e tensão.

Segundo Barreto (2000), os sintomas mais frequentes de estresse no trabalho são:

SINTOMAS MAIS COMUNS	SINTOMAS DO ESTRESSE EM EXCESSO
Baixa autoestima	Dores de cabeça
Cansaço excessivo ao acordar	Dores musculares
Dificuldade de concentração	Pressão alta
Irritabilidade sem causa	Dores de estômago e/ou gastrites
Queda de produtividade	Tonturas
Mentalidade confusa	Infecções, problemas bucais e dermatológicos.
Lapso de memória	Taquicardia

Barreto (2000)

Esses sintomas estão cada vez mais presentes nas relações de trabalho e merecem uma maior atenção, pois podem ser conseqüências de uma mal maior que o estresse. Isso significa que pode se tratar de danos ocasionados pelo assédio moral, haja vista a necessidade de se conhecer o assédio.

2.3. O Assédio moral

O assédio moral, no entanto, se caracteriza, geralmente, em decorrência de ambição dos chefes que na busca por lucros acaba por impor aos trabalhadores o medo e a violência, muitas vezes pensando que assim, talvez consiga com que o trabalhador venha produzir mais, o que, logicamente, não acontece.

O assédio moral já nasce com cunho doloso, pois expõe o trabalhador a humilhação e a violência moral de forma repetitiva e prolongada. O assédio moral não é causado por situações corriqueiras como o estresse. Ele é provocado, conscientemente seja pelo chefe ou pelo colega de trabalho.

Abordando a questão, Ferreira (2010, p. 61), esclarece:

O assédio moral, como visto, cuida de violência psicológica repetitiva que se prolonga no tempo, capaz de produzir efeitos maléficos na saúde do trabalhador, com efeitos colaterais também na empresa e na sociedade como um todo.

As consequências do assédio moral ultrapassam os danos à saúde física e psicológica do trabalhador, pois os efeitos refletem também na vida afetiva e social das vítimas, bem como, na produção das empresas, causando interferências no setor econômico e social. Mas sem dúvidas, as consequências mais graves estão na saúde.

Conforme pode ser observado nos quadros abaixo, temos os sintomas mais comuns. Segundo Barreto (2006, p.237) os sintomas mais comuns do assédio moral no trabalho estão no quadro abaixo:

SINTOMAS	HOMENS %	MULHERES %
Crises de choro	-	100
Dores de cabeça	33,2	40

Dores generalizadas	80	80
Sentimentos de inutilidade	40	72
Insônia ou Sonolência	63,6	69,6
Diminuição da libido	15	60
Aumento da pressão arterial	51,6	40
Distúrbios digestivos	15	40
Tonturas	3,2	22,3
Distúrbios alimentares	2,1	13,6
Fadigas e Falta de ar	30	10
Vícios (alcoolismos e tabagismo)	63	5
Palpitações e Tremores	40	80
Depressão	70	60
Tentativa de suicídio	—	18,3

Barreto (2006)

O assédio moral é uma prática covarde, pois atinge o ponto mais fraco das pessoas que é o psicológico. As pessoas não possuem o hábito de trabalhar o lado psicológico e as terapias, analistas e psicólogos são certamente, os últimos lugares a recorrerem, por isso, em muitos casos quando se podem perceber os danos do assédio moral, as consequências já estão em fase de devastação, gravíssima.

De acordo com Barreto (2003), em muitos dos casos as sequelas são tão fortes que muitas delas mesmo com tratamento, jamais se curam, tendo suas vítimas que se adaptarem às suas vidas a esse dano irreparável, infelizmente.

Para fins de comprovação dos estudos teóricos apresentados, foi realizada uma pesquisa na empresa “Grupo Verde”¹⁰ com mais de 4 mil trabalhadores no estado de Goiás, São Paulo e também na região do nordeste.

¹⁰ Grupo Verde é um nome fictício, pois não foi autorizada a divulgação do verdadeiro nome da empresa.

Foram entrevistados 250 trabalhadores das unidades de Goiás, das diversas funções dentro da empresa e o que se confirma é que o assédio moral esta cada vez mais presente nas relações de trabalho.

Na maioria dos casos, o assédio é oriundo do superior hierárquico, que usa sua posição de chefe para desqualificar emocionalmente seus trabalhadores, na tentativa mesquinha de se mostrar mais poderoso frente aos demais.

Quase sempre a falta de diálogo está presente, mesmo quando dependem das conversas para concluírem seus serviços. O chefe se nega a conversar, evita o trabalhador e depois questiona o não cumprimento das atividades. Há casos em que o chefe acaba por realizar as funções do trabalhador, ao ponto de se sobrecarregar, simplesmente para deixar claro ao trabalhador que ele é totalmente dispensável.

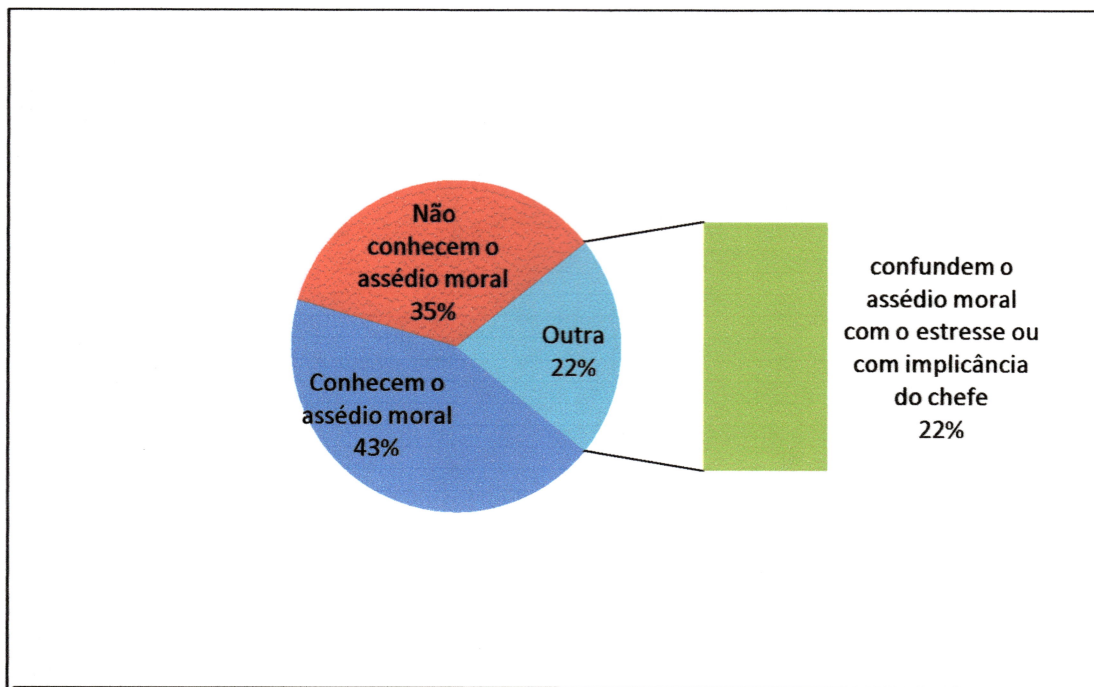
Em outros casos, a comunicação é realizada tão somente por bilhetes e recados em algum meio eletrônico utilizado pela empresa. Foi relatado também que por vezes o chefe mais parece um segurança, pois vigia o trabalhador o tempo todo, chegando a contar quantas vezes ele vai ao banheiro e se levanta para tomar água.

