

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

INGRID EMANUELLE SANTOS OLIVEIRA

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE LABORAL:
O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Aracaju

2013

INGRID EMANUELLE SANTOS OLIVEIRA

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE LABORAL:
O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

**Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe como um dos
pré-requisitos para obtenção de grau de bacharel
em Direito.**

ORIENTADOR: PROF. ESP. OLAVO PINTO LIMA

**Aracaju
2013**

INGRID EMANUELLE SANTOS OLIVEIRA
VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE LABORAL:
O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada, como exigência parcial para obtenção do grau ou título de bacharel em Direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovada em _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof. Esp. André Luiz de Almeida Paixão
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof. Esp. José Carlos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Dedico a presente pesquisa aos meus pais, Vânia e Geraldo, pelo apoio incondicional na minha trajetória de vida.

A minha irmã Danielle e ao meu noivo Elias que me incentivaram dia a dia e pacientemente me acompanharam na conclusão dessa etapa de formação.

Ao meu orientador, Prof. Esp. Olavo Pinto Lima, por compartilhar de seu amplo conhecimento jurídico e dedicar seu tempo no desenvolvimento desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, autor da minha história, o meu protetor e ajudador, que com um amor sem reservas me concedeu a realização desse sonho. Grandes coisas Ele fez e faz por mim, por isso ao único Deus eu dedico tudo o que sou e tudo o que tenho a cada dia.

Aos meus pais, Vânia e Geraldo, que sempre me incentivaram e são os meus exemplos de caráter e determinação. “Não há em nosso vocabulário palavras suficientes para expressar todo o amor e gratidão que tenho por tudo que vocês dedicaram a mim”.

A minha irmã Danielle e ao meu noivo Elias que com palavras e gestos de carinho não me permitiram desanimar ou desistir. “A confiança que vocês transmitem pra mim me leva a acreditar que posso conseguir”.

A minha família, avó Moacir, mulher guerreira; aos meus avós que já descansam (José, Valmira e Geraldo), muitas saudades; tios(as), primos(as), enfim, a todos aqueles que compõem o meu laço familiar e que de alguma forma contribuíram para a minha formação e me ajudaram a crescer e ser como sou.

Aos meus amigos, os verdadeiros amigos, os quais tornaram a minha caminhada mais prazerosa, aguentaram-me nos momentos de puro stress, fizeram-me sorrir quando estava triste e muito me ampararam.

A Dra. Kelly Chrystian, advogada e amiga, que muito me ensinou durante minha trajetória acadêmica e me oportunizou conhecimento e vivência na área jurídica, transmitindo-me o que sabe e depositando confiança no meu trabalho.

Aos professores que foram essenciais para a minha formação acadêmica. Cada ensinamento, cada avaliação, serviu para que eu reafirmasse o meu desejo em seguir a carreira jurídica. Em especial, ao meu orientador Prof. Olavo Pinto Lima pelas horas dedicadas para que a conclusão desse trabalho fosse possível.

E, por fim, à FANESE. Não poderia deixar de agradecer a instituição que se tornou minha segunda casa durante esses cinco anos passados. Aprendi admirá-la por não se enquadrar na frieza educacional que muitas outras estão imersas e por saber que nela tornei-me uma Bacharela em Direito, concretizando o meu sonho.

Valor, sempre valor! Não há virtude sem essa qualidade. Valor para vencer a preguiça, para defender a pátria e proteger os semelhantes em qualquer ocasião! Valor para resistir aos maus exemplos e aos desenganos injustos, valor para sofrer enfermidades, penas e angústias de toda espécie, sem covardes queixumes, valor para aspirar a uma perfeição a que jamais devemos deixar de aspirar.

Sílvio Pellico

RESUMO

Esta monografia é o resultado de pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assédio moral nas relações de emprego. O objetivo do presente trabalho é apresentar um panorama histórico, bem como demonstrar os reflexos da violência psicológica no ambiente laboral, elencando suas consequências aos sujeitos que compõe a relação empregatícia. Ênfase será dada na desmistificação do assédio moral, evidenciando os principais elementos caracterizadores da agressão psicológica entre empregados e empregadores. Serão expostas algumas medidas preventivas, que se adotadas, reduzem a incidência desse mal no local de trabalho. Em seguida, trataremos sobre as formas de reparação, comprovados os danos sofridos pelas vítimas desse tipo de assédio. Muito já se avançou e, certamente, ainda há muito para ser conquistado na afirmação no direito do trabalho das garantias à dignidade humana e ao direito de personalidade do empregado. O assédio moral nas relações de emprego é mais corriqueiro do que se imagina, e é impulsionado pelas pressões e cobranças do mercado atual, portanto necessita de mais estudos e trabalhos de conscientização para buscar possíveis formas de detê-lo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; relações de emprego; dano.

ABSTRACT

This monograph is the result of doctrinal and jurisprudential research about bullying in employment relations. The aim of this paper is to present a historical overview, as well as demonstrating the effects of the psychological violence in the workplace, listing its consequences to individuals who make up the employment relationship. Emphasis will be given the demystification of bullying showing the main elements characterizing the psychological aggression between employees and employers. Will exhibit some preventive measures that if adopted, reduce the incidence of this illness in the workplace. Then treat on proven ways to repair the damage suffered by the victims of such harassment. Much has been achieved, and certainly there is much to be gained in the assertion in labor law guarantees the right to human dignity and personality of the employee. Bullying in employment relations is more commonplace than ever, driven by the pressures and demands of the current market therefore needs further studies and awareness to seek possible ways to stop him.

KEYWORDS: Bullying; employment relations; damage.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 PANORAMA HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL.....	16
2.1 Noções Gerais sobre o Assédio Moral Trabalhista no Brasil	19
3 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	25
3.1 Implicações às Vítimas Assediadas.....	26
3.2 Responsabilidade do Empregador e do Assediador.....	29
3.3 Desmistificação do Assédio Moral nas Relações de Emprego.....	33
4 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO	37
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Numa análise histórica, pode-se dizer que atualmente a humanidade encontra-se num período chamado de pós-modernidade, quando as diversas frações da sociedade passam por mudanças constantes, sejam elas no âmbito social, político, econômico ou tecnológico, as quais influenciam diretamente na formação pessoal de cada indivíduo.

A violência psicológica, mais conhecida por assédio moral, afeta diretamente a estrutura emocional e sentimental dos seres humanos, intervindo no que é chamado de caráter.

Na busca por melhor compreender o significado da palavra assédio, o dicionário Aurélio (2010) conceitua como “colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade”. Já no que concerne à moral, o conceito é bastante subjetivo e amplamente discutido entre os estudiosos, filósofos e doutrinadores. Para Felker (2007, p. 29), a moral “tem origem etimológica do latim *mos, mores*, denota do costume, usos, conduta reiterada, *daí moralis*, relativos aos costumes”.

O assédio moral é uma realidade que ocorre nas relações familiares, nas instituições escolares e, não sendo diferente, também se faz presente nas relações de trabalho.

No ambiente laboral, esse tipo de violência desperta em cada trabalhador assediado múltiplos sentimentos, entre eles repúdio, tristeza, opressões psicológicas, inferioridade, o que dificulta o seu desenvolvimento no trabalho.

O fenômeno chamado assédio moral, apesar de já existente desde os primórdios da instituição das relações trabalhistas, é um tema que vem ganhando fôlego na atualidade, considerando que os direitos e deveres trabalhistas têm sido muito mais explicitados.

Freitas (2007, p. 2) define o Assédio Moral como sendo “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional.” É algo que em regra atenta contra a personalidade, contra a dignidade da pessoa humana e a integridade

física ou psíquica de uma pessoa e, em muitos casos, põe em perigo o emprego e a qualidade do ambiente de trabalho.

Existem algumas atitudes que são consideradas abusivas no ambiente de trabalho, sendo traçadas por alguns estudiosos, como: marcar tarefas com prazos impossíveis, atribuir o cumprimento de tarefas triviais, ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros, dissimular informações, divulgar rumores maliciosos, criticar com persistência e subestimar esforços. (GUIMARÃES, 2009, p. 49)

O presente trabalho tem como intuito analisar as relações trabalhistas, na modalidade relação de emprego, identificando os abusos e buscar a apresentação de meios para a prevenção desses incidentes de violência contra a moral.

A problemática que gira em torno do assédio moral traz um leque de vertentes e parâmetros que devem ser analisados, não somente na esfera trabalhista como também nos diversos ramos do direito, o que possibilita uma melhor compreensão do tema.

