

Universidade Metodista de Piracicaba
Faculdade de Direito
Curso Mestrado em Direito

ELI MACIEL DE LIMA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS.**

Piracicaba, SP

2015

ELI MACIEL DE LIMA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação (Mestrado em Direito) da Universidade Metodista de Piracicaba, como exigência parcial obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação do Professor Doutor Henrique Macedo Hinz.

Núcleo de Pesquisa: Estudos de Direitos Fundamentais e da Cidadania.

Piracicaba, SP

2015

Lima, Eli Maciel de
L732a O Assédio moral nas relações de trabalho: um estudo
sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais / Eli
Maciel de Lima. – 2015.
144 f. : il ; 30cm

Orientador: Prof. Dr. Henrique Macedo Hinz
Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de
Piracicaba, Direito, 2015.

1. Assédio Moral. 2. Direito do Trabalho. I. Lima, Eli Maciel
de. II. Título.

CDU-347.426:349

Autor: Eli Maciel de Lima

Título: O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais.

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Direito e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba, na área de direitos fundamentais, coletivos e difusos.

BANCA EXAMINADORA

28/08/2015

Prof. Dr. Henrique Macedo Hinz
Orientador/Presidente

Prof. Dr. Aldo José Fossa de Souza Lima
Membro

Prof. Dr. Alexandre Augusto Gualazzi
Membro

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, *Dercilio Maciel* e *Maria Conceição*, pelo exemplo de honradez e amor, de quem herdei todos os valores que me levam sempre adiante.

À minha esposa *Elisabete Mendes*, grande incentivadora de minha trajetória acadêmico-profissional, pelo companheirismo, cumplicidade e compreensão nos momentos de ausência, mostrando-me que a vida só vale a pena quando existe amor;

Aos meus filhos *Tiago e Ana Flávia*, frutos de um amor verdadeiro, que vieram ao mundo para nos mostrar o quão profundo é o milagre da vida e como é impossível calcular o amor que se sente por outro ser humano;

Aos meus irmãos, *Eliel Maciel e Elisangela Maciel*, pelo amor fraterno e pelas horas de alegrias.

Dedico este trabalho.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho somente foi possível graças às bênçãos de *DEUS*, que me permitiu estar lúcido, consciente e feliz ao chegar próximo da finalização deste Curso que tanto me completou, bem como a outros colaboradores que direta ou indiretamente me foram essenciais nesta jornada. Agradeço em especial:

Ao meu orientador, *Prof. Dr. Henrique Macedo Hinz*, pela paciência, incentivo, conselhos, e críticas construtivas, fundamentais durante minha jornada acadêmica em nível pós-graduação;

Aos *professores do Curso de Mestrado em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba*, pelos ensinamentos transmitidos, os quais levarei durante toda minha trajetória profissional;

Aos funcionários da Secretaria de Pós-Graduação da Universidade Metodista de Piracicaba, em especial à *Sueli Catarina Verdichio Quilles*, pela cortesia no atendimento, pela sua educação no tratamento e principalmente pela sua eficácia na resolução dos problemas;

A *Norberto Salvagni*, profissional competente que me auxiliou no tratamento textual e estético da presente pesquisa;

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse a este estágio de minha vida acadêmica;

Muito obrigado!

RESUMO

A presente dissertação busca estudar o assédio moral nas relações de emprego, haja vista sua estreita ligação com as garantias fundamentais. O certo é que humilhações e outras situações que enfrentam os trabalhadores diuturnamente configura o assédio moral que, apesar de estar em evidência, não é um fenômeno recente. Surgiu concomitantemente ao direito do trabalho. O que se verifica contemporaneamente é a grande incidência de assédio nas relações de emprego, maximizada pela globalização, pelo capitalismo moderno, pela desvalorização da força de trabalho e pelo incentivo ao individualismo. No Brasil, o instituto ainda não foi legislado, mas aos poucos vem sendo recepcionado por alguns ramos do direito, em especial o direito do trabalho. Constatou-se que o assédio moral nos moldes no contexto estudado gera efeito jurídico, podendo incidir em indenizações reparativas na esfera material e moral. O que também motiva essas indenizações é o fato de ser assegurado pela Constituição Federal brasileira o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do ser humano. O objetivo deste trabalho é ajudar aqueles que estudam o tema de forma que possam entender a figura do assédio moral nas relações de emprego com aplicabilidade dos direitos fundamentais. Enfim, o presente trabalho não visa esgotar o tema por completo, mas trazer o que há de mais recente acerca do assunto, propiciando uma visão moderna a respeito desta prática nociva.

Palavras-chave: Assédio moral; Direitos fundamentais; Relações de trabalho.

ABSTRACT

This dissertation seeks to study bullying in employment relationships, given close link with the fundamental guarantees. The truth is that humiliation and other situations facing workers day or night sets bullying that, despite being in evidence, is not a recent phenomenon. Concurrently came to labor law. What occurs simultaneously is the high incidence of harassment in employment relationships, maximized by globalization, modern capitalism, the devaluation of the workforce and by encouraging individualism. In Brazil, the institute has not yet been legislated, but gradually has been welcomed by some branches of law, especially labor law. It appears that bullying along the lines studied in context generates legal effect and can focus on reparative compensation in the sphere material and moral. What also motivates these benefits is the fact of being assured by the Brazilian Federal Constitution respect for human dignity, citizenship, the image and the moral worth of human beings. The objective of this work is to help those who study the subject so that they can understand the figure of moral harassment in employment relations applicability of fundamental rights. Finally, this paper is not intended to exhaust the subject entirely, but bring the very latest on the subject, providing a modern vision about this harmful practice.

Keywords: Bullying; Fundamental rights; Labor relations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO MORAL, CONCEITO E ESPÉCIES.....	14
2 O DIREITO DO TRABALHO NO DECORRER DA HISTÓRIA.....	23
3 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	29
4 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS ENVOLVIDOS NA PROBLEMÁTICA ESTUDADA.....	40
4.1 Evolução histórica dos direito fundamentais	42
4.2 Características dos direitos fundamentais.....	45
4.3 Sobre o princípio da dignidade da pessoa humana.....	48
4.4 Sobre o princípio da igualdade.....	52
4.5 Os direitos fundamentais sociais.....	53
4.6 Jurisprudência aplicada na proteção dos direitos fundamentais.....	55
4.7 Análise específica do dano moral em face da proteção do direito fundamental.....	57
5 O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	60
5.1 Do poder diretivo.....	61
5.2 O assédio moral na relação de trabalho.....	62
5.3 O direito à indenização por dano decorrente do assédio moral.....	68
5.4 O dano moral decorrente do assédio nas diversas fases do contrato de trabalho.....	69
5.5 Comportamentos que não configuram assédio moral.....	71
5.6 Os sujeitos do assédio moral.....	74
5.6.1 O sujeito ativo.....	74
5.6.2 O sujeito passivo.....	78
5.7 Assédio moral não é assédio sexual.....	80
6 OS DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO E SEUS INSTRUMENTOS DE APLICABILIDADE.....	85
6.1 Assédio moral vertical descendente.....	86
6.2 Assédio moral horizontal.....	88
6.3 Assédio moral vertical ascendente.....	89
6.4 Assédio moral misto.....	91