Foram entrevistados 250 trabalhadores ao todo, aglomerando homens, mulheres e homossexuais, das diversas funções realizadas na empresa. Os resultados chamam a atenção para o fato que a porcentagem de 43% dos que conhecem o assédio moral é inferior a porcentagens dos que não a conhecem, considerando que aqueles que confundem o assédio moral com outros males também não o conhecem.

Deste feito, as vítimas do assédio moral podem ultrapassar a porcentagem obtida no gráfico 2.

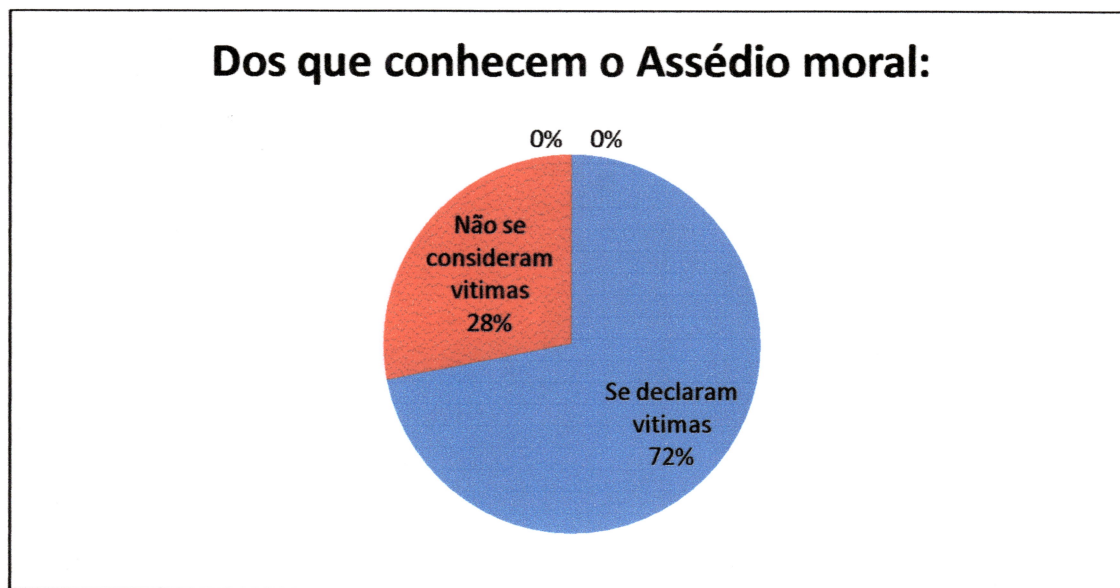
Veja nos gráficos abaixo, os dados obtidos na pesquisa:

Gráfico 1 - Conhecem o assédio moral



Queila (2011)

Gráfico 2 - Consideram-se vítimas do assédio moral



Queila (2011)

Gráfico 3 - O assédio moral atinge





Queila (2011)

Podemos constatar, com base nessa pesquisa, que as mulheres são as mais afetadas pelo assédio moral, pois muitas vezes se apresentam mais vulneráveis e os chefes aproveitam deste fator.

Os deficientes estão acima dos homossexuais na escala do assédio moral no trabalho, por que grande parte dos deles não se assume no ambiente de trabalho por medo do preconceito. Porquanto, o número de homossexuais agredidos emocionalmente no trabalho pode ser relevantemente maior que o apresentado.

Quanto aos deficientes, muitos chegam a afirmar que suas deficiências são vistas pelos superiores e também por colegas, como um sentimento de vergonha para empresa. Muitas vezes, os chefes chegam até mesmo a questionar se foram eles mesmos quem realizaram as atividades ou se foram ajudados por outros colegas.

No que concerne aos sintomas característicos do assédio, temos que, independente do sexo e das deficiências, os sintomas do assédio moral são os mesmo retratados no quadro 2, acima, ressaltados os sentimentos de vulnerabilidade e inutilidade compartilhados com a agressividade.

De tudo que ficou registrado, conclui-se que o assédio moral é um mal que dilacera as relações de trabalho, debilitando o trabalhador, sem se preocupar com os valores morais, com a ética e muito menos, com os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana.

O próximo capítulo tratará das ofensas do assédio moral ao princípio da dignidade da pessoa humana.

3. O ASSÉDIO MORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental da nossa Constituição Federal, art. 1º, III da CF/88. Este somente é alcançado quando são respeitados todos os direitos fundamentais, para uma existência digna.

Diz a Constituição, no artigo 1º, *in verbis*:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito federal, constitui-se em estado democrático de direitos e tem como fundamento:
III – a dignidade da pessoa humana.¹¹

Esse princípio foi constituído com a vivência humana. É abrangente e cuida para que a existência da pessoa não venha a ser depreciada. A dignidade da pessoa humana é uma proteção independente de qualquer requisito, porquanto muitos doutrinadores não a consideram um direito, pelo fato de não haver tratamento no ordenamento jurídico. No entanto, a consideram como um fundamento supremo da constituição e da existência humana.

Se o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio determinante para toda a constituição, então, ele está indiscutivelmente presente nas relações de trabalho. Isso porque as relações de trabalho envolvem muito mais que relações econômicas e atividades laborais.

Nas relações de trabalho, há também relação de pessoas, que convivem diariamente. Neste contexto sabemos que muitas destas pessoas passam mais tempo no trabalho que em seu lar, por isso, costuma-se dizer que o ambiente de trabalho passa a ser uma segunda casa. Deste feito, deve ser considerada a qualidade desse ambiente e as condições em que essas pessoas estão trabalhando.

¹¹ BRASIL, *Constituição Federal*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011, p.8.

A própria Constituição Federal assegura a proteção desse meio ambiente de trabalho, quando faz referência a esse cuidado em seu art. 200, inciso VIII, *in verbis*: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Nessa mesma acepção, o artigo 225 do Texto Constitucional, nos direciona à concretude sobre o que é lesivo a esse ambiente:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo – se ao poder público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 3º. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente do trabalho sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.¹²

Entrementes, necessário destacar, que vivemos em um mundo capitalista que busca a riqueza, a lucratividade e para isso não mede esforços. O objetivo é sempre mais poder e dinheiro e para obter o que tanto desejam as empresas acabam por violar direitos e princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, aparece a violência moral, as atividades que visam desqualificar o trabalhador. O assédio moral é um mal silencioso que desequilibra todo o ambiente de trabalho, causando perdas irreparáveis ao trabalhador. Deste feito, contraria o princípio da dignidade da pessoa humana.

No ambiente de trabalho o assédio moral é a maior ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois muito além de prejudicar e ofender o direito ao trabalho que é um direito fundamental, ele ainda causa perdas e riscos à saúde psicológica e física do assediado.

¹²BRASIL, *Constituição Federal*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011, p.59.

Segundo Ávila (2009, p. 57): “Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no ambiente laboral”.

Independentemente se está no ambiente de trabalho ou não, o ser humano deve ser respeitado considerando suas condições de sobrevivência. Todos têm direito à vida, mas à vida com qualidade. Não basta a existência, é necessário meios que possibilitem a subsistência, mas que possa oferecer ainda respeito, qualidade, integridade, saúde, dignidade.

Não é possível falar em respeito ao cidadão e à sua dignidade se seus direitos não estão sendo observados em todas as esferas de sua existência, se há ofensas físicas, se há trabalho escravo, se há agressões morais. Sobre esse enfoque afirma Ferreira (2010, p.96) que é com base nesse princípio e sua função ética/social que se adquire a condição de seres humanos possuidores de direitos e deveres.