Apresentar a importância de manter uma relação trabalhista saudável tem por finalidade despertar os olhares da sociedade para o respeito ao outro e a necessidade de estabelecer limites nas relações interpessoais, fazendo com que o crescimento profissional e o desenvolvimento de uma empresa não falem mais alto que a satisfação e o desejo de realização pessoal de seus empregados.

Na atualidade, devido à competitividade do mercado de trabalho, as relações de emprego são marcadas por uma grande pressão psicológica, iniciada primeiramente no próprio interior do trabalhador, e em sequência impulsionada pelos próprios empregadores, superiores hierárquicos, ou mesmo pelos colegas que ocupam a mesma faixa da pirâmide organizacional.

O assédio moral é um tema considerado bem atual, tendo em vista que poucos sabem o real significado desse termo, o que dificulta a identificação do momento em que realmente se configura esse tipo de violência que tem se tornado tão frequente.

Os estudos acerca desse tipo de assédio são recentes e ainda pouco explorados. No Brasil só foi dado enfoque a partir do final do século XX e dos primeiros anos do século XXI. Conseqüentemente, realizar pesquisas com o foco no assédio moral nas relações de emprego despertará a discussão acerca do tema,

dando uma abrangência maior nesse gravíssimo problema enfrentado dentro das empresas, agregando-se informações para manter a sociedade bem informada de seus direitos e deveres, afastando dúvidas e estabelecendo diretrizes básicas.

Hoje, em qualquer organização empresarial com a presença de relações de emprego, seja de pequeno ou grande porte, é possível identificar a ocorrência de coação, stress, altos níveis de cobrança, a busca pelo impecável, por uma maior produtividade, enfim, esses pontos se apresentam como uma linha tênue apta a estabelecer o assédio moral.

A escassez de trabalhos científicos que abordem o tema, além da necessidade de tornar conhecida essa problemática, justificam a relevância da presente pesquisa. Compreender o conceito de assédio moral, observando a sua ocorrência nas relações empregatícias, elencar meios para prevenir e combater, bem como estabelecer a responsabilidade do empregador quando da incidência deste assédio no ambiente de trabalho são alguns dos objetivos propostos no presente trabalho.

Com o presente estudo procuraremos esclarecer certas questões como: Quais são as principais características que configuram a existência de assédio moral no ambiente de trabalho? O assédio moral traz alguma consequência para a vida pessoal e profissional do trabalhador? Quais são essas consequências? Quem poderá ser responsabilizado pelos danos causados ao assediado no ambiente de trabalho? O que cabe ao empregador fazer para evitar a incidência do assédio moral nas relações de trabalho sobre sua direção? Quem são os personagens da relação trabalhista que são tidos como principais alvos da violência e humilhação? Como pode ser feita a prevenção do assédio moral?

A metodologia utilizada no presente estudo foi à pesquisa bibliográfica, considerando que esta oferece meios que auxiliam na definição e resolução dos problemas já conhecidos, como também possibilita a exploração de diversas áreas que ainda não foram abordadas. Permite também que um tema seja analisado sob novo enfoque ou abordagem, produzindo novas conclusões.

O estudo da problemática proposta se desenvolverá a partir da interpretação de fundamentos doutrinários e jurisprudenciais, além da análise de artigos e textos que abordam a questão em epígrafe.

Com a finalidade de traçar um cenário atual da violência psíquica ocorrida no ambiente de trabalho, identificando seus sujeitos e estabelecendo possíveis limites para prevenir esse tipo de assédio, a pesquisa contribuirá para a formação de um meio de trabalho mais saudável, que observa os fundamentos básicos da dignidade da pessoa humana, a fim de proporcionar uma competitividade mais justa no mercado de trabalho contemporâneo.

Pequenos atos de violência psicológica no ambiente de trabalho são tão corriqueiros que às vezes passam despercebidos, pois normalmente as vítimas assediadas temem retaliações em caso de denúncia, ou mesmo, nem sabem como buscar auxílio.

A presente pesquisa será dividida em 3 (três) capítulos principais, nos quais o tema será abordado da seguinte forma, respectivamente: Panorama histórico do assédio moral; Reflexos do assédio moral nas relações de emprego; Propostas de prevenção e reparação.

Pretende-se, inicialmente, fazer um levantamento histórico dos principais conceitos suscitados acerca do tema, ou seja, expor como começou a ser abordado esse assunto nas relações trabalhistas, traçando um panorama histórico do assédio moral.

Posteriormente, conceituar e classificar os tipos de violência psicológica existentes, as principais diferenças entre elas, tentando mostrar as mudanças que ocorreram ao longo dos anos, inclusive, sob o ponto de vista jurídico/social. Analisar como o assédio moral é tratado aqui no Brasil, mostrando na legislação de que forma esse tipo de violência pode ser enquadrado e qual tem sido o entendimento da jurisprudência.

No segundo capítulo, tratar-se-á das consequências que o assédio moral pode trazer aos assediados e aos assediadores, quais são seus efeitos e de que forma afeta as relações trabalhistas. No que diz respeito à desmistificação do assédio moral nas relações de emprego, serão apresentados alguns pontos que em regra confundem a configuração desse tipo de violência no ambiente laboral, evitando-se que ações judiciais com esse objeto ocasionem condenações indevidas ou enriquecimento ilícito.

Por fim, no terceiro capítulo serão apresentados alguns meios para prevenir e reparar o assédio moral no ambiente de trabalho, como também, as implicações para as vítimas e a responsabilização dos assediadores serão demonstradas.

2 PANORAMA HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

Desde os primórdios da humanidade é possível identificar a existência de algumas características que marcam a moral de cada indivíduo. Faz parte da essência das relações humanas a competitividade, a hierarquização, as cobranças por atitudes diversas do outro, enfim, os relacionamentos interpessoais sujeitam-se as formações éticas e morais de cada ser humano.

Para Carvalho (2010, p. 105), o assédio moral pode originar-se nos diversos tipos de relações do indivíduo.

O assédio moral é uma realidade que, infelizmente, faz-se presente em toda parte, com repercussões dramáticas na esfera familiar, estudantil e com maior intensidade no ambiente de trabalho, em decorrência da relação de subordinação existente entre capital e força de trabalho.

Segundo a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17 apud ALKIMIN, 2007, p. 36), o assédio moral é:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Seu conceito já foi objeto de estudo e discussão de alguns doutrinadores, visto que, por ser um termo relativamente recente, foi necessário estabelecer alguns critérios para sua definição e diferenciação de outros tipos de assédio e atentados contra a moral.

Para Alkimin (2007, p. 36/37), o assédio moral nas relações de emprego, possui a seguinte conceituação:

[...] o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou "psicoterror", é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

O assédio moral em si não é algo novo, não é um evento que surgiu somente na contemporaneidade. É possível identificá-lo desde a antiguidade. Porém, somente na década de 80 e 90 os estudiosos começaram a pesquisar sobre esse fato tão corriqueiro nas relações trabalhistas. Por meio das publicações e estudos realizados, muitas dúvidas foram surgindo e nos dias atuais ainda há muito que ser tratado e discutido sobre o assunto.

Um estudo científico realizado por Heiz Leymann, psicólogo alemão, juntamente com sua equipe de trabalho, resultou na problemática que envolve o assédio moral, fazendo dele um dos precursores na abordagem sobre o tema. Por intermédio de algumas entrevistas, eles possibilitaram uma análise de alguns fatos ocorridos no ambiente de trabalho e os efeitos gerados sobre a saúde do trabalhador. (HIRIGOYEN, 2008, p. 65)

O referido estudo foi essencial para identificar que o assédio moral gera problemas ou dificuldades na saúde psíquica do assediado, sendo necessário identificar alguns pontos que, se ausentes, afastam a possibilidade de assédio, podendo apenas constituir um dano moral por situação vexatória, cabendo verificar caso a caso.

O psicólogo Leymann conceituou o assédio moral como:

Deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de superior ou colega(a) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (FELKER, 2007, p. 183)

É imprescindível frisar que essa temática deve ser estudada de maneira multidisciplinar, visto que a matéria é objeto de estudo de diversas ciências, as quais seriam psicologia, sociologia, direito e medicina (do trabalho e psiquiatria), pois o tema apresenta aspectos da agressão ao trabalhador de ordem psíquico emocional.

Estudos científicos mostram como se dava o assédio moral no trabalho nos países da Europa, o que foi bastante relevante para o início das pesquisas aqui no Brasil, como por exemplo, a dissertação sobre assédio moral, escrita pelo doutor Klaus Niedl da Universidade de Viena, autor da primeira tese de doutorado sobre o *mobbing*, termo utilizado para descrever manobras hostis e frequentes no local de trabalho de forma sistemática; os estudos do doutor em psicologia do trabalho, Heiz

Leymann, um dos primeiros estudiosos desse tipo de violência psicológica (1984); as contribuições da médica Marie-France Hirigoyen; do italiano Harald Ege e do alemão Dieter Zapf. (BARRETO, 2006).