6.5 Assédio moral coletivo.....	91
6.6 Os instrumentos do assédio moral.....	93
7 OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	98
7.1 Os efeitos do assédio moral na vítima.....	99
7.2 Dos danos ao patrimônio da vítima.....	101
7.3 Dos danos psíquicos.....	102
7.4 Dos danos às relações interpessoais da vítima.....	104
7.5 Dos danos à empresa.....	105
7.6 Dos danos ao Estado e à sociedade.....	106
8 O TERROR PSICOLÓGICO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS PATOLOGIAS.....	109
8.1 O estresse.....	112
8.2 A síndrome de <i>burnout</i>	114
8.3 A depressão.....	115
8.4 O alcoolismo.....	116
8.5 A morte súbita.....	117
8.6 Outras doenças causadas pelo assédio moral nas relações de emprego.....	117
9 A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AS FORMAS DE PREVENÇÃO.....	119
9.1 A proteção constitucional.....	120
9.2 A proteção no âmbito do direito civil.....	121
9.3 A proteção no âmbito do direito penal.....	123
9.4 Proteção no âmbito do direito do trabalho.....	124
9.5 Projetos de lei na esfera federal.....	124
9.6 Legislação sobre assédio moral nas unidades da federação e municípios e jurisprudência.....	125
9.8 Os critérios característicos para embasamento do pedido de indenização por dano causado pelo assédio moral.....	128
9.9 Uma forma de prevenção do assédio moral.....	129
10 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
REFERÊNCIAS.....	139

INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa o assédio moral no âmbito das relações de emprego, situação que, sem generalizações, subsiste no cotidiano do trabalho profissional e configura verdadeira afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Trata-se de matéria de relevo jurídico incontestável, justificando-se por significativamente palpitante, quer em função de sua característica perversa ou mesmo pela forma como se instala, não raras vezes sorrateiramente, nas relações de trabalho, utilizando-se de mecanismos de atuação que violam a dignidade da pessoa assediada, num claro desrespeito aos princípios dos direitos humanos e principalmente das garantias constitucionais.

Assim, o cerne do presente trabalho está na análise do fenômeno em questão nas relações laborais, com foco também na questão que abarca a violência que subsiste quando ocorre referido assédio, que trazem danosas consequências à saúde do trabalhador, à sociedade e ao Estado. Quanto a este último, a violação aos direitos fundamentais sociais é flagrante.

Vários livros, teses, trabalhos, textos e artigos foram publicados acerca do assédio moral na relação de trabalho, mas na prática observa-se que alguns são superficiais e a outros faltou objetividade; há também aqueles extremamente complexos, mas existem alguns bem explicativos e que trazem à baila o tema abordado com propriedade, sendo a pretensão desta dissertação se inserir neste último grupo.

Justificando a escolha do tema desta dissertação, há que se expor que o assédio moral nas relações de trabalho não é um problema da modernidade, apesar de estudos aprofundados sobre o tema terem sido iniciados em meados de 1960. Certo é que a sociedade convive com esse fenômeno desde os primórdios da humanidade, aguçado pelo fato de o tema não ter amparo legislativo específico e ser ainda objeto de estudos por vários juristas pátrios, mas somente há pouco mais de quinze anos, o que em termos de história revela-se lapso de tempo muito recente.

Some-se a isso a relevância do estudo, que intenta sensibilizar o leitor para os efeitos maléficos que tal fenômeno gera, bem como pela estreita ligação do tema com os direitos fundamentais.

Em primeiro plano essa dissertação não se atentou apenas aos elementos configuradores do assédio moral, mas também às iniciativas legislativas aos tratamentos conferidos pela doutrina e jurisprudência pátrias a respeito da matéria. Omitiu-se

propositalmente outros fenômenos presente no dia-a-dia das pessoas, como o assédio familiar, social e escolar, já que o presente estudo possui universo específico, ou seja, a seara laboral.

Adotou-se neste trabalho de pesquisa a expressão de assédio moral nas relações de trabalho, referindo-se a toda modalidade de contratação funcional hodiernamente admissível, como a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho avulso, bem como outras modalidades de pactuação de prestação, mesmo sem vínculo empregatício, como por exemplo o contrato de estágio.

O estudo baseia-se em pesquisa na doutrina, na jurisprudência e em legislações pertinentes ao tema, tanto físicas como eletrônicas, cabendo destacar que o primeiro capítulo tratou da evolução histórica do dano moral, que teve início nos primórdios da criação do homem, desde a bíblia, passando pelos primeiros códigos normativos, pelo direito romano, culminando em sua definição – e consequente compreensão – mais correta sobre o tema nos dias atuais.

Num segundo momento tratou da temática referente ao direito no trabalho no decorrer da história, iniciando-se desde a criação do homem, onde vivia apenas de coleta de alimentos para subsistência, passando pelas transformações sociais que impactaram o mundo – e o trabalho –, especialmente o surgimento da sociedade industrial, no século XVIII, quando se introduziu de uma forma peculiar, mas não muito incisiva, as primeiras garantias trabalhistas, tornando-se incontestável a ideia de que o trabalho é o meio de realização do ser humano enquanto ser social.

Já, o terceiro capítulo é dedicado especificamente à abordagem histórica evolutiva sobre os estudos relativos ao assédio moral, iniciado nos meados de 1960, com Konrad Lorenz, fortalecido na década de 1980 por Heins Leyman, e maximizado na década de 2000, com o estudos de Marie-France Hirigoyen

Na sequência, é realizada uma análise específica da questão entre o assédio moral e a proteção da dignidade da pessoa humana enquanto direito fundamental, resgatando-se a evolução histórica dos direitos humanos, desde a Declaração de 1948 até os dias atuais. Ficará configurado que os direitos fundamentais são históricos, baseados no direito natural – na essência do homem ou da natureza das coisas –, bem como inalienáveis. Neste momento também serão promovidas algumas considerações sobre as garantias constitucionais, além dos direitos fundamentais abrangidos pela Constituição pátria de 1988 por intermédio da figura das cláusulas pétreas, consagrando definitivamente o direito à reparação decorrente de atos ilícitos; também serão analisadas algumas decisões jurisprudenciais visando consolidar o posicionamento garantidor dos direitos fundamentais.

No quinto capítulo o estudo trata especificamente do assédio moral no direito do trabalho, bem como a influência do modo de produção capitalista sobre as relações de trabalho. Aqui será possível perceber sua forte influência sobre o tecido social, haja vista seus novos e agressivos métodos de produção que, na busca desenfreada referente à redução de custos, trás consequências danosas a sociedade como um todo. Também serão estudada as figuras da relação jurídica de trabalho, bem como alguns conceitos concernentes ao direito do trabalho: as figuras do empregador e do empregado. Analisaremos o direito a indenização pelo dano causado pelo assédio moral, veremos que o dano moral poderá ocorrer na fase pré-contratual, na contratual e pós-contratual. Também será possível verificar os sujeitos ativo passivo no contexto da relação de assédio moral no ambiente laboral, bem como a distinção entre assédio moral e assédio sexual.