O que se pode verificar é que a dignidade humana é independente de qualquer outro requisito ou condição, intrínseco do ser humano, basta existir. Ferreira (2010, p. 96) enfoca o assunto ao citar o conceito, proposto pelo ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho,

Costa (1995, p.16-21) elucida:

A palavra dignidade provém do latim – *dignitas, dignitatis*¹³ – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizado toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito a imagem de Deus.

¹³*Dignitas, dignitatis*, do latim, significa honradez, honra, nobreza, decência, estando ligada ao ser humano por uma abstração intelectual representativa de um estado de espírito. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6446 >/. Acesso em 14/12 / 2011.

Ferir esse princípio seria o mesmo que desrespeitar todos os direitos do ser humano já que parece reunir todos os direitos sociais e fundamentais. Como visto, Ihe é dado um valor divino.

As relações de trabalho envolvem relações de subordinação de interdependência entre os superiores e os empregados. Com uma desvantagem ao empregado que está sob o poder diretivo e também disciplinar do chefe.

E é o próprio chefe quem tem o dever de controlar a produção e de fiscalizar se as atividades estão sendo realizadas conforme devem ser, bem como, assumir todos os ônus dessa atividade empreendedora.

É exatamente daí que surge a maior parte dos casos de assédio moral, pois é necessariamente na hora de regular as atividades e cobrar dos empregados, melhores resultados que os superiores perdem o controle passando a ser além de chefe assediador, por perder o limite da sua superioridade.

O chefe busca lucros e para alcançá-lo passa a exigir mais dos trabalhadores e a tratar o trabalhador como máquina. E aquele trabalhador que o chefe considera mais fraco, ele passa a desqualificá-lo.

O trabalhador é ignorado, desrespeitado, passa a ser chamado por apelidos depreciativos e ofensivos, é obrigado a cumprir tarefa inferior das que está normalmente habilitado, recebe metas humanamente impossíveis de serem realizadas, muitas vezes o trabalhador é levado ao isolamento, conforme tratado anteriormente.

O assédio moral passa a ser presença diária no ambiente de trabalho. Vale lembrar que os próprios colegas podem ser os agressores, seja por inveja, seja ocasionado pelas atitudes do chefe.

O superior que tem por obrigação dirimir os excessos, acaba por fazê-lo de forma devastadora. Sem considerar os valores morais, a ética e a dignidade da pessoa, lembra-se tão somente que é o chefe que manda e que quer lucros.

Assim, dispõe Ávila (2009, p. 60):

O sofrimento gerado por esse clima de terror é capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, cujos resultados poderão tomar proporções tão significativas, que podem gerar graves danos não só a saúde mental e moral da vítima como também ao físico da pessoa humilhada.

As vítimas do assédio moral sentem - se profundamente atingidas, corrompidas na sua integridade física e mental, incapazes de realizar quaisquer atividades profissionais e não merecedoras de direitos. As consequências são devastadoras.

Todos os argumentos que envolvem o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho tendem a demonstrar uma relação íntima entre eles. Não seria possível uma relação de pessoas desprotegidas da dignidade humana. Assim no ambiente de trabalho que está presente uma relação de desumanidade, está presente também um violador deste princípio fundamental.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) vem demonstrando sua inquietude perante esse problema, reconhecendo sua relevância e suas consequências para o ambiente de trabalho.

É mister ressaltar que além da OIT, a Declaração Dos Direitos Humanos, também reconhece os danos causados às vítimas do assédio moral, pois, é dever dessa declaração defender a saúde, proibir as discriminações, as torturas, e todas as situações degradantes às pessoas e tudo isso esta condensado no assedio moral.

O artigo primeiro da Declaração dos Direitos Humanos faz referência aos valores e à proteção da pessoa humana, em nível supranacional, evidenciado seus direitos e princípios fundamentais, constantes na nossa Constituição Federal.

Observa-se o que explica a Declaração dos Direitos Humanos em seu artigo 1º: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.¹⁴

A perversidade do assédio moral não afeta somente as vítimas diretas, pois suas consequências repercutem em toda uma sociedade. O trabalhador assediado terá problemas quanto ao desenvolvimento da sua atividade laboral, será instigado a pedir demissão em alguns casos, em outros será incitado a erro, e como já está debilitado, isso será usado para demiti-lo por justa causa.

Ainda em outros casos, será simplesmente mandado embora, como sendo um objeto descartado. Isso provocará um estado debilitado ainda mais forte, agravando seu estado de saúde. A vítima doente irá gastar com remédios e exames, comprometendo os bens que possui, pois sem trabalho não tem renda, isso afeta a economia do seu lar e de sua família.

Passa a não ter condições de manter com dignidade o sustento da família. Além do mais, sua relação afetiva com as pessoas foi abalada, já que os colegas de trabalho se afastaram, mesmo antes da sua saída do serviço.

Os amigos se distanciam, o casamento se fragiliza e a sensação de inutilidade aumenta assim como, as despesas com remédios e tratamentos. Os malefícios causados pelo assédio moral provocam um inchaço na “saúde social” das vítimas fazendo com que venham a se isolar.

Em muitos casos, o desespero é tão intenso que leva a vítima ao suicídio. De outra banda, as vítimas indiretas sofrem com os danos do assédio moral, pois a família se desequilibra estruturalmente. O que é um forte apelo aos direitos humanos, à dignidade da pessoa humana.

É o trabalho, o instrumento que insere a pessoa no meio social e o faz se sentir útil para o desenvolvimento social e coletivo, pois é com o trabalho que a pessoa passa a ser independente e capaz de se manter na sociedade conforme os padrões sociais inseridos pelo

¹⁴DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.* Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 20/09/2011.

capitalismo. São os frutos do trabalho que tornam possíveis a manutenção de sua família e a vida digna e com qualidade.

Se o trabalho deixa de ser esse benefício e se torna um arcabouço para danos à saúde física e psicológica, é porque os direitos do trabalhador estão sendo mitigados e sua intimidade e dignidade, violadas.

Segundo Ferreira (2010, p. 158) os Tribunais Regionais do Trabalho da 15ª e 17ª regiões são considerados pioneiros em julgados sobre o assédio moral do Brasil. O primeiro acórdão proferido foi um Recurso Ordinário, no qual a reclamada endereçou a 17ª região – nº 2276/2001.

Foi julgado procedente em primeira instância e ainda reconhecido danos morais oriundos da violência psicológica sofrida. Publicado em 03.09.2002, no Diário Oficial do Espírito Santo, tendo como juíza a doutora Sônia das Dores Dionízio (TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02), conforme pode ser evidenciado em trechos oficiais:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sintagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado". Voto [...] 2.2.3. Dano Moral – Assédio moral – Contrato de Inação. A recorrente não se conforma com a sentença que a condenou a indenizar o recorrido em 4.000 (quatro mil) salários mínimos. [...] No caso dos autos, a gerência da empresa não só copiou o mal, como também ultrapassou o método, eis que ao invés de atribuir tarefas inúteis ao empregado, foi além, e transformou um contrato de atividade em um contrato de inação. O que é absolutamente desconforme com os princípios do direito do trabalho, pois a principal obrigação do empregador é fornecer trabalho. Com isso humilha o empregado, destrói a sua auto-estima e fere o seu prestígio profissional, atingindo em cheio o seu amor próprio e a sua dignidade, o que é indenizável, nos termos do art. 5º, X, da CF/88, c/c art. 159 do CC. [...] 3. Conclusão. Acordam os juízes do TRT DA 17ª Região, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos e rejeitar a

preliminar de litispendência; por maioria, dar provimento parcial ao apelo do reclamado para excluir da condenação o adicional de 40% (quarenta por cento) relativo ao acúmulo de funções, e para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 17.801,60 (dezesete mil, oitocentos e um reais e sessenta centavos), e dar provimento parcial ao recurso obreiro para afastar a inépcia da inicial no tocante ao pedido referente ao acúmulo de funções, nos termos do voto da Relatora, deferir os honorários advocatícios, fixados em 15% (quinze por cento) e, por unanimidade, julgar prejudicada a análise da matéria relativa a descontos previdenciários. Custas, pela reclamada, de 360,00 (trezentos e sessenta reais) calculadas sobre o valor da ação arbitrado em R\$ 18.00,00 (dezoito mil reais). Vitória / ES, 20 de agosto de 2002. Juíza Sônia das Dores Dionísio – Relatora. »¹⁵

De fato, o assédio moral corrói as relações de trabalho transformando – as em um complexo de ofensas e danos à saúde do trabalhador que ultrapassa o ambiente de trabalho.