O termo assédio moral, em outros países é conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), *bulling* (Estados Unidos), que de modo geral representam atentados contra a dignidade da pessoa humana nas diversas dimensões da sociedade.

No ambiente de trabalho, a violência moral não deve ser confundida com situações de estresse, desconforto, discussões esporádicas. Há elementos caracterizadores que devem ser observados. Por ser um tipo de abuso que atinge principalmente o psicológico, é de difícil identificação, sendo necessário que esses comportamentos ocorram por um período prolongado, planejado e desestabilize a vítima.

Para Alice Monteiro de Barros (2010, p. 930), existem alguns elementos que configuram o assédio moral com, os quais a doutrina e a jurisprudência na atualidade estão em concordância, esses são: a intensidade da violência psicológica, sendo necessário que ela seja grave seguindo os parâmetros do homem natural e não partindo de um pressuposto subjetivo da vítima; a extensão no tempo, ou seja, situações que não ocorrem com frequência não é assédio moral; o fim do assediador em gerar um dano psíquico ou moral, visando à marginalização no ambiente de trabalho; e, por fim, a configuração de um dano psíquico, quando a vítima apresenta alterações no seu equilíbrio emocional, constituindo uma enfermidade que deve ser diagnosticada clinicamente.

No que concerne aos tipos de assédio moral, a doutrina majoritária apresenta três espécies que, para Alkimin (2007, p. 62), classifica-se em: “vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico)”.

O assédio moral vertical descendente é o considerado mais corriqueiro nas relações de emprego, visto que na forma como se dá a organização do trabalho na atualidade, observada a hierarquia e a crescente competitividade e lucratividade,

o empregado é alvo de maiores exigências para um adequado enquadramento e produtividade. Este pode ser cometido pelo empregador ou superior hierárquico.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – buscou enfrentar o problema do assédio moral através da Convenção n. 111, de 1958, que começou a vigorar em 1960 e foi ratificada no Brasil em 1965. A referida Convenção é concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão e apesar de não enfrentar diretamente o problema do assédio moral, tem sido utilizada para fundamentar, de forma indireta, o combate a esse tipo de violência. (FELKER, 2007, p. 209)

No art. 1º da Convenção n. 111 ficou explicitado o tipo de discriminação a ser combatida:

Artigo 1º - 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. (BRASIL, [n.p.]

Assim, constata-se que a violência contra a moral pode iniciar-se como uma forma de discriminação de qualquer natureza, através da exclusão ou tratamento diferenciado com determinado indivíduo.

2.1 Noções Gerais sobre o Assédio Moral Trabalhista no Brasil

No Brasil, a temática do assédio moral ganhou fôlego, no ano de 2000, com o surgimento dos primeiros recortes na imprensa, sobretudo impulsionado pela publicação da pesquisa pioneira da médica do trabalho Margarida Barreto, através

da sua dissertação de mestrado intitulada “Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações”, publicada pela editora PUC/SP.

Na legislação federal ainda não há uma previsão legal específica que penalize o assédio moral nas relações trabalhistas. Muito se discute sobre a tipificação do assédio moral no Código Penal, na Consolidação das Leis Trabalhistas ou ainda pela criação de uma nova Lei que trate sobre o tema. Porém, na Constituição Federal do Brasil, há alguns artigos que garantem os direitos dos trabalhadores em possuírem um ambiente de trabalho seguro e sadio.

Outras normas constitucionais também servem como fundamento legal, assim podemos citar os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado. (ZANETTI, p. 22)

Porém, no âmbito estadual e municipal já foram editadas algumas leis e projetos de leis acerca desse assunto, visando eliminar, ou reduzir, a incidência de assédio moral, especialmente no serviço público, destacando-se a Lei n. 13.288, de janeiro de 2002, do município de São Paulo. A referida lei dispõe em seus artigos sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral por servidores públicos municipais da Administração Direta e Indireta. No parágrafo único, artigo 1º da referida lei é apresentado um conceito de assédio moral, vejamos:

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

Alguns Estados e Municípios têm legislado sobre o assédio moral no local de trabalho, demonstrando a importância e o interesse em implantar medidas de prevenção e punição. No entanto, vê-se que na maioria dos casos tem sido abordado apenas o tema no âmbito da administração pública, coibindo esse tipo de violência na esfera do serviço público.

Desde que esse tipo de violência psicológica passou a despertar os olhares dos legisladores e, especialmente, dos empregadores do mercado brasileiro, têm-se buscado um meio de reprimir o assédio baseando-se, por analogia, em princípios e normatizações já utilizadas no direito trabalhista, enquanto aguarda-se a aprovação de uma lei específica, evitando-se assim um mal maior.

Felker (2007, p. 200) apresentou em sua obra alguns relatos a esse respeito:

Algumas empresas, também, já têm se preocupado com os efeitos do assédio moral, procurando estabelecer regras internas de conduta para evitar a sua ocorrência. Em parte considerando a pessoa do trabalhador, vítima da ofensa, em parte pelos prejuízos econômicos que advêm das condenações, cada vez mais frequentes, penalizando condutas indevidas e violadoras de direitos mínimos que dizem respeito à honra, à intimidade, à dignidade do trabalhador, cometidas por prepostos e que, ao final, vão refletir nos cofres da empresa.

O art. 483 da CLT traz algumas condutas que remetem, em sua essência, ao assédio moral, que em muitos casos passa a ser usado subsidiariamente aos casos de violência no ambiente de trabalho. Observemos:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

(BRASIL, [n.p.])

Ele está em constante descoberta no mundo moderno, pois diante da competitividade existente no mercado de trabalho, cada vez mais as empresas tornam-se mais exigentes nos quesitos de pró atividade, disponibilidade, especialização, produtividade, etc. Atualmente,

[...] com o mundo altamente globalizado e competitivo, houve mudanças nas relações trabalhistas. O trabalhador teve que se

adaptar a um novo estilo de trabalho e adquirir e potencializar certos tipos de características. Teve que passar a ser mais independente, competitivo, inovador e qualificado. Assim, é neste contexto que surgem as práticas coercitivas. (OLIANI, p. 05)

Além da competição entre as empresas na busca por um espaço de reconhecimento no mercado, as pessoas, em sua essência, perderam um pouco a noção de respeito e limites que são necessários a um bom relacionamento interpessoal. Nos dias atuais, constata-se que o povo brasileiro anseia por promoções, aumentos de salário, gratificações, entre outros benefícios, a todo custo. Nem que para isso seja preciso impedir o crescimento do outro, ou ainda, desmoralizá-lo para que se ocupe o lugar que era dele. Ou seja, o assédio moral é algo que ultrapassa o ambiente laboral, estando intimamente ligado ao caráter do ser humano.

Portanto, a identificação da violência psicológica no ambiente de trabalho tem sido tão difícil. Na jurisprudência pátria pode-se encontrar vários entendimentos divergentes acerca da configuração do assédio moral, sendo necessárias provas concretas sobre os fatos narrados que demonstrem o dano moral sofrido.

Segue um trecho do acórdão que apresenta uma breve conceituação sobre o assédio moral e também corrobora alguns fatores que devem ser observados para a constatação desse tipo de violência no ambiente laboral. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral no trabalho é espécie do gênero dano moral, sendo também instituto conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho. Configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador, à situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, a provocarem no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. A realização de extensa jornada suplementar, embora reconhecida em outra demanda contra o mesmo empregador, não configura hipótese de dano moral ou existencial a ser indenizado. Recurso do reclamante desprovido. (...) (TRT-4 - RO: 2073620115040241 RS 0000207-36.2011.5.04.0241, Relator: LEONARDO MEURER BRASIL, Data de Julgamento: 10/05/2012, Vara do Trabalho de Alvorada). (BRASIL, 2012, [n.p.])

No mesmo sentido, a decisão abaixo apoia a ideia de que é essencial a apresentação de provas reais de ofensa à dignidade do trabalhador para que seja caracterizada a incidência do assédio.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. NAO CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONDUITA ABUSIVA DO EMPREGADOR. Não demonstrando o obreiro ter sido vítima de conduta abusiva do empregador, consubstanciada em gestos, palavras, comportamentos ou outras atitudes que atentassem contra sua dignidade ou integridade psíquica ou física, degradando deliberadamente as condições do ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego, não há que se falar em assédio moral no trabalho. Sentença que se mantém. (TRT-14 - RO: 20320094011400 RO 00203.2009.401.14.00, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, Data de Julgamento: 26/08/2009, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0159, de 27/08/2009). (BRASIL, 2009, [n.p.]