Na sequência a pesquisa é dirigida aos diferentes tipos de assédio moral, levando-se em consideração o grau hierárquico e seus instrumentos de aplicabilidade, estes últimos caracterizados pelo assédio moral vertical descendente, pelo assédio moral horizontal, pelo assédio moral vertical ascendente, e pelo assédio moral misto.

Reservou-se o sétimo capítulo para arrazoar sobre os efeitos do assédio moral nas relações de trabalho, com ênfase aos danos ocasionados tanto na esfera patrimonial da vítima – abalos físicos e psíquicos –, quanto na família do assediado, bem como as consequências danosas à empresa e ao Estado quando da ocorrência de tal fenômeno.

No capítulo oitavo serão promovidas algumas considerações sobre determinadas patologias decorrentes do assédio moral no âmbito, já que tal prática pode ocasionar significativos males e danos à vítima, como a depressão, o estresse, a síndrome de *burnot*, o alcoolismo e, em casos extremos, a morte súbita.

Para finalizar o estudo, o capítulo nono destinou-se a estudar a proteção contra o assédio na legislação, momento em que restará comprovado que o Brasil não possui legislação específica em esfera federal sobre o tema, o que dificulta o julgador a decidir sobre o tema, sendo obrigado a buscar subsídios na analogia, na doutrina e em estudo de direito comparado e por meio da jurisprudência.

Por fim, serão expostas algumas considerações pessoais do autor da pesquisa sobre o tema estudado, bem como apresentadas as referências – físicas e eletrônicas – que possibilitaram o desenvolvimento deste trabalho.

Espera-se, assim, conseguir demonstrar que a violência no ambiente laboral – leia-se assédio moral –, ao exaurir o trabalhador em sua plenitude, ataca a finalidade humanizadora do trabalho, aniquilando os direitos e garantias fundamentais do indivíduo como ser humano.

Tenha-se em mente, porém, que se estará distante do esgotamento do tema proposto neste estudo, sendo que a colaboração aqui exposta no corpo teórico da pesquisa é no sentido de que o direito deve dar resposta a banalização dos direitos humanos, bem como, das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição pátria, em face das opressões e humilhações laborais, devendo ser utilizado com instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO MORAL, CONCEITO E ESPÉCIES

Para melhor compreensão de um panorama geral a respeito da presente pesquisa, e visando a familiarização dos conceitos a serem estudados, necessário se torna promover uma análise acerca da evolução histórica sobre o dano moral nas relações de trabalho, bem como no tocante às garantias fundamentais.

Assim, conveniente explicar que a condição fundamental para o entendimento de determinado problema enquanto fenômeno social inicia-se pela sua história, pois nos primórdios da humanidade, enquanto grupo socialmente organizado, o homem se defendia com as suas próprias forças das agressões – morais ou físicas – sofridas, muitas vezes auxiliado pelo grupo no qual que estava inserido; movia-se com sentimento de vingança para satisfação da dor suportada, solução comum à maior parte dos povos nas suas origens, ou seja, a reparação do mal pelo mal.

No tocante à religião, a própria Bíblia Sagrada – Livro de Deuteronômio, Capítulo 22 – relata passagem sobre as primeiras regras de indenização por danos morais que se têm conhecimento, a saber:

Se um homem tomar uma mulher por esposa, e, tendo coabitado com ela, vier a desprezá-la, e lhe atribuir coisas escandalosas, e contra ela divulgar má fama, dizendo: Tomei esta mulher e, quando me cheguei a ela, não achei nela os sinais da virgindade, então o pai e a mãe da moça tomarão os sinais da virgindade da moça, e os levarão aos anciãos da cidade, à porta, e o pai da moça dirá aos anciãos: Eu dei minha filha por mulher a este homem, e agora ele a despreza, e eis que lhe atribuiu coisas escandalosas, dizendo: Não achei na tua filha os sinais da virgindade; porém eis aqui os sinais da virgindade de minha filha. E eles estenderão a roupa diante dos anciãos da cidade, então os anciãos daquela cidade, tomando o homem, o castigarão, e, multando-o em cem ciclos de prata, os darão ao pai da moça, porquanto divulgou má fama sobre uma virgem de Israel. Ela ficará sendo sua mulher, e ele por todos os seus dias não poderá repudiá-la, e se um homem achar moça virgem, que não está desposada, e a pegar, e se deitar com ela, e forem apanhados, então, o homem que se deitou com ela dará ao pai da moça cinquenta ciclos de prata e, uma vez que a humilhou, lhe será por mulher, e não poderá mandá-la embora durante sua vida. (ALMEIDA, 2013, p. 263-264).

Nota-se nesta passagem que a figura da indenização pecuniária – obrigação de fazer – já estava estabelecida sobre o povo de Israel, pois a Lei Mosaica trouxe a previsão de indenização por dano moral.

Ainda retrocedendo no tempo em busca de uma legislação que viesse a disciplinar o dano e sua reparação, encontram-se os primeiros registros de que se têm notícia na história do

sistema codificado de leis. O Código de Ur-Nammu, precedendo o Código de Hamurabi em trezentos anos, foi descoberto em 1952 pelo assiriólogo e professor da Universidade da Pensilvânia, Samuel Noah Kramer. Segundo Gusmão e Paiva (2008, p.25-26), o Código de Ur-Nammu, previa que “se um homem, a um outro homem, com uma arma, os ossos de [...] tiver quebrado: uma mina de prata deverá pagar; se um homem, a um outro homem, com um instrumento geshpu, houver decepado o nariz 2/3 de mina de prata deverá pagar; se um homem, a outro homem, com um instrumento, o pé se cortou 10 ciclos de prata deverá pagar”, relatando, ainda, que “siclo constitui uma moeda de prata pesando seis gramas e que uma mina de prata equivalia a 500 (quinhentos) gramas de prata.” (ibidem, p.26)

Interessante destacar que à época também já se falava em reparação pecuniária, mas trazia na figura um sentimento de vingança pessoal para satisfação do padecimento. Buscava dar ao ato a medida adequada, em que a equidade significava sofrimento por sofrimento.

O Código de Hamurabi, também conhecido pelo nome de Kamo-Rábi, embora não configure o mais antigo código, é considerado por vários autores como o marco inicial da reparação dos danos extrapatrimoniais. Martins (2013, p.6) explica que tal normativa foi promulgada pelo rei da Babilônia, que emprestou o seu nome ao mesmo e, assim, passou a se chamar Código de Hamurabi, isso por volta de 1700 a.C. O código de Hamurabi foi gravado numa estrela de basalto negro e descoberto graças a uma expedição francesa, na cidade de Suza; ele contém diversas leis que serviam de guia para orientação e atualmente encontra-se conservado no museu de Louvre, em Paris. É representado por leis sumérias e acadianas, revistas, adaptadas e ampliadas por Hamurabi.

Este Código tratou da reparação do dano em duas formas distintas; as ofensas pessoais poderiam ser reparadas mediante ofensas equânimes a serem dirigidas ao ofensor: “196° - Se alguém arranca o olho a um outro, se lhe deverá arrancar o olho; 197° - Se ele quebra o osso a um outro, se lhe deverá quebrar o osso.” (apud Martins, 2013, p.6).