As feridas causadas pelo assédio chegam ao âmago das pessoas e contaminam todo o seu ser, deixando – o completamente fragilizado, hostilizado e desacreditado de seus direitos, da sua dignidade.

A jurisprudência vem reconhecendo a importância do tema e demonstrando o interesse em punir essa prática doentia:

EMENTA: O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima; o seu pedido de aposentadoria precoce; uma licença para tratamento de saúde; uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.).¹⁶

¹⁵ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas: Russell Editores, 2010, p. 158 a 163.

¹⁶ BRASIL, TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.. Disponível em: www.jurisite.com.br/jurisprudencias/trabalho/assediomoral.html. Acesso em: 20/09/2011.

A decisão sobre o tema tem confirmado os conceitos e estudos sobre a violência moral com repercussão física e nível devastador:

EMENTA: CABIMENTO. ASSÉDIO MORAL. ASSÉDIO MORAL. POSSIBILIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. A pressão por aumento de produtividade, o exagero na fiscalização do trabalho, a determinação para a execução de tarefas além do conhecimento do trabalhador, ou o contrário, o desempenho de funções muito aquém da sua capacidade, a discriminação no trabalho de grupo, o próprio não repasse injustificado de tarefas, a humilhação e repreensão perante os colegas de trabalho, a ameaça de punição e de demissão, tudo isso configura prática de assédio moral no trabalho. Nesse caso, não se há falar em ausência de imediatidade do empregado em relação à conduta faltosa do empregador, pois o assédio moral se materializa, geralmente, por intermédio da atitude reiterada do empregador ou seus prepostos. Ademais, a tolerância do empregado quanto ao assédio moral do empregador não configura perdão tácito, eis que motivada pela impossibilidade de o trabalhador prescindir, ainda que temporariamente, da relação de emprego, fonte de renda própria e da família. Assim, uma vez comprovado que o empregado sofria humilhações e era exposto a situações vexatórias no seu local de trabalho, é forçoso reconhecer como devida a indenização por danos morais pleiteada na inicial. Recurso Ordinário patronal não provido. (TRT/SP - 00434200707502006 (00434200707502006) - RO - Ac. 14ªT 20101014192 - Rel. DAVI FURTADO MEIRELLES - DOE 19/10/2010)¹⁷

O assédio moral usa a humilhação e constrangimento como meios em que estabelecem esses fatores como atos disciplinares dessa agressão. Nas empresas essa prática agressiva tem sido utilizada de forma mais sutil e silenciosa, mas com muito impacto na relação de trabalho e na vida do assediado.

Esses atos são instrumentos de controle da vulnerabilidade do trabalhador que pelo temor às humilhações ou o medo do ridículo e agressões, são constrangidos a situação de desqualificação e menosprezo, muitos são obrigados a produzir mais e ainda a se abster de reclamar daquela situação e a se calar diante de irregularidades, das quais é vítima.

Caracterizando assim, as ofensas ao princípio da dignidade da pessoa humana. A empresa deve procurar exercer efetiva fiscalização contra o assédio moral, agindo de forma a

¹⁷ BRASIL, TRT/SP - 00434200707502006 (00434200707502006) - RO - Ac. 14ªT 20101014192 - Rel. DAVI FURTADO MEIRELLES - DOE 19/10/2010. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=22610>>. Acesso em: 20/09/2011.

prevenir que essa violência contamine sua atividade laboral, evitando que a relação de trabalho que mantém se transforme em uma degradação do ambiente laboral.

Deve, ainda, identificar e cuidar dos casos já existentes, procurando tratar o trabalhador e reprimir o ofensor, buscando sua responsabilização. Esse será o tema tratado no próximo Capítulo.

4. O PAPEL DA EMPRESA

Nos primórdios, o trabalho era considerado um castigo, uma atividade aviltante e porquanto, era realizado por escravos, já que os escravos não eram considerados humanos e sim objetos, úteis tão somente para atender os caprichos e obrigações impostos pelos tiranos.

Não se deve olvidar que com o tempo, o conceito de trabalho ganhou uma visão mais humana, passando a ser considerado um instrumento de desenvolvimento social, merecedor de proteção e respeito.

O trabalho proporciona a possibilidade de uma vida digna, capaz de inserir o cidadão no contexto socioeconômico da sociedade, acompanhando os reflexos do capitalismo e da globalização, ao passo que sustenta sua família e vive com tranquilidade.

Deste feito, quando algo vem em descompasso com essa premissa é impetuosamente necessário um meio para solucionar esse problema e resgatar o verdadeiro valor do trabalho.

Porquanto, o assédio moral no trabalho é um mal incorporado no meio ambiente laboral, provocando a desordem, a degradação e a desqualificação do trabalho, comprometendo a saúde do trabalhador.

É mister salientar que deve haver a eliminação desse mal nas relações de trabalho para recuperar a estabilidade emocional dos trabalhadores, a qualidade do ambiente e valor moral que o trabalho possui no seio social.

O trabalho multidisciplinar é extremamente importante para combater o assédio moral nas relações de trabalho. Todavia para entendermos o processo de luta contra esse mal, é necessário, conhecer o papel da empresa na prevenção, combate e reparação dessa violência.

Ao estabelecer uma empresa é preciso contratar funcionários para realizar as mais diversas atividades das quais a empresa necessita para seu funcionamento. E, é claro, que as

pessoas contratadas, não terão as mesmas opiniões e reações ao se relacionarem no meio laboral.

Essas diferenças são características formadoras de personalidades e de uma forma ou de outra serão inseridas no seu meio de trabalho. Decorrentes dessas peculiaridades podem ocorrer desentendimentos entre os colegas e até com os superiores hierárquicos, o que é compreensivelmente normal e aceitável.

Todavia, sempre há alguém mais vulnerável psicologicamente que os outros e geralmente são essas as vítimas do assédio moral. Portanto, a empresa tem o papel de preparar o ambiente e os chefes para uma relação de harmonia com seus funcionários, proporcionando um local de trabalho saudável para todos.

Mas, se a empresa se manifesta de forma a aceitar as picuinhas e brincadeiras de mal gosto que acontecem em seu meio, isso pode gerar, com o tempo, consequências mais gravosas como o assédio moral.

O perfil descomprometido da empresa em relação ao seu funcionário e sua saúde mental interfere na manutenção da prevenção do assédio, pois se não existe o interesse da empresa em prevenir esse tipo de violência é porque geralmente, a empresa abre espaço para que ela se manifeste em seu ambiente de trabalho, até mesmo tendo os chefes como assediadores.