O Ex Deputado Federal Mauro Passos, em 2003, apresentou um Projeto de Lei de nº. 2.369/2003 que visava regulamentar a proibição de assédio moral nas relações de trabalho. Segue a íntegra:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

No entanto, a situação atual do referido projeto é que foi apensado ao Projeto de Lei nº 6.757/2010, de autoria do Senador Federal Inácio Arruda, que tem como finalidade alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para acrescentar regulamentação sobre coação moral. Todavia, este projeto ainda encontra-se em discussão na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). (Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837&ord=1>>.)

3 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A incidência do assédio moral nas relações de emprego dá origem a consequências prejudiciais e, em alguns casos, até mesmo irreversíveis a todos os sujeitos envolvidos no contexto da violência psicológica.

O assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja no aspecto pessoal, seja no profissional, bem como prejudica economicamente o próprio empregador em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de prejuízos para a coletividade, haja vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias precoces. (ALKIMIN, 2007, p. 83)

Ações abusivas no ambiente laboral geram diversas reações por parte das pessoas assediadas, afetando desde os comportamentos até a saúde física e psicológica, bem como, entre outras consequências, impedindo que se estabeleça uma relação saudável entre os empregados e empregadores.

Os reflexos do assédio moral são certamente bem diferenciados para a vítima, para o assediador e para a empresa envolvida na relação trabalhista as variações são determinadas conforme se identifica o protagonista da ação. Cada qual suportará consequências distintas.

Em pesquisa realizada por Barreto (2006, p. 29), os assediados falam sobre a forma como se sentiam diante da violência moral sofrida:

Como você se sentiu ao acontecer tal situação? Todos confirmavam a vivência de constrangimentos e desqualificações com respostas variadas: “me senti humilhado; sem valor; um lixo; um João-ninguém”; “um pedaço de papel amassado”; “uma coisa”; “um objeto”; “um trapo de pano velho”, entre outros. Se inicialmente diziam: “senti-me igual a pó”; “um lixo”; “sem valor”, perguntava-lhes o que isso significava, e a resposta reafirmava o anterior: “Humilhado”.

É essencial que a pessoa assediada comprove que foi prejudicada com o assédio, visto que na esfera da responsabilidade civil não há possibilidade de reparação se não houver dano ou prejuízo. Existem pessoas que possuem uma imunidade psicológica ao assédio, ou seja, são alvos dessa violência, mas não se permitem atingir. (ZANETTI, p. 37)

A agressão moral no ambiente de trabalho, além de gerar consequências para as vítimas assediadas e para os agressores, afeta também o Estado, uma vez que, muitas vezes, as vítimas necessitam afastar-se do emprego, ficam em licença médica e findam por onerar a previdência social.

3.1 Implicações às Vítimas Assediadas

Inicialmente cabe-nos identificar o perfil das vítimas de assédio moral o que não é uma tarefa tão simples. Alguns estudiosos consideram que as mulheres são alvos mais frequentes desse tipo de violência, no entanto, os homens também sofrem com esse mal. Zimmermann (p. 7) apresenta algumas características que auxiliam na identificação do perfil das vítimas assediadas, seguem algumas:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- Os que atingem salários muito altos;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- São mais competentes que o agressor;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Mulher em um grupo de homens;
- Homem em um grupo de mulheres;
- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- Aqueles que vivem sós.

Independentemente do sujeito dos atos abusivos e sutis caracterizadores do assédio, é certo que as vítimas, sem distinção de grau de escolaridade ou nível econômico e social, passam a sofrer consequências traumatizantes em seu organismo, como também são atingidas severamente no âmbito emocional e psicológico.

Os doutrinadores relacionam, através de pesquisas realizadas em campo, alguns dos danos sofridos na esfera do corpo. Elencamos alguns:

- Aparelho digestivo (bulimia, problemas gástricos, úlceras, gastrite, refluxo);

- Respiratório (falta de ar, sufocamento);
- Articulações (dores musculares, tremor);
- Cérebro (ataques de pânico, depressão, insônia);
- Problemas cardíacos;
- Outros decorrentes da baixa do sistema imunológico.

Assim, o adoecimento do trabalhador no seu ambiente laboral, bem como distúrbios psíquicos destes, tem como um dos fatores determinantes a violência moral sofrida nas relações interpessoais dos empregados e empregadores. Geralmente, o sofrimento se dá de forma gradual e silenciosa, mas se dilata de maneira rápida e notável.

Em pesquisa disponibilizada no site www.assediomoral.org, entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres que foram vítimas de opressão no ambiente profissional, revelam como cada sexo reage a esse tipo de situação de forma percentual (Quadro 1). Vejamos:

Quadro 1 - Consequências do Assédio Moral

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

Fonte: Disponível no site www.assediomoral.org

O homem busca no emprego uma fonte de sobrevivência, mas não somente isto, busca uma satisfação pessoal e familiar, contudo a pressão psicológica afeta os relacionamentos sociais e familiares, gerando prejuízos no convívio interpessoal do assediado. Nesse mesmo sentido pensa Alkimin (2007, p. 86):

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Outro fator relacionado ao assédio moral é a queda na produtividade, já que o ambiente laboral torna-se um local de desconforto, pelas pressões e perseguições sofridas, o que dificulta o exercício das funções e atividades com agilidade e qualidade. Aqui verificamos um efeito colateral do assédio, que muitas vezes é praticado para aumentar a produtividade, no entanto finda por prejudicá-la.

Nesse toar, Carvalho (2010, p. 106) também trata sobre as cobranças acentuadas que se referem ao aumento da produção da empresa.

As organizações empresariais adotaram a produtividade e competitividade como regra. Busca-se a todo instante o aumento da produção e dos lucros, exigindo do trabalhador empenho e capacitação exacerbada. Assim, neste cenário empresarial em que todos competem contra todos, nasce um ambiente propício à prática do assédio moral.

Para Marie-France Hirigoyen (2008, p. 184), as consequências da violência psicológica poderão ocorrer após um longo prazo, pois suas agravantes são apenas identificadas após um período de descompensação, exclusão, que por fim evolui para um quadro de transtorno.

Para aqueles que foram assediados no local de trabalho, a importância das consequências a longo prazo só vem a ser muitas vezes percebida quando, depois de uma longa licença para tratamento, eles parecem sentir-se melhor e lhes é sugerido voltar a trabalhar. Vemos, então, reaparecerem os sintomas: crise de angústia, insônia, ideias negras... O paciente entra em uma espiral –

recaída, nova licença de trabalho, retomada, recaída... – que pode levar à demissão.

As vítimas assediadas têm medo das consequências que a enfermidade, ocasionada pelos abusos sofridos, pode vir a trazer. Ameaças como ser demitido, substituir, rebaixar de função, perder a confiança dos seus superiores hierárquicos, fazem com que o trabalhador resista aos transtornos físicos e mentais, muitas vezes deixando de buscar o devido acompanhamento ou de denunciar o assédio.

As ameaças e o medo só agravam a situação para o trabalhador, pois os sintomas aumentam, as licenças de saúde tornam-se mais frequentes, a insatisfação e o desgosto desenvolvem um sentimento de incapacidade, o que pode em alguns casos evoluir para um quadro depressivo.

3.2 Responsabilidade do Empregador e do Assediador

A vítima da violência moral possui direitos e garantias que lhe são conferidos pelo ordenamento jurídico, com o intuito de possibilitar a reparação dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais causados pela conduta ilícita.

Apesar de não existir ainda uma regulamentação penal própria para o assédio moral, a conduta do assediante, por ferir bens jurídicos tutelados pela legislação, pode vir a desencadear consequências na esfera trabalhista, civil e até mesmo penal.

O Código Civil Brasileiro vigente prevê em seu artigo 927 que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” Assim, mesmo que não haja uma lei específica para que se enquadrem os casos de assédio moral, a incidência deste acarretará na responsabilização pela violação dos direitos de outro indivíduo.

O assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho engendra na responsabilização civil, trabalhista e patrimonial do agente assediador, bem como do empregador, que também poderá ser responsabilizado se observado o nexos causal, a configuração da relação de emprego, entre outros fatores, dessa forma deve ser analisado cuidadosamente o caso em concreto.

Para Pamplona Filho (2006, p. 01), as consequências para o autor do assédio moral resumem-se em três esferas. Vejamos:

As conseqüências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).