Todavia, paralelamente existia a possibilidade de reparação do dano mediante pagamento de valor pecuniário, conforme se apreende a seguir:

[...] 198° - Se ele arranca o olho de um liberto, deverá pagar uma mina; 199° - Se ele arranca um olho de um escravo alheio, ou quebra um osso ao escravo alheio, deverá pagar a metade de seu preço; [...] 203° - Se um nascido livre espanca um nascido livre de igual condição, deverá pagar uma mina; 204° - Se um liberto espanca um liberto, deverá pagar dez siclos; [...] 207° - Se ele morre por suas pancadas, aquele deverá igualmente jurar e, se era um nascido livre, deverá pagar uma meia mina; 208° - Se era um liberto, deverá pagar um terço de mina; 209° - Se alguém bate numa mulher livre e a faz abortar, deverá pagar dez siclos pelo feto; [...] 213° - Se ele espanca a serva de alguém e esta aborta, ele deverá pagar dois siclos; 214° Se esta

serva morre, ele deverá pagar um terço de mina [...].(apud MARTINS, 2013, p.6).

Observa-se, nesse contexto, a famosa máxima que remete à pena do “olho por olho, dente por dente”, no qual as ofensas pessoais eram punidas com outra da mesma natureza ao agressor, mas nem por isso inexistia a previsão de indenização por meio de penas pecuniárias, ou seja, de valores monetários da época.

Acrescente-se a isso o posicionamento de Silva (1999, p.15) ao explicar a possibilidade de se encontrar nesse mesmo Código certos preceitos que, “estabelecendo uma exceção ao direito de vindita, ordenava, em favor da vítima, o pagamento de uma indenização, o que denuncia um começo da ideia de que resultou modernamente a chamada teoria da compensação econômica, satisfatória, dos danos extrapatrimoniais.”

Como se pode notar, já havia naquela época – de forma relativamente simplista – uma preocupação social, onde o Direito, por meio da codificação levada a efeito pelo imperador, atribuiu aos ofensores uma multa, uma compensação, cujo objetivo fundamental consistia em coibir os abusos de violência, bem como reprimir o desejo de vingança, demonstrando uma preocupação em conferir ao ofendido uma reparação em pecúnia; daí o entendimento por meio de tal normatização do marco inicial da reparação dos danos extrapatrimoniais.

Outra situação diz respeito ao Código de Manava-Dharma-Sastra, conhecido também como o Código de Manu, considerado a codificação mais antiga na história da Índia. Silva (2005, p.69) sustenta que a mitologia hinduísta, porém, guardava certa igualdade – ou semelhança – com o Código de Hamurabi, já que seu artigo 225 (Livro VIII) determinava que aquele que, por maldade, proclamasse não ser virgem a jovem, estava sujeito ao pagamento de cem panas, enquanto o artigo 239 (Livro IX) previa que o rei imporá, na revisão do processo, uma pena de mil panas aos ministros ou juízes responsáveis pela condenação injusta de inocente.

O livro do Alcorão é outro exemplo de normatização antiga sobre o dano moral, pois o versículo 173 (Capítulo II), prevê que aquele, porém, “que perdoar o matador de seu irmão, terá direito de exigir uma razoável indenização, que lhe será paga com reconhecimento.” (El Hayek, 1994, s.p.)

Na Grécia antiga, além de preciosos ensinamentos políticos, filosóficos e humanísticos, sobre os quais se assentam as bases da civilização atual, tem-se que essa admirável herança cultural transmitida aos povos com o passar dos séculos também deixou

outro legado: um sistema jurídico que atingiu grande evolução e influenciou substancialmente várias civilizações que a sucederam.

Sob essa ótica, oportuno se torna expor os ensinamentos Silva (1999, p.17-18) para a compreensão de que na Grécia ocorreu um fato histórico, “em virtude do qual Lalou pôde afirmar o reconhecimento, em todos os tempos, do direito à reparação do prejuízo moral, atestando que os filhos da Hélade tinham ciência da questão.” Acrescenta, ainda, esse fato histórico, por bastas vezes lembrado, “prende-se à reprodução pública de Eschine, feita a Demóstenes, por haver este recebido, de Mídias, uma certa porção de dinheiro em pagamento de uma bofetada.” E finaliza no sentido de que, “para os Gregos, já era tradição, em certos casos, a reparação econômica por danos não patrimoniais, e com isso procurava-se afastar a possibilidade de vingança.” Percebe-se, nesse contexto, que na Grécia antiga já havia a noção de reparação do dano moral, pois seu sistema jurídico grego reconhecia esse direito, com reparações também monetárias.

No direito romano a honra era venerada; era o bem mais respeitado e, conforme preleciona Martins (2013, p.7), aquele direito entendia que qualquer ato lesivo ao patrimônio ou à honra era passível de reparação pelo direito escrito (*ius scriptum*). Havia, assim, uma preocupação acentuada daquele direito com a questão envolvendo a honra, afirmando o mesmo que a honesta fama é outro patrimônio (*honesta fama est alterum patrimonium*). E, ainda, determinava que a honra é uma prerrogativa motivada pela probidade da vida e dos bons costumes (*est praerogativa quaedam ex vitea morunque probitate causada*), admitindo o pagamento de indenização em decorrência de injúria, o que era levado a efeito por meios monetários.

A doutrina, de modo geral, divide em três períodos a evolução da responsabilidade civil no direito romano, estabelecendo certa cronologia.

De acordo com Melo (2015, p.5), no primeiro período encontra-se a Lei das XII Tábuas, datada do ano de 452 a.C., prevendo que “se alguém fere a outrem, que sofra a pena de Talião, salvo se existir acordo.” Referida Lei foi escrita em função do resultado de uma luta pela igualdade levada a sério pelos plebeus na cidade de Roma. Assim, a escola tradicionalista atribui ao tribuno da plebe, Gaio (ou Terentilo) Arsa, a criação de uma magistratura em meados de 461 a.C., para que redigisse uma lei que reduzisse o arbítrio dos cônsules; nessa época enviaram uma comissão à Grécia com a finalidade de examinar as leis de Sólon e, após anos de estudos, nomearam dez varões (os decênviros) que redigiram a norma em questão, nomeando-a de Lei das XII Tabuas.

Alguns autores, como Clayton Reis (2002, *apud* Melo, 2015, p.13), afirmam que nessa época o direito romano reconhecia a reparação por dano e impunha a condenação sem se importar a que título teria ocorrido a lesão; bastava a ocorrência do fato danoso para gerar a obrigação de reparar, sendo certo que a responsabilidade era objetiva, ou seja, não dependia da culpa.

No segundo período os conceitos sobre responsabilidade civil passaram por significativa revolução com a promulgação da normativa Lex Aquilia de Damno, no século III. a.C, mais precisamente no de 286. É tão ampla a importância dessa lei romana que nos dias atuais utiliza-se a expressão “aquiliana” em conceituação de responsabilidade extracontratual ou delitual, e, também, para se referir à responsabilidade civil baseada na culpa; é com a Lex Aquilia que se estabelece um princípio geral de reparação de dano.