Sobre o assunto destaca Hirigoyen (2006, p. 103), que para o estudo do assédio moral, o papel da empresa é fundamental, pois se há assédio moral é porque a empresa permitiu que essa prática entrasse no seu meio ambiente de trabalho.

Deve ser considerado que muitas das práticas de assédio moral são favorecidas pelo próprio ambiente de trabalho, pois geralmente as formas de assédio mais conhecidas têm um superior hierárquico como o agente ativo, seja em decorrência do estresse, obsessão por maior lucratividade ou simplesmente má gestão empresarial ou rivalidade motivada por inveja ou desentendimentos pessoais.

Ademais, o assédio moral pode se incorporar tanto nas empresas de pequeno porte como nas de médio e grande porte, pois não há um padrão específico para que essa violência se instale, bastando dar-lhe espaço para entrar e se instalar.

No ambiente laboral, a prática do assédio moral é comum também contra trabalhadores adoentados, que são rebaixados a estorvos no desenvolvimento da empresa, pois deixam de produzir ou passam a produzir menos que o esperado para um trabalhador sadio.

E é nesse contexto que muitas das vítimas passam a ser assediadas também por seus colegas de trabalho e não mais somente por chefes. Isso acontece porque os colegas presenciando a situação de assédio partindo por atitudes do patrão entendem que aquilo é aceitável e tranquilamente normal no trabalho.

Dispõe Lima Filho (2009, p. 83):

Devem, pois, criar um ambiente de trabalho saudável e seguro, a fim de evitar a violência ou maltrato, inclusive com o fomento de uma cultura empresarial que repudie qualquer tipo de assédio, que deve sempre ser denunciado e punido de forma efetiva, para que possa servir de exemplo para aqueles que tenham a intenção de praticar esse tipo de violência.

Neste ponto, destaca-se a real importância da empresa na prevenção dessa prática violenta, pois se a empresa tivesse políticas internas a fim de reprimir ações que colocassem seus funcionários em situações de humilhação, violência psicológicas, desrespeito, não haveria neste local espaço para o assédio moral se instalar.

Ferreira (*apud* PARREIRA, 2007, p. 123), explica: “é preciso não perder de vista que a empresa com ambiente mais propício ao assédio moral é aquela onde reside o medo, a lei do silêncio, a burocracia, a precária comunicação interna entre os funcionários”.

A prevenção desse mal deve ter por início a conscientização, pois se é uma prática que causa consequências tão graves a toda a sociedade, todos devem ter o conhecimento do que é e como se manifesta, para poder prevenir e/ou combatê-lo.

Mas cabe a empresa cuidar dos seus funcionários e do ambiente em que oferece para o trabalho ser desenvolvido, desta forma não pode alegar o desconhecimento do problema, alegando que a violência psicológica acontecia entre funcionários ou que não receberam queixas referentes aos prepostos assediadores.

Segundo Ferreira (2010, p.132), o ministério do trabalho e emprego vem em conjunto com a organização internacional do trabalho, objetivando melhorias para o Brasil, no tocante a segurança e saúde no trabalho, assinou uma declaração de intenções considerando a segurança e saúde do trabalho com os fatores socioeconômicos do país.

Não obstante, conforme dispõe Ferreira (2010, p.132), o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego já faz parte de diretrizes da organização internacional do trabalho (OIT) que tratou do tema em 2001.

Esse documento enfatiza que é necessário que todos estejam focalizados em uma mesma premissa, que é a segurança e saúde dos trabalhadores e que o Estado pode prescrever as diretrizes próprias sobre o assunto o que pode ser feito por meio da legislação trabalhista.

Podem também, as empresas determinarem meios a prevenir danos à segurança e à saúde dos seus trabalhadores. O que deveria também abranger os danos psicomentais do trabalhador, como assédio moral.

Com isso, uma parte significativa do assédio moral no trabalho iria simplesmente perder força, pois são de ordem vertical, isto é, que possui os chefes como assediadores e se a empresa tem políticas que previnem o assédio moral, não iria permitir situações em que ele estivesse presente, nem tampouco alegar seu desconhecimento.

Sobre o tema Ferreira (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 313) explica:

De agora em diante, os dirigentes já não podem ignorar o problema. E sua vez de manifestar a vontade de colocar em pratica um programa de prevenção em todos os escalões da empresa porque tão logo o assédio moral é detectado, seja ele horizontal (entre colegas) ou vertical (oriundo da hierarquia), é deles a responsabilidade por ter deixado acontecer ou não terem sabido como evitar.

[...] devem também mudar de atitude e rever o próprio métodos de gestão, deles extirpando o que contiverem de violência visível ou oculta. Os dirigentes vivem, por certo, lutando com diversas lógicas (administrativa, gerencial, contábil), mas devem, não obstante, lutar contra todas as formas de violência, adotando medidas para puni-las.

No entanto se as medidas de educação e respeito no trabalho, ética profissional e bom senso, que as empresas devem proporcionar a seus funcionários não surtirem resultados para a prevenção do assédio, seja porque não alcançaram os objetivos desejados, seja por que nem chegaram a ser colocados em prática, outras medidas devem ser tomadas, para então combater a prática desse mal devastador.

Outrossim, de nada adianta a conscientização sobre o assédio moral e suas consequências se não há na empresa departamentos onde os ofendidos possam prestar suas queixas como, por exemplo comitês e ouvidorias dentro das empresas, como medidas internas, a fim de evitar a instalação desse mal em seu meio.

No tocante a empresa, destaca Lima Filho (2009, p.143):

[...] e deve deixar evidenciado, ante o conjunto dos trabalhadores, o compromisso ético da empresa em criar, manter e impulsionar um ambiente laboral livre do assédio e o manifesto propósito de não consentir e de reprimir condutas assediadas. Esse tipo de prevenção pode criar nos trabalhadores um clima de respeito, solidariedade e consideração recíproca capaz de evitar as tentativas das diversas formas de violência no trabalho [...].

Para combater essa violência psicológica, devem-se considerar as mudanças desde as atitudes dos responsáveis hierárquicos até a sociedade ao todo por meio de medidas multidisciplinares.

Uma medida considerada a mais eficiente para combater o assédio moral é a medida punitiva. Considerando as características do assédio moral como violador do direito da pessoa.

E desse compasso sendo a empresa, palco de tamanha violência, assume assim, a responsabilidade de reparar as vítimas, é papel da empresa cuidar do seu ambiente de trabalho, bem como de seus funcionários, quando isso é corrompido, deve atentar para sua reparação.

4.1 Fundamentos legais para a punição do Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral não possui até o momento, legislação específica sobre a sua punição, mas como é violador de princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, ele corrompe a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, deste feito, a vítima do assédio moral é amparada pela indenização oriunda do dano moral decorrente de sua violação.

Porquanto, a violência do assédio moral, apesar de não possuir legislação específica, não fica impune, os julgados sobre o caso fundamentam-se na legislação vigente, nas doutrinas e jurisprudências para punir os agressores.

A própria Constituição Federal no seu artigo 1º, inciso III, refere-se ao princípio da dignidade da pessoa humana, portanto um princípio constitucional e fundamental, que deve ser protegido.

A dignidade da pessoa deve ser protegida, é bem maior, garantidor de direitos humanos, indispensável a qualquer pessoa. Segundo a doutrina, o princípio da dignidade humana é um catalisador de direitos, sem os quais a pessoa deixa de existir.