No art. 2º da CLT, o legislador define quem pode ser considerado empregador. Vejamos: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Conforme dito expressamente pelo legislador, o empregador assume os riscos da atividade econômica. Trata-se da teoria do risco de quem busca um beneficiamento econômico na atividade empreendida, mesmo que o resultado final não seja o previsto.

O empregador pode ser legalmente responsabilizado pela reparação civil de atos praticados por seus prepostos e empregados, como preleciona o artigo 932, inciso III, do Código Civil. Semelhantemente, dispõe a Súmula do STF nº 341: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

No entanto, apesar de em regra a responsabilidade do empregador ser considerada objetiva em relação aos atos de seus colaboradores, é necessário observar alguns pontos:

Temos de estabelecer, no caso concreto, o laço de submissão ou dependência ou o nexos de relação eventual quando do ato culposos. No desempenho da atividade e das funções atribuídas ao preposto deve ser analisada a conduta culposa. O fato danoso deve ter ocorrido como decorrência da relação entre o terceiro e o causador do dano ou em razão dessa relação. (VENOSA, 2012, p. 92)

É essencial que haja cautela no momento de responsabilizar a empresa pelos atos de seus prepostos ou representantes, para que não ocorram injustiças, visto que o principal culpado do assédio, o assediador, é que deve responder por seus atos, conforme preleciona Pamplona Filho (2006, p. 01):

Não se deve erigir a grau absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica.

Para alguns estudiosos, a responsabilização do empregador deveria ser subjetiva, ou seja, deveria ser necessária a comprovação de culpa, denexo causal e do dano. No entanto, a corrente majoritária entende que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho adequado e saudável, adotando medidas preventivas e supervisionando seus prepostos. Assim,

[...] o empregador não somente deve se ater a adotar comportamento lesivo à integridade psicofísica e à dignidade do empregado, como também deve adotar medidas genéricas de prudência e as diligências necessárias para a tutela da incolumidade e integridade psicofísica do empregado, devendo punir, no uso de seu poder disciplinar, os atos atentatórios à saúde, personalidade e dignidade do empregado, cometidos por qualquer outra pessoa no ambiente de trabalho, seja colega de serviço, seja preposto. (ALKIMIN, 2007, p. 108)

Há na Constituição Federal dispositivos sobre direitos trabalhistas que visam resguardar a saúde física e psicológica do empregado, estabelecendo medidas protetivas ao meio ambiente laboral. Vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

...

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

...

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

...

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

...

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

...

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Percebe-se, portanto, que a função do empregador vai muito além de garantir os direitos previdenciários e trabalhistas. Ele tem um papel fundamental para o bem estar do empregado, inserindo-se assim a responsabilidade por qualquer tipo de violência moral ocorrida no ambiente profissional.

A conduta de assédio pode ser enquadrada em alguns dos tipos de crimes previstos no Código Penal, o que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária. Por exemplo, podemos citar a condenação por maus-tratos:

Art. 136, CP, Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:
Pena - detenção, de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, ou multa.

Como também no tipo penal dos crimes contra a honra, observemos os arts. 139 e 140 do CP:

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º - Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. (Alterado pela L-010.741-2003)

Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Alterado pela L-009.459-1997)

Na esfera trabalhista, as condutas de assédio moral do empregador ou agressor caracterizam o inadimplemento contratual e podem ser enquadradas nas hipóteses do artigo 483 da CLT, pois viola as obrigações legais e contratuais. Do mesmo modo, as práticas degradantes e humilhantes violam a dignidade do trabalhador, o que justifica a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador, conforme entendimento apresentado por Camila Cipola Pereira (2010, p. 15).

O empregador suporta alguns prejuízos quando o assédio moral se instala nas relações de seus colaboradores. No ponto de vista econômico, Robson Zanetti (p. 112) relaciona algumas das perdas. Vejamos:

Os custos do empregador aumentam porque ele faz com que trabalhos realizados sejam desperdiçados; Ocorra a ausência do trabalhador por problemas de doença e conseqüentemente a não realização de trabalhos, com isso ocorre a queda de produtividade; Prejudica-se a concorrência do empregador; A marca de produtos e serviços é afetada; Ocorre a degradação do ambiente de trabalho; O nome empresarial é atingido; Ocorre a perda da qualidade dos produtos e serviços; A rotatividade de empregados dentro da empresa fará com que ele tenha novos custos com treinamentos, etc.

3.3 Desmistificação do Assédio Moral nas Relações de Emprego

Para a caracterização das relações de emprego é necessária a presença de alguns elementos como trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, sendo que destes, o último é o que mais se destaca. Segundo Delgado (2005, p. 302),

[...] subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

Assim, as relações empregatícias trazem em sua essência uma hierarquização, que possibilita uma postura fiscalizatória por parte do empregador, cabendo a este a designação de atividades, prazos de entrega, advertências ao empregado, aplicação de penalizações por desídia e outros erros cometidos. Essas

condutas não podem ser confundidas com assédio moral, pois não ultrapassam os limites contratuais.

O desconhecimento dos elementos caracterizadores do assédio moral pode levar a uma falsa equiparação, pois meros dissabores e aborrecimentos, stress, conflitos inevitáveis e esporádicos, não tipificam a agressão moral aqui tratada.

Chefes criteriosos que adotam posturas mais exigentes, ou mesmo, subordinados que se posicionam de forma contrária a determinados pedidos e designações que aparentam ser ilegais, imorais ou desnecessárias, não podem ser vistos como assediadores. Descontrações no ambiente de trabalho, eventuais brincadeiras, também não caracterizam a incidência do assédio moral.

Ele não é uma ação isolada, é um processo composto por ações concatenadas que tem por fim degradar física e psicologicamente um determinado indivíduo. O assediador geralmente planeja suas ações e segue rotineiramente sua postura de pressão e perseguição.

O fato das abordagens sobre esse tema serem consideradas relativamente recentes, com a elucidação do conceito e características da agressão moral no ambiente laboral ainda amplamente debatida, deve exigir cautela para que o modismo e a popularização do assédio não o tornem vulgar, constituindo-se como fonte de enriquecimento.

Conforme entendimento de Felker (2007, p. 103),

[...] inúmeras situações decorrem da relação de emprego, onde é configurável o dano moral. Seja em ofensas proferidas, falsas informações prestadas pelo empregador, assédio moral e sexual, revista pessoal, são algumas das hipóteses mais comuns de agressão à integridade física e moral do empregado.

Constata-se que, na realidade, o assédio moral pode ser considerado como uma espécie de dano moral. Logo, fica claro que determinadas ações, nas relações de emprego, podem ter um potencial ofensivo, gerando consequências tão gravosas quanto à violência psicológica aqui tratada, as quais suscitam uma responsabilização na esfera cível ou penal. Entretanto, não configuram o assédio moral, apesar de ferir algumas das garantias tuteladas pelo ordenamento jurídico, resultando em um dano que necessita de reparação.

Em décadas anteriores, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho era difícil de ser identificada, considerando a ausência de tipificação específica na CLT, a escassez de estudos sobre esse tipo de violência e o desconhecimento dos elementos caracterizadores. Hoje, a jurisprudência já adotou bem o conceito de assédio, observando os princípios e caracteres específicos necessários ao julgamento dos fatos concretos.

Vejamos algumas decisões do TRT nas quais não foi identificada a configuração do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. NAO-CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO IMPROCEDENTE. Para a caracterização do assédio moral, deve-se considerar quatro elementos: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa. Não restando provados nos autos os requisitos caracterizadores do assédio moral, deve ser julgada improcedente a indenização requerida. (TRT-14 - RO: 565 RO 0000565, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COÊLHO JUNIOR, Data de Julgamento: 10/12/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0228, de 15/12/2010)

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ASSÉDIO MORAL. NÃO-CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A indenização por danos morais derivada de assédio moral somente é cabível quando restar comprovada de maneira cabal a conduta negativa do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongadas no tempo, que fere a dignidade do trabalhador. Na presente hipótese, o contexto probatório produzido não demonstrou a existência do assédio denunciado pela reclamante e o conseqüente prejuízo moral e psicológico por ela alegado, de modo a ensejar a condenação da ré ao pagamento da indenização respectiva. Recurso parcialmente provido. (TRT-6 572562011506 PE 0000572-56.2011.5.06.0008, Relator: Virgínia Malta Canavarro, Data de Publicação: 05/10/2012)

Na obra “O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho”, o autor Reginald Felker (2007, p. 221) diz que o Julgador deverá buscar na coleta de informações, o que lhe propicia a instrução do feito. Elementos necessários e suficientes para estabelecer a distinção entre o dano moral, o qual decorre de um ato isolado, e um assédio moral, com as características que lhe são conferidas pela doutrina, legislação e jurisprudência.