Já, o terceiro período diz respeito à legislação Justiniana, nos anos de 528 a 534 d.C., destacando-se As Institutas, o Codex Justinianus e o Digesto (ou Pandectas). Naquela época, em que surgiu a criação pretoriana da ação de avaliação das injúrias (*actio injuriarum aestimatoria*), o processo assemelhava-se ao arbitramento e era muito simples e curioso. Silva (1999, p.5) explica que a vítima estimava um valor sob juramento correspondente a satisfação e à reparação do dano suportado, enquanto o ofendido, deduzindo o seu pedido e especificando nele a lesão de que se queixava, reclamava desde logo o pagamento de certa pecúnia. O juízo, por sua vez, tomava conhecimento do pedido e, caso julgasse procedente, condenava o culpado ao pagamento da quantia pedida, aceitando o quantum arbitrado pela parte ou modificando-a seu critério. Isso leva ao entendimento que já se vislumbrava à época o princípio da equidade pelo qual caberia ao Estado-juiz delimitar a quantia da indenização.

A título de complementação e ratificação do tema posto, interessante apreender que:

[...] inicialmente, devemos esclarecer que, para o estudo da responsabilidade civil o direito romano pode ser dividido em três períodos bens distintos: I- o primeiro período iniciou-se a partir da vigência da Lei das XII Tábuas, no ano de 452 a.C.; II- O segundo período iniciou-se a partir de 286 a.C., com vigência da Lex Aquilia; e III- o terceiro período iniciou-se em 528/534 d. C., com a vigência da Legislação Justinianus, que a seu turno subdividia-se em outros três períodos as Institutas, Codex Justinianus e Digesto ou Pandectas. (SILVA, 2005, p.71).

Em arremate, tem-se que o fundamento das noções sobre responsabilidade civil, mesmo seguindo uma evolução natural no curso da história, assentou-se em alicerces firmes da legislação do direito romano, quer seja pelo elevado nível de desenvolvimento de seu sistema codificado ou mesmo pela evolução da civilização; o homem não mais argumenta

com a possibilidade de esquitejamento do devedor, mas que este repare o dano causado com o respectivo pagamento pecuniário, surgindo assim o princípio da reparabilidade dos danos morais, que veio a ser adotado posteriormente em outras inúmeras legislações nos mais variados países.

Interessante destacar que a terminologia dano moral advém do latim *damnum* e deve ser considerado um prejuízo material ou moral causado à pessoa por outrem. Nesse sentido, De Plácido e Silva (2002, p.239) leciona que assim se diz da ofensa ou violação “que não vem a ferir os bens patrimoniais, propriamente ditos, de uma pessoa, mas os seus bens de ordem moral, tais sejam os que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua pessoa ou à sua família.” Em contrapartida, Acquaviva (2013, p.271) esclarece que dano significa prejuízo ou perda sofrido pelo patrimônio econômico ou moral de alguém, enquanto Holanda (2010, p.217) explica que dano envolve mal ou ofensa pessoal, “prejuízo que sofrem quem tem seus bens deteriorados ou inutilizados, etc.”

A discussão no âmbito doutrinário é significativamente ampla, mas normalmente liga o dano ao prejuízo de um bem jurídico: material e/ou imaterial. Nesse sentido, Chaves (1985, p.573) leciona que dano diz respeito à dor resultante da violação de um “bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial, seja a dor física, a dor-sensação, como a denomina Carpenter, nascida de uma lesão material; seja a dor-moral, dor-sentimento, de causa material.” Traz, ainda, a definição de Ludwig no sentido de que dano é toda desvantagem “que sofremos em nossos bens jurídicos (patrimônio, corpo, vida, saúde, honra, crédito, bem-estar, capacidade de aquisição, etc.); são todas as lesões nos interesses de outrem tutelado pela ordem jurídica, quer patrimonial ou não patrimonial.”

Para Bittar (1994, p 14), “dano é qualquer lesão injusta a componentes do complexo de valores protegidos pelo Direito”, enquanto no discurso de Salazar (1943) tem-se que:

[...] em sentido, amplo, é toda e qualquer subtração em diminuição imposta ao complexo de nossos bens, das utilidades que formam ou propiciam o nosso bem-estar, tudo o que, em suma, nos suprime uma utilidade, um motivo de prazer ou nos impões um sofrimento é dano, tomada a palavra na sua significação genérica. Na esfera do direito, porém, o dano tem uma compreensão mais reduzida: é a ofensa ou lesão aos bens ou interesses suscetíveis de proteção jurídica. (*apud* MARTINS, 2013, p.125)

Em suma, conceitua-se que dano é um vocábulo bastante amplo, sempre correlacionado com prejuízo a um patrimônio – moral ou material – mediante ato que o diminua; é o mal que se faz a outrem; é a lesão ao bem jurídico de uma pessoa – intimidade, honra, etc. –, protegido juridicamente.

Esgotada a conceituação da terminologia dano, necessário se faz verificar também o que vem a ser moral, haja vista a correlação entre ambos para o tópico em desenvolvimento. Assim, interessante buscar subsídios em Holanda (2010, p.516) para apreender que, no sentido etimológico do termo, moral advém do latim *morale*, significando um “conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer universalmente, quer para grupos ou pessoa determinada, o conjunto de nossas faculdades morais; brio; dignidade.”

Destaque-se, no entanto, que definir o que vem a ser moral não é uma tarefa fácil, pois o conceito sofreu mutações com o decorrer do tempo em função de questões políticas, sociais e econômicas, assumindo novas roupagens por intermédio de suas peculiaridades em cada época da história. Daí o posicionamento de Martins (2013, p.21) a entender que moral “tem um conceito que varia com o tempo”, vindo a significar “um conjunto de normas que são cumpridas por hábitos.”

Em outras palavras, moral é tudo aquilo que esta fora da esfera material do indivíduo; engloba o que está relacionado com a alma e está ligada à intimidade da pessoa, valendo recorrer a Gusmão e Paiva (2008, p.21) para entender ela que deve ser analisada em seu aspecto subjetivo, uma vez que cada sujeito “que integra a sociedade possui seu foro íntimo, pois um ato que causa lesão e interesse de um indivíduo pode não trazer qualquer sofrimento a outro indivíduo.”

Acrescente-se a isso que, segundo Vazquez (1996), moral é uma forma de conduta que se encontra em todos os tempos e em todas as sociedades. Além disso, configura “uma forma específica de comportamento humano, cujos agentes são os indivíduos concretos, indivíduos, porém, que só agem moralmente quando em sociedade, dado que a moral existe necessariamente para cumprir uma função social.” (*apud* Gusmão e Paiva; 2008, p.21)

Em suma, moral é tudo aquilo fora da esfera material do sujeito; relaciona-se intimamente com a ética, com a virtude, e está ligada à intimidade da pessoa. Nesse contexto, definir dano moral e suas peculiaridades exige acentuado esforço reflexivo, haja vista que a intimidade de cada pessoa é diferente das demais.