Silva (2000, p.109) expõe:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...) daí decorre que a existência digna (art. 170), a ordem social visará à realização da justiça social (art. 193), à educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

No momento em que o princípio da dignidade da pessoa humana é violado, os direitos individuais são reprimidos e desrespeitados. O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que dispõe sobre a proteção dos direitos individuais:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Os assediadores não podem simplesmente ficar impunes, isso causaria uma desordem em todo o sistema trabalhista, pois sem qualquer punição, o assédio moral continuaria a contaminar os locais de trabalho, fazendo mais vítimas e causando mais consequências devastadoras.

Ávila (2009 p. 55) preleciona:

No entanto, ainda que ausente uma metodologia específica, pode-se permitir uma efetiva compreensão do fenômeno a partir de elementos que se extraem dos conceitos doutrinários e jurisprudenciais colacionados acima, a saber: a violação da dignidade do trabalhador, a natureza psicológica, a conduta abusiva, a reiteração, a finalidade de exclusão e a intencionalidade do ato.

O assédio moral tem despertado o interesse do sistema jurídico brasileiro, em decorrência da sua importância e alcance social. Por meio das jurisprudências, a Justiça do Trabalho vem demonstrando que o assédio moral é um ato de terror psicológico de grave ofensa à moral e à dignidade humana:

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 psico-terror, 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. (TRT/MG - 01556-2008-110-03-00-8 RO - 4ªT Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault - Publi. 28-05-2009)¹⁸.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. ASSÉDIO MORAL. VENDEDOR - COBRANÇAS EXCESSIVAS, EXPOSIÇÃO PÚBLICA, IMPOSIÇÃO DE USO DE BOTONS REVELADORES DE DESEMPENHO, TREINAMENTOS FORÇADOS - CARACTERIZAÇÃO. Tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO - QUANTUM- INDENIZATÓRIO. 2.1. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 2.2. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse

¹⁸BRASIL, TRT/MG - 01556-2008-110-03-00-8 RO - 4ªT Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault - Publi. 28-05-2009. Disponível em: <http://www.fiscolex.com.br/doc_16417615_ASSEDI0_MORAL_RESPONSABILIDADE_EMPRESA_INDENIZACAO_JUSTR_ABALHISTA_RESPEITO_DIGNIDADE_HONRA_MORAL_SAUDE_TRABALHAD0R.aspx>. Acesso em 20/09/2011.

público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 2.3. A dosimetria do -quantum-indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 2.4. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o -quantum- indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR 3226005720085050531 322600-57.2008.5.05.0531 - 3ª T - Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Publi. 07/10/2011 DEJT)¹⁹.

A empresa tem a obrigação de zelar pelos seus funcionários, no importe da sua saúde e segurança, o que abrange sua saúde psicológica. Segundo Ferreira (2010, p. 131), a empresa possui responsabilidade objetiva perante o judiciário no que tange a danos oriundos do assédio moral ao trabalhador.

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL. GESTÃO POR INJÚRIA PRATICADA PELO EMPREGADOR. REPARAÇÃO DO DANO MORAL DEVIDA POR OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CF/88, ARTS. 1º, III E IV, 5º, V, X E XIII E 170, CAPUT. CCB/2002, ARTS. 186, 927 E 944.1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (CF/88, art. 5º, V e X). 2. Os elementos dos autos dão conta de que as testemunhas ouvidas confirmaram que o empregador publicamente utilizava palavras de baixo calão para se dirigir aos empregados, demonstrando até mesmo seu racismo ao chamá-los pejorativamente de nordestinos, e de baianos burros. 3. A gestão por injúria ficou caracterizada nos autos, quando o correto seria o tratamento respeitoso e com urbanidade. A relação de subordinação não constitui salvo conduto ou autorização para que o superior hierárquico ofenda seus subordinados. [...] (TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011)²⁰

¹⁹ BRASIL, TST - AIRR 3226005720085050531 322600-57.2008.5.05.0531 - 3ª T - Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Publi. 07/10/2011 DEJT. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20559627/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3226005720085050531-322600-5720085050531-tst>>. Acesso em 20/09/2011.

²⁰ BRASIL, TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011. Disponível em: http://www.legjur.com/jurisprudencia/jurisp_index. Acesso: 02/11/2011.

Tanto as doutrinas quanto as jurisprudências entendem que assédio moral deve ser denunciado e os danos causados por essa violência reparados. Observe-se:

EMENTA: DANO MORAL/ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Entende-se por conduta abusiva impingir ao assediado pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos, causando situações de degradação das condições de trabalho, com ameaças de demissão, sobrecarga de trabalho, desmoralização perante os colegas, falta de reconhecimento e desprezo pelos esforços do empregado, de modo a conduzi-lo ao comportamento almejado pelo assediador. De outro lado, o dano moral apto a ensejar indenização deve causar constrangimento e sofrimento à vítima, além de repercutir perante terceiros, pois a irradiação dos fatos danosos perante estes é que denigre a imagem da pessoa. Para tal prova é mister que tenha havido alguma repercussão do fato capaz de expor o trabalhador a constrangimentos perante seus semelhantes, de tal modo que o sofrimento causado tenha reflexos conhecidos e sabidos por seus pares. Comprovada a ocorrência dos fatos relatados na exordial, bem como sua repercussão, correta a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral. **QUANTUM INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE.** Para a fixação do quantum indenizatório deve o julgador, diante do caso concreto, utilizar-se do meio que melhor possa representar os princípios de equidade e de justiça, levando em conta as condições lato sensu do autor e da ré, como também a potencialidade da ofensa, sua permanência e seus reflexos no presente e no futuro. (TRT/DF-TO - 01622-2010-012-10-00-0 RO – 3ª T – Rel. Desembargadora Márcia MazoniCúrcio Ribeiro. Publ. 21/10/2011)²¹

A empresa é responsável pelo local de trabalho que oferece, bem como pelos funcionários que possui, assim, assume a responsabilidade de reparar os danos oriundos do assedio moral nos termos do Código Civil, no seu artigo 186.

Assim, dispõe o art. 186 do Código Civil de 2002: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

²¹BRASIL, TRT/DF-TO - 01622-2010-012-10-00-0 RO – 3ª T – Rel. Desembargadora Márcia MazoniCúrcio Ribeiro. Publ. 21/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5606445/recurso-ordinario-ro-583200501510006-df-00583-2005-015-10-00-6-trt-10>>. Acesso: 02/11/2011.

A empresa não pode alegar desconhecimento dos fatos baseando na ausência de denúncias ou afirmando que os fatos são inócuos. Essas alegações não irão ausentar a responsabilidade por atos ilícitos:

EMENTA:PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA.O indeferimento da oitiva de testemunha, requerida com o fim de elucidar questão e fatos já comprovados, não caracteriza cerceamento de defesa, nem violação ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa, pois o Juízo formou seu convencimento por meio do conjunto probatório constante dos autos, o qual lhe proporcionou a exata compreensão da controvérsia, tornando inócua a oitiva da testemunha obreira (artigos 130 e 400, I, do CPC). Desse modo, não há qualquer nulidade por cerceamento do direito de defesa a ser declarada, razão pela qual rejeito a preliminar suscitada. **Rejeito.NULIDADE DA SENTENÇA. NÃO ACOLHIMENTO DE CONTRADITA.** São vários os fatores que interferem na autenticidade do depoimento e, ao narrá-los, inevitavelmente, a testemunha imprime-lhes, subjetivamente sua perspectiva dos fatos. Porém, o fato da testemunha ouvida não ser empregado da empresa reclamada é insuficiente para demonstrar a inaptidão do conteúdo de suas declarações prestadas em Juízo, ainda mais quando demonstrada coerência e firmeza na narração dos fatos que presenciou, tal qual na hipótese vertente. Diante das razões deduzidas, não há falar em violação aos artigos 829 da CLT e 405, § 3º, IV, do CPC como sustentado pela Recorrente. Preliminar que se rejeita. **MÉRITO RESCISÃO INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA.** O Reclamante ao alegar que o rompimento do vínculo empregatício deu-se de forma indireta, atraiu para si o ônus de provar fato constitutivo do seu direito, conforme previsto nos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, ônus do qual se desincumbiu mediante a prova testemunhal produzida nos autos. Desse modo, mantenho a sentença que reconheceu a ruptura contratual por justa causa do empregador. **Nego provimento. FATO SUPERVENIENTE À SENTENÇA.** As datas de afastamentos contidas nos atestados médicos de f. 108/113, não coincidem com as citadas pela testemunha do Obreiro, nas quais teria presenciado o tratamento do encarregado dos vendedores inadequado ao Autor, exceção apenas para o dia 25.04.2011, em que consta a presença do Obreiro no Núcleo de Reabilitação da Policlínica do Verdão das 09h00 às 11h00 (109). Desse modo, não procede à alegação da Reclamada de desconsideração do depoimento da testemunha baseando-se em tais documentos. **Nego provimento. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** Considerando que a indenização por dano moral está fundada em idênticas razões da rescisão indireta do contrato de trabalho, reconhecida a conduta faltosa ensejadora da dispensa com fulcro no art. 483, 'e', da CLT, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu a conduta assediadora da Reclamada. **Nego provimento. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO.** Constatada a existência do dano moral compete ao órgão julgador estabelecer o quantum da reparação, haja vista a legislação não prever critérios objetivos para a fixação do seu montante. Assim, o valor da indenização deve observar um parâmetro razoável, a fim de coibir o arbitramento de valores meramente simbólicos, bem como valores exorbitantes. Na hipótese, sopesando tais parâmetros, mostra-se razoável reduzir o valor da indenização fixada originariamente em 50%

(cinquenta por cento). Recurso parcialmente provido. (TRT/23 - RO 461201100223000 MT 00461.2011.002.23.00-0. 2ª T - Rel. DESEMBARGADORA LEILA CALVO - Publi. 07/10/2011)²²

A jurisprudência atesta a devida indenização:

EMENTA: RECURSOS ORDINÁRIOS. ASSÉDIO MORAL. Provado o nexo de causalidade entre o ato ilícito praticado e os danos sofridos pela parte adversa, perfaz-se devida a indenização, sobretudo porque evidenciada a culpa do empregador no tocante ao evento danoso. **VALOR DA INDENIZAÇÃO. MEDIDA PEDAGÓGICA.** Na quantificação da indenização, o julgador deve observar os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, não esquecendo o duplo caráter da medida - o satisfativo-punitivo. **PENA DE MULTA E INDENIZAÇÃO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A litigância de má-fé não se evidencia pelo simples exercício legítimo da ampla defesa pela parte que supõe lesada em seu direito, mas sim pelo mau uso do processo na busca de obter vantagem ilícita e para tanto alterando a verdade dos fatos, o que positivamente não se vislumbra do exame da controvérsia. Recursos ordinários conhecidos e parcialmente provido apenas o dos reclamados. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários oriundos da Vara do Trabalho de Imperatriz-MA, em que figuram como partes SCOPUS TECNOLOGIA S/A, BANCO BRADESCO S/A e MÁRCIO CORDEIRO LISBOA (recorrentes e recorridos). (TRT-16: 1530200901216004 MA 01530-2009-012-16-00-4 Rel. GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO Publi. 23/08/2011)²³.

A configuração do assédio moral como dano psicológico tem sido observado de forma consciente à luz da realidade socioeconômica e cultural, acompanhado o desenvolvimento da sociedade. Observe a seguinte notícia de uma jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região:

EMPRESA CONDENADA POR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região manteve a condenação por dano moral à empresa Panasonic do Brasil Ltda, que deverá indenizar um trabalhador em R\$ 18 mil chamado de "gay" por sua superiora

²²BRASIL, TRT/23 - RO 461201100223000 MT 00461.2011.002.23.00-0. 2ª T - Rel. DESEMBARGADORA LEILA CALVO - Publi. 07/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20563899/recurso-ordinario-trabalhista-ro-461201100223000-mt-0046120110022300-0-trt-23>>. Acesso: 02/11/2011.

²³BRASIL, TRT-16: 1530200901216004 MA 01530-2009-012-16-00-4 - Rel. GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO Publi. 23/08/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20265769/1530200901216004-ma-01530-2009-012-16-00-4-trt-16>>. Acesso: 02/11/2011.

hierárquica, fazendo-o passar por situação vexatória diante dos demais colegas de trabalho, fato que gerou comentários sobre uma possível preferência sexual do reclamante. O relator do recurso, desembargador David Alves de Melo Júnior afirma que "o empregado ou empregada em seu ambiente de trabalho merece respeito em sua dignidade de ser humano" e que "assédio moral de natureza sexual deve ser reprimido e não acobertado pelo comando empresarial". De acordo com o relatório, "a responsabilidade de reparação pelo dano moral surge tão logo se verificar o caso e a violação". Quanto ao valor arbitrado a título de dano moral, o relator entende adequada a importância já deferida em 1º Grau, no montante de R\$ 18 mil, posto que "mitiga o sofrimento e a humilhação funcional do trabalhador, sendo também um fator pedagógico, coibindo a repetição de eventos congêneres no futuro. A condenação guarda equilíbrio no seu valor e no conteúdo pedagógico que contém". O relatório foi aprovado à unanimidade de votos dos desembargadores e juízes convocados (...). (TRT da 11ª Região - 3189600-94-2006.5.11.0018.00 RO - 2ª T Rel. desembargador David Alves de Melo Júnior)²⁴

O papel da empresa está compreendido em um complexo panorâmico que visa prevenir, combater e reparar o assédio moral em seu âmago, haja vista sua responsabilidade perante seus funcionários e a obrigação de oferecer um ambiente saudável para a realização de suas atividades.

Outro ponto determinante que enseja na empresa, o papel de cuidar do assédio moral baseia-se no sistema capitalista, que percebe a empresa como grande prejudicada em casos de assédio moral, pois economicamente perde com indenizações e prestígio frente ao mercado.

²⁴Disponível em: <<http://www.direitolegal.org/tribunais-estaduais/empresa-condenada-por-dano-moral-no-trabalho/>>. Acesso 30/08/2011.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se propôs a apresentar e discutir o assédio moral nas relações de trabalho abrangendo a saúde dos trabalhadores vítimas, a ofensa ao princípio constitucional que é a dignidade da pessoa humana, assim como, o papel da empresa acerca desse mal.

Constatou-se na pesquisa realizada que o assédio moral é um mal que assola, ou que contamina um elevado percentual das relações trabalhistas, independente de sexo, idade ou profissão, causando dessa forma reflexos altamente negativos nessa relação, que em função da sua importância nos meios de produção e circulação de bens e riquezas, deveria ser mais bem protegida e valorizada, fomentando o desenvolvimento do país como um todo.

Não é possível falar em qualidade nas relações de trabalho se a saúde dos trabalhadores não recebe a proteção e o respeito devido. O direito constitucional do trabalho e da sadia qualidade de vida e do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado são simplesmente corrompidos, dilacerados pela violência moral.

A pesquisa remete ao entendimento de que o assédio moral existe em decorrência do interesse pelo lucro, bem como pela necessidade ser humano de se desfazer do outro, deste feito, se incorpora facilmente no ambiente de trabalho, que se caracteriza pela competitividade.