Contudo, verifica-se que é necessário, para desmistificar o assédio moral, identificar no caso em concreto os pilares para sua caracterização, sendo estes: a natureza psicológica, a reiteração das humilhações as quais devem ser frequentes, a intenção de excluir a vítima e deixá-la isolada do convívio dos demais, e por fim, o dano à moral que atinge a dignidade do indivíduo.

A prova do assédio moral deverá ser apresentada pela vítima, visto que a violência psicológica atinge sua subjetividade, e dessa forma somente o próprio empregado, que sofreu as consequências, poderá revelá-las. Testemunhas, bilhetes, memorandos e gravações são algumas das provas que podem ser colhidas e apresentadas em Juízo para uma aplicação justa do direito.

4 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

Há um ditado popular bastante conhecido que diz: “Prevenir é melhor do que remediar”. Essa afirmativa se aplica na esfera do Direito, pois certamente é mais viável estabelecer programas e metas que auxiliam na prevenção de danos do que buscar no judiciário medidas de reparação.

Para que as consequências do assédio moral nas relações de emprego sejam minoradas ou mesmo evitadas, é necessário iniciar uma atuação com antecedência nas entidades empresariais, para que essas coloquem em prática as medidas preventivas, cabendo ao Estado, por meio dos órgãos responsáveis, fazer as devidas fiscalizações.

Segundo Camila Pereira (2010, p. 17), algumas das medidas que precisam ser adotadas estão relacionadas ao meio ambiente de trabalho, conforme destaque que segue:

A primeira medida de prevenção consiste em permitir melhores condições de trabalho aos empregados, a fim de se evitar o estresse profissional, tendo em vista que esta doença cria condições favoráveis a prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Outra medida seria a educação dos trabalhadores, para que no dia-a-dia do trabalho, possam agir e tratar com respeito seus companheiros, independentemente da posição que ocupam dentro da empresa.

A prevenção passa essencialmente pela educação dos empregadores e empregados, devendo cada um deles considerar a pessoa humana em primeiro lugar, para só depois pensar na produtividade. Realizar cursos de formação específicos acompanhados por psicólogos e psiquiatras possibilita uma intervenção mais direta, pois os casos de violência contra a moral seriam identificados com maior facilidade, inclusive nos estágios iniciais, o que permitiria uma atuação efetiva no sentido de evitar uma evolução para um quadro de assédio.

A importância de se reprimir o assédio moral é algo também afirmado pelo autor Shiavi (p. 11):

Não temos dúvidas de que a melhor forma de neutralizar o assédio moral é por meio de medidas preventivas a serem tomadas na empresa, considerando-se os graves transtornos que o assédio causa na relação de trabalho, bem como os impactos acarretados por uma condenação judicial por reparação dos danos decorrentes do assédio.

Para Hirigoyen (2008, p. 201), a prevenção passa por ações de informação das vítimas, dos empregados e das empresas, sendo necessário divulgar amplamente que esses tipos de assédio existem e que não são raros, mas podem ser evitados.

Nesse sentido, é válido ressaltar ainda o papel da mídia, que deve difundir essas informações, abordando esse assunto de forma a conscientizar cada indivíduo de seus direitos e deveres no âmbito trabalhista.

Conforme bem elucidada a autora Sônia Mascaro Nascimento, existem medidas preventivas que podem ser adotadas pelo empregador ou pelas vítimas assediadas. Para o empregador são apresentados os seguintes procedimentos:

(i) formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração; (ii) participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa; (iii) definição de tarefas e funções; (iv) declaração expressa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder; (v) planificação e desenho das relações sociais na empresa; (vi) incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso; (vii) estar atento para aumento súbito e injustificado de absenteísmo; (viii) avaliação de riscos psicossociais na empresa. (NASCIMENTO, 2009, p. 119)

Observa-se que, de acordo com as medidas apresentadas, a prevenção não é algo complexo. Estabelecer um sistema de trabalho bem esquematizado, deixando claras as funções e metas de cada um, dar incentivos a uma boa relação entre os sujeitos que compõe a organização empresarial, possibilitar avaliações corriqueiras, enfim, constituir uma boa administração de forma bem sistematizada, certamente reduz, expressivamente, os índices de assédio moral. Além disso, descaracteriza um ambiente propício a esse tipo de violência.

Quanto às vítimas, essas também podem adotar posturas preventivas. Vejamos:

Ainda que pareça, num primeiro momento de difícil visualização, a vítima também pode adotar atitudes preventivas, tais como: (i) nunca se calar a respeito de que está sofrendo uma possível situação de assédio; (ii) ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo; (iii) necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança. A intervenção da empresa deve ser solicitada; (iv) devem-se afastar pensamentos de desvalorização e

evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo deste; (v) eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho, ou ao Ministério Público do Trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p. 120)

Necessariamente, as vítimas não devem intimidar-se ao perceber que estão sofrendo violência moral no ambiente laboral, pois isso desencadeará em isolamento, pensamentos desmotivadores, depressão, sentimento de culpa, alto grau de stress, entre outros efeitos que prejudicam ainda mais o assediado e dificultam também a resolução do problema. Agir com firmeza, demonstrando o repúdio a essas atitudes, solicitar auxílio a pessoas de confiança, bem como relatar os fatos à empresa à qual a vítima está vinculada, são algumas formas de precaução que podem impedir a evolução da situação para um quadro de assédio moral muito mais grave.

Porém, sabe-se que, em não sendo estabelecida a devida prevenção, há meios que podem ser adotados para a reparação dos danos ocasionados pelo assédio moral no ambiente de trabalho. Além do dano moral, outros bens tutelados pelo ordenamento jurídico são lesionados, como saúde, integridade, dignidade, privacidade, honra, entre outros, implicando prejuízos morais e materiais, sujeitos à reparação civil.

Para Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 110), a expressão dano não está limitada à diminuição, à perda ou ao prejuízo material ou patrimonial, visto que, no assédio moral, a vítima sofre um dano muito mais abrangente, o qual gera prejuízos à profissionalização do trabalhador, como por exemplo, perda de chances, progresso na carreira e elevação salarial; à sua saúde física e psíquica; à personalidade; como também à dignidade moral, o que atinge em primeiro plano o patrimônio moral do trabalhador, sem descartar a repercussão no âmbito patrimonial da vítima.

Um dos meios utilizados para reparar parte dos danos gerados com o assédio moral é a indenização. Considerando-se não existir na legislação civil e trabalhista regras que estabeleçam parâmetros para a fixação do *quantum* indenizatório por dano moral, cada julgador baseia-se no seu livre convencimento. Segue decisão do TST no que se refere ao valor da indenização:

RECURSO DE REVISTA 1 - ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. PRETENSÃO DE MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Tribunal Regional reconheceu o dano moral decorrente de assédio

moral, mas reduziu o quantum arbitrado na sentença (R\$100.000,00) para R\$20.000,00. Sopesou: o objetivo de compensar a vítima pelo dano sofrido e punir o infrator, a consideração das condições econômicas e sociais das partes envolvidas, a gravidade da falta cometida e o grau de culpa do ofensor. Entendeu que o valor arbitrado não pode constituir sanção irrisória, nem implicar enriquecimento sem causa para a vítima, assegurando-se a natureza punitiva, tendo em vista o limite do razoável. Não se constata ofensa direta e literal do artigo 5º, V e X, da Constituição Federal, visto que o acórdão recorrido demonstra a observância do critério da proporcionalidade para impor uma restauração justa, considerando a perspectiva econômica das partes, fixando-se valor razoável para a hipótese, inclusive, comparativamente a outros julgados desta Corte que envolvem assédio moral em razão da mesma reclamada. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 3508400222008509 3508400-22.2008.5.09.0006, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 21/08/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013)

Nesse mesmo sentido, analisemos mais algumas decisões, as quais mantêm o *quantum* indenizatório estabelecido pelo Juiz, respeitando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO. REDUÇÃO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual a Reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. Consignou que a Reclamante, após a descoberta da gravidez, pleiteou o retorno ao faturamento, posto anteriormente ocupado, em razão de a carga horária ser menor, pedido que não foi aceito pelo gerente geral. Após esse incidente, a Reclamante foi exposta a situação vexatória, passando a trabalhar em uma mesa no centro da sala, em que realizava tarefas desnecessárias ou inferiores e era proibida de usar telefone e internet. Desse modo, o Regional, ao manter o quantum indenizatório em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, o que não se constata no caso concreto. Ilesos os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 5979720115090004 597-97.2011.5.09.0004, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 25/09/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013)

INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESCONTOS SALARIAIS INDEVIDOS. MATÉRIA FÁTICA.