Assim, o que para alguns pode ser considerado um dano moral para outros pode não ter o mesmo contexto, configurando um aborrecimento. O Brasil, por exemplo, é um país extremamente liberal – ou pseudoliberal –, enquanto os Estados Unidos da América (EUA) é mais conservador, o que leva ao entendimento que neste último certas situações incidem de forma mais contundente no tocante ao dano moral, mas nem por isso diversos doutrinadores – pátrios e estrangeiros – se eximiram do esforço em conceituá-lo.

Na visão de Diniz (2003, p.84), o dano moral diz respeito à “lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo, não se tratando de lesão de interesses. Interesse vem antes do direito, pois a pessoa pode ter o interesse, mas não ter o direito.” Por outro lado, Venosa (2006, p.35) acredita se tratar do “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, abrangendo também os direitos da personalidade, direito à imagem, ao nome, à privacidade, etc.”

Há também o posicionamento doutrinário de Silva (1999, p.15) a entender que dano moral refere-se à lesão sofrida “pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição a patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.”

Relevante ainda expor o entendimento de Martins (2013, p. 24) sobre a questão, especialmente quando se vislumbra que a pessoa, em razão do dano moral suportado, pode sofrer efeitos psíquicos e/ou orgânicos, o que pode prejudicá-la também no tocante às atividades físicas e intelectuais, não raras vezes bloqueando o pleno desenvolvimento laboral, cabendo aqui especificar que somente será configurado tal dano se o ato praticado pelo polo ativo for ilícito.

Por fim, entende-se por dano moral toda lesão sofrida pela pessoa no tocante à sua personalidade e que venha a lhe causar dor – física ou moral –, afetando assim o ânimo psíquico e/ou intelectual; porém, cabe aqui esclarecer que um mero mal-entendido não caracteriza o dano moral; logo, a lesão sofrida deve causar dor e atingir um bem jurídico positivamente protegido, como a exemplo do direito de personalidade, à imagem, ao nome e à privacidade.

Para se chegar ao objeto principal de estudo desta pesquisa, ou seja, o assédio moral no ambiente laboral, interessante preliminarmente abordar de forma relativamente básica o direito do trabalho propriamente, dito, empreitada esta que será levada a efeito na sequência.

2 O DIREITO DO TRABALHO NO DECORRER DA HISTÓRIA

Este capítulo não pretende esgotar o tema ou mesmo promover um mergulho epistemológico acerca do assunto posto, mas fornecer algumas considerações teóricas sobre a questão, motivo pelo qual convém explicar ser de domínio público que na antiguidade o homem promovia seu sustento por meio da coleta de alimentos encontrados na natureza. Posteriormente, com o desenvolvimento de utensílios e instrumentos incipientes, passou a praticar a caça, culminando na criação de pequenos animais para abate: início da agropecuária. Era inimaginável ao homem pré-histórico que a evolução traria a sociedade de classes, a divisão social do trabalho ou mesmo a exploração do homem pelo próprio homem.

É certo que de forma rudimentar inicialmente, e mais especializada posteriormente, o homem logrou gradativo progresso, mas no contexto histórico do direito do trabalho – e do próprio trabalho – a doutrina apresenta percepções diferenciadas, com pontos de vista não raras vezes distintos.

Convém destacar que o direito do trabalho surgiu apenas quando se passou a ter noção do próprio Direito – sistema de normas jurídicas de direito –, haja vista que por muito tempo imperou a coisificação do ser humano. Em algumas épocas da história o homem nem era considerado ser humano; apenas uma “coisa” e não sujeito de direitos. Daí o entendimento no sentido de que:

Aos escravos eram dados os serviços manuais exaustivos, não só por essa causa como, também, porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres. A escravidão entre os egípcios, os gregos e os romanos, atingiu grandes proporções. Na Grécia havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e móveis, onde o operariado era todo composto de escravo. Em Roma, os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas. Muitos escravos vieram, mais tarde, a se tornar livres, não só porque os senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de regozijo em dias festivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com vantagem de ganhar os salários para si próprios. Foram esses os primeiros trabalhadores assalariados. (NASCIMENTO, 2009a, p.43).

O feudalismo surge inicialmente na Europa do Século V, num modo de produção no qual os senhores feudais – detentores do poder – davam proteção aos seus servos em troca de trabalho em suas terras; mais tarde surgiriam as corporações de ofícios, onde a figura do

mestre, os companheiros e os aprendizes criariam figuras hierárquicas, aumentando a capacidade produtiva e as aperfeiçoando técnicas de produção. Martins (2015, p.4) leciona que as primeiras formas organizadas de trabalho se deram com o advento da escravidão e essa noção de trabalho como “castigo” imperou durante muito tempo; os nobres não trabalhavam e assumiam o posto mais alto no organograma hierárquico da atividade laboral.

Nessa época, as jornadas de trabalho era muito longas, ultrapassando às dezoito horas diárias, mas essa informação se torna até mesmo incongruente, já que o dia possui apenas 24 horas. Porém, com a revolução Francesa (1789-1799) foram suprimidas as corporações de ofícios, ao tempo em que se reconheceram os primeiros direitos econômicos e sociais, *status quo* este que forneceu as bases para o que mais tarde viria a se tornar o direito do trabalho.

Mas foi com a Revolução Industrial (Europa, séculos XVIII e XIX) que o trabalho passou a lograr características de emprego, ou seja, assalariado. Surge, assim, o direito do trabalho e o contrato de trabalho. Contudo, Beraldo (2012, p.34) leciona que durante o período inicial da Revolução Industrial o que se pode constatar é a inexistência de uma real mudança no universo operário, não havendo o reconhecimento de direitos que propiciasse ao trabalhador maior comodidade e sequer uma vida digna. Na realidade, o momento inicial não passou de uma reescravidão do trabalhador assalariado, submetido ao cumprimento de uma série de condutas abusivas pelo polo ativo na relação laboral, tais como salários irrisórios, jornadas de trabalho excessivas, ambientes de trabalho insalubres e perigosos. Assim, tem-se que a legislação trabalhista surge da necessidade de contenção da exploração dos operários e se deu à custa de muito sacrifício e conquistas dos trabalhadores.

O direito do trabalho nos moldes atualmente conhecidos, segundo Nascimento e Nascimento (2015, p.38) somente desenvolveu com a referida Revolução Industrial, pois foi àquela época que surgiu um invento revolucionário: a máquina a vapor, do inglês Thomas Newcomen, em 1792. É nesse momento histórico que se passou a utilizar as forças motrizes mecânicas, abandonando-se a intervenção física do homem e dos animais; configurou um período de extrema relevância para o ambiente laboral, mas foi a partir de 1880, com o uso da eletricidade em larga escala, que surgiu a necessidade de adaptação das condições de trabalho.

Sob essa ótica, e segundo Martins (2015, p.7), varias normativas positivadas passaram a vigorar, como a Lei de Peel, na Inglaterra de 1802, que disciplinava o serviço nos moinhos, limitava a jornada diária de trabalho em doze horas. Além disso, criou o intervalo para as refeições, bem como a limitação de jornada de trabalho – não poderia iniciar antes da 06h00, nem encerrar após as 21h00; também exigia respeito às normas relativa à higiene e à

educação. Em 1819 foi proibido o trabalho de menores de nove anos, estabelecendo-se que a jornada de trabalho do menor de dezesseis anos seria de no máximo doze horas diárias.