Constata-se ainda que o diagnóstico desse dano é de difícil percepção, pois pode ser facilmente, em visão geral e panorâmica, confundido com outros males, como o estresse. O assédio moral é um assunto pouco conhecido pelas duas partes, tanto pelas vítimas quanto pelos agressores e, por falta de conhecimento, essa violência ganha mais espaço, crescendo de forma assustadora, causando os mais profanos dos danos.

Por ser um assunto pouco conhecido, o suporte legal para repressão desse mal é limitado, haja vista que nosso ordenamento jurídico não conta com legislação específica e o tratamento dado a essa violência é realizado com fulcro na Constituição Federal e na

Consolidação das Leis Trabalhistas, que apesar da relevância, ainda é pouco, diante do alto patamar que o assédio moral pede vir a alcançar.

Com base na pesquisa desenvolvida, percebemos que as consequências do assédio moral para a saúde do trabalhador ultrapassam os limites do ambiente de trabalho, pois com sua saúde fragilizada não é somente sua vida profissional que está sendo afetada, e sim toda a sua estrutura humana.

O trabalho nos mostra que é inquestionável a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho contaminadas pelo assédio moral. Essa ofensa retira do homem direitos fundamentais, como o direito de trabalhar, deste feito, muitas vezes acaba por exaurir a única fonte de subsistência de uma família inteira.

Todavia, a prevenção dessa violência moral no trabalho desse ser realizada de forma a conscientizar as empresas da importância da qualidade do ambiente de trabalho saudável para um desenvolvimento satisfatório dos seus trabalhadores, o que é relevante para a economia do mercado e produção, porquanto aquilo que ofender essa condição deve ser reprimido.

E a conscientização dos trabalhadores de que as agressões no trabalho devem ser denunciadas e para que haja uma possível punição, e a restabelecimento de um local de trabalho acolhedor e propício ao respeito mútuo.

Esses resultados obtidos na pesquisa remetem-nos à conclusão de que o assédio moral no ambiente de trabalho inquestionavelmente vai causar o desequilíbrio emocional do trabalhador, afetando sua saúde física e psíquica e sua vida profissional, por meio de ataques ao seu direito individual que é sua honra, a imagem e dignidade, causando-lhe de consequência doenças profissionais podendo até mesmo levá-lo à morte.

De outra banda, os reflexos do assédio moral também podem refletir negativamente sobre a empresa, causando-lhe prejuízos financeiros irreparáveis.

Diante dessa constatação é mister reconhecer que a prevenção do assédio moral é algo indispensável para conquista de um ambiente de trabalho considerado salutar e amistoso. Isso porque serão por meio dessa disseminação de informações, debates, estudos e, sobretudo na

conscientização da sociedade e das relações de trabalho que poderão culminar ações direcionadas à sua prevenção.

Considerando esta uma questão social, é passível a sua configuração como uma ameaça, daí a necessidade de lutar a favor da sua punição, para que deixe de ser uma expressão muito comum e presente nas relações de trabalho, mas infelizmente pouco discutida pela sociedade.

REFERÊNCIAS

Livros, doutrinas e cartilhas:

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008.

ÁVILA, RosemariPedrotti de. *As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

AZEVEDO, Schirleietall. *Cartilha: Assédio moral nas relações de trabalho - Saiba como se defender*. Florianópolis.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2006.

_____. *Assédio Moral: Ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livra-se de trabalhadores indesejáveis*. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. *Assédio moral*. LTr, 2000.

COSTA, Orlando Teixeira da. *O trabalho e a Dignidade do Trabalhador, in revista do Tribunal Superior do Trabalho: órgão oficial da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

SPACIL, Daiane Rodrigues; Rambo, Luciana Ines; Wagner, Jose Luis. *Assédio Moral: A micro violência do cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público*. Wagner Advogados Associados.

_____. *Assédio Moral*. Brasília: EMBRAPA, 2005.

TOZINI, Abílio Valério; HORTA, Roberto Odilon; BARRETO, Margarida. *Assédio moral – Acidente invisível que Poe em risco a saúde e a vida do trabalhador*. Rio de Janeiro: SINDIPETRO e Secretarias de Saúde, Tecnologia e Meio Ambiente e de Imprensa e Divulgação.

FERREIRA, D. S. *Assédio moral: relações desumanas nas organizações*. Rio de Janeiro: Exato, 2003.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas: Russell Editores, 2010.

FREITAS, M. E. *Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?*. São Paulo, 2007.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral – A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

MACIEL, R. H. et al. *Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia*. *Psicologia & Sociedade*. Recife, 2007.

PARREIRA, Ana. *Assédio Moral: Um Manual de Sobrevivência*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2007.

SILVA, Jose Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Mallheiros, 2000.

Leis e Declarações:

BRASIL, *Constituição Federal*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

CÉSPEDES, Livia; PINTO, Antônio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz Santos. *CLT, Constituição Federal e Legislação Complementar*. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____ Consolidação das Leis Do Trabalho. São Paulo: Saraiva 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948*. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 20/09/2011.

Jurisprudências:

BRASIL, TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rela. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.. Disponível em: www.jurisite.com.br/jurisprudencias/trabalho/assediomoral.html. Acesso em: 20/09/2011.

BRASIL, TRT/SP - 00434200707502006 (00434200707502006) - RO - Ac. 14ªT 20101014192 - Rel. DAVI FURTADO MEIRELLES - DOE 19/10/2010. Disponível em:

<<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=22610>>. Acesso em: 20/09/2011.

BRASIL, TRT/MG - 01556-2008-110-03-00-8 RO - 4ª T Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault - Publi. 28-05-2009. Disponível em: <http://www.fiscolex.com.br/doc_16417615_ASSEDIO_MORAL_RESPONSABILIDADE_EMPRESA_INDENIZACAO_JUSTRABALHISTA_RESPEITO_DIGNIDADE_HONRA_MORAL_SAUDE_TRABALHADOR.aspx>. Acesso em 20/09/2011.

BRASIL, TST - AIRR 3226005720085050531 322600-57.2008.5.05.0531 - 3ª T - Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Publi. 07/10/2011 DEJT. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20559627/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3226005720085050531-322600-5720085050531-tst>>. Acesso em 20/09/2011.

BRASIL, TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) RO - Ac. 4ª T 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011. Disponível em: http://www.legjur.com/jurisprudencia/jurisp_index. Acesso: 02/11/2011.

BRASIL, TRT/DF-TO - 01622-2010-012-10-00-0 RO - 3ª T - Rel. Desembargadora Márcia MazoniCúrcio Ribeiro. Publi. 21/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5606445/recurso-ordinario-ro-583200501510006-df-00583-2005-015-10-00-6-trt-10>>. Acesso: 02/11/2011.

BRASIL, TRT/23 - RO 461201100223000 MT 00461.2011.002.23.00-0. 2ª T - Rel. DESEMBARGADORA LEILA CALVO - Publi. 07/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20563899/recurso-ordinario-trabalhista-ro-461201100223000-mt-0046120110022300-0-trt-23>>. Acesso: 02/11/2011.

BRASIL, TRT-16: 1530200901216004 MA 01530-2009-012-16-00-4 - Rel. GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO Publi. 23/08/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20265769/1530200901216004-ma-01530-2009-012-16-00-4-trt-16>>. Acesso: 02/11/2011.

Sites:

Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/fases-da-humilhacao-no-trabalho/>>. Acesso 12/04/2011.

Disponível em: <<http://www.direitolegal.org/tribunais-estaduais/empresa-condenada-por-dano-moral-no-trabalho/>>. Acesso 30/08/2011.