É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que restou configurado o assédio moral com o fito de coagir o reclamante a repor os prejuízos decorrentes de faltas no estoque da loja. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido. **INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO** . 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização compensatória por dano moral, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como nas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor. Tem-se, de outro lado, que o exame da prova produzida nos autos é atribuição exclusiva das instâncias ordinárias, cujo pronunciamento, nesse aspecto, é soberano. Com efeito, a proximidade do julgador, em sede ordinária, com a realidade cotidiana em que contextualizada a controvérsia a ser dirimida, habilita-o a equacionar o litígio com maior precisão, sobretudo no que diz respeito à aferição de elementos de fato sujeitos a avaliação subjetiva, necessária à estipulação do valor da indenização. Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização compensatória por dano moral, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional, ao fixar o valor atribuído à indenização devida por danos morais, levou em consideração a responsabilidade da reclamada na caracterização de assédio moral, a extensão do dano suportado pelo obreiro, e a capacidade econômica do ofensor, resultando observados os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação, para o que se faria necessário rever os critérios subjetivos que levaram o julgador à conclusão ora combatida, à luz das circunstâncias de fato reveladas nos autos. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 20322820115050551 2032-28.2011.5.05.0551, Relator: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 09/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2013)

Sendo assim, como não estão estabelecidos critérios para estipular a reparação do dano, têm-se utilizado as diretrizes apresentadas e adotadas pela doutrina e jurisprudência com o intuito de aplicar efetivamente a justiça e a

equidade. Alkimin (2007, p. 120) relaciona algumas circunstâncias que devem ser observadas no caso em concreto para a fixação da indenização:

- a) Intensidade da dor sofrida pela vítima, tendo-se em conta sua personalidade e sensibilidade, seu conceito perante os colegas de serviço e a posição desfrutada na sociedade, bem como, deve-se levar em conta a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;
- b) Gravidade e natureza da lesão, se repercutiu em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e boa fama que recebem tutela do direito penal;
- c) A intensidade do dolo e o grau de culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano, permitindo uma reparação compensatória da dor provocada e ao mesmo tempo uma punição para o ofensor, tendo esta o caráter admonitório, valendo como advertência para que o ofensor não venha a reincidir na prática de atos atentatórios aos direitos da personalidade de outrem;
- d) A possibilidade de retratação, pois, além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem máculas à sua honra e dignidade profissional; inclusive, a CF/88 em art. 5º, inc. V, garante o direito de resposta;
- e) O tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido, notadamente quando o assédio moral tem como agente causador o empregador ou o superior hierárquico, sendo relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;
- f) O cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa, devendo a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregado;
- g) Permanência temporal dos efeitos do dano, devendo-se considerar que o sofrimento é efêmero, ou seja, pode ser atenuado rapidamente ou poderá se prolongar no tempo;
- h) Antecedentes do agente causador do dano, caso reincidente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor.

Considerando o fato de não existir no ordenamento jurídico brasileiro uma previsão específica sobre a quantificação da indenização por danos morais, que em regra atingem muito mais a personalidade, a honra, a dignidade da vítima, do que seu patrimônio, o fato bastante polêmico e tem despertado vasta discussão.

Sobre a valoração das indenizações por dano moral, Ghisleni Filho et. al (2011) trata um pouco sobre essa problemática no seu artigo intitulado “Valor adequado nas ações de indenização por dano moral”:

Desde muito, sabe-se que a reparação do dano material deve ser integral. Quanto à “*satisfação*” ou “*compensação*” do dano moral? Se, como se mencionou, não se pode pretender “*medir*” a dor moral, tampouco se poderá calcular o dano moral causado. Tal fato poderia

levar à idéia de que a reparação do dano moral não possa, por definição, ser integral. Ao cuidar-se da satisfação ou compensação, a muitos parece ser difícil afirmar que deva ser plena ou total. Existe, sim, dificuldade para se avaliar acertadamente a extensão do dano moral. Com o avanço do conhecimento, provavelmente, amanhã, o Direito estará menos distante de outras áreas do conhecimento e da ciência. Esta tarefa estará mais realizável.

Ainda nesse sentido, Venosa (2012, p. 49/50) também se posiciona nas discussões sobre a possibilidade de obter indenização pelos danos sofridos na esfera extrapatrimonial. Vejamos:

Acrescentemos que o dano psíquico é modalidade inserida na categoria de danos morais, para efeitos de indenização. O dano psicológico pressupõe modificação de personalidade, com sintomas palpáveis, inibições, depressões, síndromes, bloqueios etc. Evidente que esses danos podem decorrer de conduta praticada por terceiro, por dolo ou culpa. O dano moral, em sentido lato, abrange não somente os danos psicológicos; não se traduz unicamente por uma variação psíquica, mas também pela dor ou padecimento moral, que não aflora perceptivelmente em outro sintoma. A dor moral insere-se no amplo campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas. Como enfatizamos, o desconforto anormal decorrente de conduta do ofensor é indenizável.

A prova do dano moral, por se tratar de aspecto imaterial, deve lastrear-se em pressupostos diversos do dano material. Não há, como regra geral, avaliar por testemunhas ou mensurar em perícia a dor pela morte, pela agressão moral, pelo desconforto anormal ou pelo desprestígio social. Valer-se-á o juiz, sem dúvida, de máximas da experiência. Por vezes, todavia, situações particulares exigirão exame probatório das circunstâncias em torno da conduta do ofensor e da personalidade da vítima. A razão da indenização do dano moral reside no próprio ato ilícito. Deverá ser levada em conta também para estabelecer o montante da indenização, a condição social e econômica dos envolvidos. O sentido indenizatório será mais amplamente alcançado à medida que economicamente fizer algum sentido tanto para o causador do dano como para a vítima. O montante da indenização não pode nem ser caracterizado como esmola ou donativo, nem como premiação. Ressalte-se que uma das objeções que se fazia no passado contra a reparação dos danos morais era justamente a dificuldade de sua mensuração. O fato de ser complexo o arbitramento do dano, porém, em qualquer campo, não é razão para repeli-lo.

Contudo, vemos que a reparação pelo dano sofrido por uma conduta de assédio moral é possível através de estabelecimento de valores a serem pagos pelo agressor que, em regra, não restabelecem o quadro psicológico da vítima, mas que servem como um meio de satisfazer-lhe, de amortizar o abalo suportado. Além do

que a condenação tem um caráter punitivo, servindo como meio de reprimir a ação reiterada do assediador.

Além da reparação financeira, a vítima do assédio moral também poderá ter direito ao restabelecimento de sua função, pois, em alguns casos, a violência resulta na rescisão contratual o que acarreta danos não somente na esfera extrapatrimonial, mas também na patrimonial. Além do mais, pode ser determinado judicialmente que a rescisão do contrato se configure como indireta, garantindo ao empregado todos os direitos a ele reservados, e exigindo do empregador o pagamento das indenizações devidas.

No entanto, para que haja uma reparação do assédio moral sofrido pela vítima, é essencial a comprovação do dano suportado, visto que, em regra, quem deve provar as alegações desse tipo de violência psicológica é o assediado, não se aplicando a inversão do ônus da prova nesses casos. Há vários julgados nesse sentido. Seguem algumas decisões:

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. FALTA GRAVE COMETIDA PELO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. Compete ao empregado comprovar de forma robusta o cometimento de falta grave por parte do empregador para justificar a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, da CLT. A simples alegação de assédio moral, sem a prova consistente da prática do ato faltoso cometido pelo empregador, não dá ensejo a declaração pretendida pelo obreiro. Não existe nos elementos do acervo probatório a comprovação de que houve transferência abusiva do empregado para causar-lhe prejuízo; inexistindo, ainda, a comprovação de ofensa à dignidade do trabalhador com o rebaixamento funcional. (TRT-1 - RO: 8040220105010054 RJ , Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 07/02/2012, Nona Turma, Data de Publicação: 2012-02-15)

RESCISÃO INDIRETA, ASSÉDIO MORAL E OUTROS PLEITOS. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA CIRCUNSTANCIADA NA PROVA DOS AUTOS E NA REGRA DE DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. IRREPROCHABILIDADE. Não merece reforma a sentença que, de forma motivada, circunstanciada na prova dos autos e na regra de distribuição do ônus probatório, julga improcedentes os pedidos da reclamatória. RESCISÃO INDIRETA E ASSÉDIO MORAL. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. A ausência de tais caracteres afasta a hipótese de assédio moral e, conseqüentemente, de rescisão indireta. Não havendo prova

suficiente, de assédio moral não se pode cogitar. Necessidade de comprovação amiúde, para o que meras alusões genéricas a "piadas" ou brincadeiras não se mostram suficientes. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Comprovação, em juízo, de tentativa de obtenção de testemunho venal que subtrai a credibilidade não só das provas coligidas em favor do reclamante, como de toda a sua versão dos fatos, a ser aferida cum grano salis. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-7 - RO: 1581002120095070001 CE 0158100-2120095070001, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 07/05/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 15/05/2012 DEJT)

Para acolhimento da rescisão indireta, o motivo que a enseja deve ser realmente grave e relevante, de modo que impossibilite a continuidade do contrato de trabalho por possibilitar danos irreparáveis ao empregado. Dessa forma, a prova do assédio moral deve ser inequívoca para determinar a reparação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, traçamos um panorama geral sobre o assédio moral nas relações de emprego, o que nos permitiu concluir que ainda há pontos controversos sobre o tema, sendo necessário que seja priorizada uma abordagem mais específica por parte dos legisladores brasileiros.