Martins (2015, p.7) ainda explica que, de forma análoga, na França de 1813 foi proibido o trabalho de menores em minas e, no ano seguinte, expedientes aos domingos e feriados; em 1839 coibiu-se o trabalho de menores de nove anos e diminuiu-se a jornada de menores de dezesseis anos para dez horas; em 1874, tornou-se crime a exploração de mulheres e crianças na atividade laboral; em 1884 tratou-se da liberdade de associação e reconheceu-se os sindicatos; por fim, em 1893 foi promulgada lei sobre segurança e higiene nas indústrias.

A Espanha não ficou apática ao movimento e promulgou inúmeras normativas análogas ao sistema francês. Nesse contexto, Martins (2015, p.9) leciona que o Estado já atuava como mantenedor da ordem pública, mas nos primórdios o direito do trabalho era confundido com política social; não havia estudos específicos e precisos entre os dois ramos de conhecimento, identificando-se a temática histórica da época apenas como trabalho subordinado.

Noutro continente – o norte-americano –, em 1º de maio de 1886, na cidade de Chicago, estado de Illinois, inúmeros trabalhadores viriam a organizar greves por garantias trabalhistas e melhores condições de trabalho. Segundo Martins (2015, p.7), o movimento almejava especialmente a redução da jornada de trabalho – de treze para oito horas –, mas a polícia entrou em choque de forma truculenta – inclusive com bombas – com os manifestantes, restando o seguinte saldo: quatro grevistas e três policiais mortos; oito líderes detidos, dos quais quatro sofreram pena capital (forca), três libertados, e um suicidou-se. Daí o fato de o dia 1º de maio ser adotado como Dia do Trabalho e configurado feriado no Brasil e em vários outros países.

Em 1919 surge o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que viria a dar proteção às relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

Na mesma época – na realidade em 1914 – surge a linha de montagem industrial automobilística por meio da esteira móvel. Segundo Martins (2015, p.9), Henry Ford – pioneiro no sistema – incentivou os salários para que os trabalhadores também pudessem adquirir automóveis. Todavia, em 1927, a Itália publica a Carta Del Lavoro – leia-se Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini – instituindo o sistema corporativista-fascista que inspirou sistemas políticos de vários outros países – entre eles o brasileiro –, sistema este no qual a economia era organizada em torno do Estado.

Entretanto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) trouxe algumas garantias ao trabalhador, como a limitação razoável da jornada de trabalho, as férias remuneradas periódicas, o repouso e o lazer. Trouxe, também, a previsão de que toda a pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha do mesmo, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho, e a proteção contra o desemprego. Na realidade, referida normativa parte do princípio de que o trabalho é o meio para a realização do ser humano enquanto ser social, tese esta que restou incontestável.

Diante do exposto, tem-se que o direito do trabalho surge para cunhar limites e regras que busquem criar freios contra abusos do empregador e exploração do empregado, bem como cuida em criar um ambiente com melhores condições de trabalho. Daí o entendimento doutrinário no sentido de que:

[...] o direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da revolução industrial do século XVIII e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das ‘coisas novas’ e das ‘ideias’ novas. (NASCIMENTO, 2009a, p.54)

No Brasil, tendo em vista o fato de ter sido colônia portuguesa durante muito tempo (até 1822), vigoraram em solo pátrio as ordenanças (ou ordenações) portuguesas, como as Afonsinas, as Manuelinas e as Filipinas, únicas fontes de normatização à época. Para Martins (2015, p.11), a história do direito do trabalho no Brasil pode ser dividida em três períodos históricos, a saber: a) da Independência até a abolição da escravatura, em 1888; b) do final do sistema escravagista até o ano de 1930; c) a partir dessa data, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, vários decretos foram produzidos. Getúlio Vargas, então presidente do Brasil, editou a legislação trabalhista em tese para organizar o trabalho em face da enorme expansão industrial do país à época.

Foi a Carta Magna de 1934 a precursora no tratamento de normas do direito do trabalho, trazendo em seu bojo a garantia de liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas diárias, a proteção ao trabalho de mulheres e menores, as férias e repouso semanal. Martins (2015, p.11-12) explica que a Constituição de 1937 era um modelo da *Carta del Lavoro*, com a figura do Estado intervencionista, e com extrema interferência do mesmo no direito do trabalho; o Estado criou um sindicato único imposto por

Lei, sendo que o imposto sindical, as greves e o *lockout* – paralisação do patrão para pressionar os trabalhadores – eram consideradas posturas antissociais.

Em 1943, por intermédio do Decreto-lei nº 5.452, foi estabelecida aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas Martins (2015, p.13) ensina que a constituição de 1946 logrou contornos democráticos, já que veio a prever a participação nos lucros, o repouso semanal remunerado, o direito à greve, bem como outros direitos e garantias previstos na esfera constitucional anterior. Já, em 1967 a Constituição Federal manteve os mesmos direitos trabalhistas, enquanto a vigente (1988) evoluiu significativamente ao tratar dos direitos trabalhistas e sociais, positivando a figura do direito a indenização por danos morais, bem como as garantias fundamentais. Foi o ápice em termos de textos constitucionais na história do Brasil.

Mesmo pecando-se pela redundância ou até mesmo pela repetição, convém resgatar que, conforme exposto no início deste capítulo, é bem verdade que o homem realiza-se como ser social e indivíduo por meio do trabalho, que lhe confere um sentido à existência. Nesse sentido, Barreto (2003, p.127) coloca que o trabalho confunde-se com o próprio sentido da vida, pois transmuda-se em elementos integrante do sujeito e, portanto, “da construção da subjetividade quanto da intersubjetividade desse mesmo ser, o homem constitui percepções determinadas socialmente e que, internalizadas como signos sociais, configura-se modos diferentes de pensar, sentir e agir.”

Arendt (2007, p.16) também contribui com a exposição teórica ao afirmar que “o labor assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida de sua espécie.” E vai mais além ao entender que “o trabalho e seu produto, o artefato humano emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano.”

Partindo de tais observações, tem-se que o trabalho configura instituição de extrema importância na construção da identidade do trabalhador, bem como permeia os aspectos ligados à imagem do mesmo. Assim, pode ser revestido de felicidade ou de sofrimento, pois o impacto das influências externas na mente humana reflete-se, conseqüentemente, na imagem – ou na autoimagem – e na autoestima do sujeito. Para Freud, (*apud* Salvador, 2005, p.12), “assim como a satisfação do instinto equivale para nós à felicidade, assim também um grave sofrimento surge em nós, caso o mundo externo nos deixe definhar, caso se recuse a satisfazer nossas necessidades.”