Apesar de existir um leque de obras científicas abordando o assunto em foco, vimos que muitos trabalhadores ainda desconhecem a violência moral e como ela afeta o seu cotidiano. Consequentemente, fica demonstrada a necessidade de mais publicações e pesquisas sobre essa realidade, visando motivar cada um dos sujeitos das relações trabalhistas e informá-los sobre seus direitos e deveres que, se respeitados, propiciarão um ambiente de trabalho mais saudável.

O assédio moral é um tipo de violência silenciosa que atinge a vítima no seu mais íntimo ego, através de perseguições, palavras degradantes, atitudes discriminatórias, sendo estas condutas frequentes e sistemáticas, com o intuito de simplesmente afastar o indivíduo da convivência do grupo laboral.

Embora o assédio moral seja considerado um tema atual, constatou-se a sua existência, nas relações de trabalho, desde tempos antigos, até mesmo na época da escravidão, porém uma observância maior sobre essa violência psicológica só foi dada em meados do século XX, quando os primeiros estudos foram publicados. Com a competitividade do mercado de trabalho, o índice de assédio contra os trabalhadores cresceu expressivamente.

Esse tipo de agressão psicológica no ambiente laboral fere a dignidade da pessoa humana e a personalidade do indivíduo, afetando o desenvolvimento de suas funções e atividades no trabalho, o que contribui para o surgimento de diversos problemas na relação trabalhista.

Vale ressaltar que na maioria dos casos as vítimas de assédio são os empregados que ocupam funções de maior subordinação na hierarquia da empresa, não afastando a incidência dele entre os ocupantes dos mesmos cargos, ou entre o empregado para com o empregador.

A regulamentação legal para reprimi-lo no ambiente de trabalho não tem sido suficiente para coibir a disseminação deste mal, pois ainda é incipiente. Contudo, fica comprovada a necessidade dos legisladores tratarem o assédio moral

de forma tipificada, estabelecendo as devidas punições para os assediadores, demonstrando as formas em que este pode ser configurado.

No Brasil, a jurisprudência já tem apresentado posicionamentos mais concretos no que diz respeito à caracterização dessa agressão psicológica entre os sujeitos das relações trabalhistas. Em contrapartida, a fiscalização e responsabilização por esse tipo de violência ainda encontra-se incipiente, devendo as entidades estatais e os empregadores elaborarem e executarem um plano de ação preventivo para buscar inibir a ação dos assediadores.

Os reflexos do assédio moral no cotidiano das vítimas são preocupantes, uma vez que, em muitos casos, a saúde do trabalhador fica comprometida, pois tanto seu físico quanto seu psicológico são afetados, disseminando também, no ambiente de trabalho, um clima de perseguição e repressão.

Para os assediadores, em regra, a consequência da prática do assédio é pecuniária, quando a vítima decide não se calar e ingressa com uma ação judicial para buscar uma reparação pela violência sofrida. Por não haver uma tipificação específica no Código Penal ou na Consolidação das Leis do Trabalho para o assédio moral, não há indícios de outros tipos de penalidades.

A indenização por violência psicológica no ambiente laboral, pela sua subjetividade, ainda pode ser considerada insuficiente para reparar os danos suportados pela vítima, como também se considera ausente o caráter mais repressivo e punitivo para os autores desse mal.

O empregador possui a obrigação implícita de organização da atividade laboral, logo cabe a ele proporcionar um local de trabalho adequado aos seus colaboradores, que possibilite o exercício das atividades de forma segura e saudável. Desse modo, sendo identificados casos de assédio no local de trabalho, o empregador poderá ser responsabilizado civilmente, ainda que diretamente não seja ele o assediador.

Há algumas medidas que podem ser adotadas para prevenir o assédio moral no local de trabalho. Como exemplo, podemos citar a educação dos empregados e empregadores, treinamentos para os gerentes e líderes de grupos, definição de tarefas e funções, entre outras formas de evitar que essas práticas tornem-se corriqueiras. Basta uma maior conscientização e fiscalização para que esse tipo de agressão seja reprimida.

O respeito mútuo é algo essencial para um ambiente de trabalho sadio, que preza pela dignidade do trabalhador e não se deixa levar apenas pelas exigências do mundo globalizado e pela grande concorrência do mercado atual, primando pelo ser humano. Considerando essas questões, conseqüentemente, o aumento da produtividade e o desenvolvimento da empresa ocorrerão de maneira ordenada e com excelência.

Aliás, os estudos modernos apontam que um ambiente de trabalho sadio e humano é o grande diferencial nas organizações contemporâneas de sucesso.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed., 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUC-SP, 2006. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=qmBSYdrUwkQC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 01 mai. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2010.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto da Presidência da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 set. 2013.

BRASIL. Decreto N.º 62.150, 19 de Janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Planalto da Presidência da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 10 out. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista nº. 2073620115040241**. Relator: Leonardo Meurer Brasil. Porto Alegre, 10 de maio de 2012. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21608509/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2073620-115040241-rs-0000207-3620115040241-trt-4>>. Acesso em: 07 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista nº. 20320094011400**. Relator: Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo. Porto Alegre, 26 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18936106/recurso-ordinario-trabalhista-ro-20320094011400-ro-0020320094011400>>. Acesso em: 07 set. 2013.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Considerações acerca do Assédio Moral no ambiente laboral**. Revista de Direito do Trabalho. Ano 36. Julho/Setembro de 2010. Editora Revista dos Tribunais. p. 103 a 117.

COSTIN, Rafael. **Assédio Moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/rafael-costin.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora LTr, 2005.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Positivo, 2010.

FREITAS, Maria Ester. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** Revista Eletrônica de Administração de Empresas. Ano 2007. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>>. Acesso em: 27 mar. 2013.

GHISLENI FILHO, João; PACHECO, Flavia Lorena; VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. Valor adequado nas ações de indenização por dano moral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9196&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 01 nov. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2009, p. 119/120.

OLIANI, Simone Martin; SOUZA, Natalia Pívaro de; MENDONÇA, Gisele Galatti de. **Assédio Moral: práticas coercitivas nas relações de trabalho**. Revista Eletrônica de Ciências Empresariais. Ano I, No. 02, jan. / jul. 2008. Disponível em: <<http://web.unifil.br/docs/empresarial/2/2.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838&p=296>>. Acesso em: 01 mai. 2013.

PEREIRA, Camila Cipola. **O Assédio moral no ambiente de trabalho**. Ano 2010. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829>>. Acesso em: 15 out. 2013.

QUADROS, Cármen; BARRETO, Margarida; GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes. **Site Assédio Moral no Trabalho**. Inaugurado em 01 de maio de 2001. Disponível em : <www.assediomoral.org>. Acesso em: 01 mai. 2013.

SANTIAGO, Leonardo Ayres. **Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10084>. Acesso em: 27 mar. 2013.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho.** Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>>. Acesso em: 05 mai. 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil.** Vol. 04. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho.** E-book. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=vTzQ8PW49DcC&printsec=frontcover&dq=ZANETTI,+Robson.+Ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho.&hl=pt-BR&sa=X&ei=GQkdUoiNOaewsQTD1oHgCA&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=ZANETTI%2C%20Robson.%20Ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho.&f=false>>. Acesso em: 07 mai. 2013.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **O assédio moral e mundo do trabalho.** Disponível em: <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2013.

_____. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares.** Organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

_____. Disponível em: <<http://www.mgs.srv.br/cartilhas/CartilhaAM.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2013.

-----, Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837&ord=1>>. Acesso em: 29 set. 2013.