Sob essa ótica, quando o universo laboral desencadeia sofrimento e fertiliza o sentimento de infelicidade, agredindo, humilhando e machucando o indivíduo, impede que este

alcance os seus objetivos, implodindo-o do ponto de vista psicológico. Contribuição substancial acerca deste debate pode ser encontrada no posicionamento doutrinário a discorrer que:

Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa. [...] a relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar suas frustrações nos membros da família. (GUEDES, 2005, p.113)

Esta explanação guarda íntima relação com o objetivo central desta pesquisa, haja vista que o assédio moral no ambiente de trabalho é mecanismo eficaz para destroçar o sistema nervoso de qualquer indivíduo. Ninguém é apático a ponto de não sofrer os efeitos de tal assédio. Assim, as considerações expostas até o momento permitem apreender que o trabalho configura ferramenta essencial para que o homem construa sua identidade, sinta-se útil socialmente, pois a atividade labora lhe assegura a sobrevivência e permite a projeção do “eu social” enquanto ser produtivo e membro socialmente inserido.

Todavia, o assédio moral, como pincelado no decorrer desta dissertação, pode minar de forma fulminante o cotidiano e as expectativas futuras do sujeito, motivo pelo qual o capítulo a seguir foi reservado para abordagem do assunto.

3 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Nesta pesquisa não se compactua com a tese de que o ser humano é mau por natureza; pelo contrário, o ambiente em muito o atinge e ele é ensinado – salvo as exceções – a sempre dar o melhor de si, buscando o afeto e respeito mútuo. Porém, não está isento de se deparar durante sua existência com pessoas cujos valores e princípios destoam do caminho do bem, e pode eventualmente sofrer ataques perversos nas mais diversas instituições que compõem o Estado, mesmo porque a sociedade se mostra não raras vezes insensível frente a essa forma de violência, utilizando-se do pretexto da tolerância para, em verdade, impelir a complacência.

A mídia explora bem esse lado nocivo do homem, especialmente no tocante às produções audiovisuais; nelas – filmes, seriados, novelas, etc. – sempre haverá um polo ativo, que manipula, junto a um passivo, que é manipulado. Observa-se, assim, que para obter o teor dramático são mostradas vítimas que não reagem diante das atitudes perversas, até obviamente o desfecho final, onde a “justiça é feita”, mas nem sempre por parte do ofendido, muitas vezes substituído por protagonistas na condição de herói. Não é de se descartar, portanto, que mesmo na condição de ficção a mídia não contribua para com o desenvolvimento da psique coletiva.

A omissão é outra aliada; quantos não se deparam diante de desculpas, como: “não sou eu, é ele o responsável pelo fato, pelo problema, pelo erro”? Ou mesmo com a justificativa inflexiva e antiética no sentido de: “eu não fiz nada, fora ele quem fez; Eu e minha família estando bem, que mal tem?”

Outras máximas sedimentadas socialmente vêm a ratificar a impropriedade dos bons costumes e criar mecanismos maquiavélicos de reflexão como, por exemplo, “os fins justificam os meios” ou mesmo “pagando bem que perigo tem?”. Tais discursos buscam o não reconhecimento da responsabilidade e permitem teoricamente que procedimentos e ações sejam utilizados para rebaixar outrem, via de regra para se adquirir uma pseudoautoestima e, com ela, uma falsa sensação de poder.

Pequenos atos de maldade – normalmente ligados aos princípios morais, ou à falta deles – são tão “comuns” que ganham contornos de normalidade; têm início muitas vezes com a falta de respeito, com mentiras “pequeninas” ou com a manipulação do mais fraco. Só se enxerga a magnitude da incorreção quando o polo ativo se vê acuado, também na condição de vítima/culpado. Todavia, a perversão pode ser ocasionalmente utilizada por qualquer indivíduo, tornando-se destrutiva quando logra condição de processo habitual.

Dá a possibilidade de se entender que:

Um processo perverso pode ser ocasionalmente utilizado por todos nós. Ele só se torna destrutivo quando usado com frequência e com sua repetição no tempo. Todo indivíduo normalmente neurótico apresenta, em determinados momentos, comportamentos perversos (por exemplo, em um momento de raiva), mas ele é também capaz de passar a outros tipos de comportamento (histérico, fóbico, obsessivo...), e a seus movimentos perversos segue-se um questionamento. Um indivíduo perverso é permanentemente perverso; ele está fixado neste modo de relação com o outro e não se questiona em momento algum. Mesmo que sua perversidade passe despercebida por algum tempo, ela se manifestará em toda situação em que ele tiver que se envolver e reconhecer sua parte de responsabilidade, pois para ele é impossível questiona-se. (HIRIGOYEN, 2009, p.11)

Embora a prática de assédio moral exista desde os primórdios das relações de trabalho, as classes patronal e subordinada conviveram silenciosamente com esse fenômeno até a década de 1980. Conhecido na Europa como *mobbing*, no Brasil adotou-se o termo assédio moral, terminologia esta que não raras vezes é confundida com o assédio sexual. Guedes (2005, p. 19) explica que somente no começo da década de 2000 esta prática foi identificada como destruidora do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e favorecendo o absenteísmo, haja vista os desgastes psicológicos que provoca naquele que a sofre.

Nada obstante, possui outras nomenclaturas, mas a prática é a mesma: uma ameaça constante e invisível. Hirigoyen (2009, p.85) explica que na Espanha o fenômeno é chamado de *acoso moral* ou *acoso psicológico*. No Japão recebe o nome de *ijime* e *Murahashibu*, sendo certo que inicialmente foi estudado nas escolas onde havia ofensas infringidas às crianças, já que no sistema educacional japonês, estruturado em constantes avaliações, os colegas adquirem um sentimento de competição exacerbado pela rivalidade. Estudos franceses denominaram o assédio moral com o termo *harcèlement moral*, mas já transportado para as relações de trabalho e significando agressões mais sutis e, em função disso, mais difíceis de caracterização e prova, qualquer que fosse sua procedência. Já Pacheco (2007, p.167) leciona que ele pode ser conhecido, como assassinato psíquico, *bossing* ou *bullying*, coação moral, *emotional abuse*, *employee abuse*, genocídio, *harassment*, *intimidation*, *mistreatment*, *mobbing*, psicoterror ou terror psicológico, *victimization*, violência psicológica ou violência moral, *work abuse*, e em Portugal é adotado o termo assédio moral – ou psicológico – ou ainda terrorismo psicológico.

A falta de registros temporais acerca do início dessa prática nociva não significa que tal conduta não existia. Assim, pode-se compreender a lógica social por intermédio da história a demonstrar que à época do regime feudal previa-se que a dignidade e a honra eram

patrimônio exclusivo dos senhores e nobres, que tinham maior valor como pessoa. Somente muito depois desse período é que o conceito de assédio moral passou a ser estudado para a tomada de consciência jurídica contemporânea sobre o tema.

Nesse sentido, convém consultar Konrad Lorenz (*apud* Hirigoyen, 2006, p.61) para se constatar que o processo de estudo sobre a prática de assédio moral teve início primeiramente na década de 1960, quando se referiu ao termo *mobbing* observando a atuação de animais, definindo-o como um ataque de matilha ou do grupo contra outro animal da mesma espécie e mais forte que os outros, com vista à sua expulsão. Já, em 1972, Peter-Paul Heinemann (*ibidem*, p.61) utilizou o mesmo termo para definir o comportamento abusivo entre crianças nas escolas.

Stephan (2013, p.14) leciona que, nos EUA, estudos referentes ao assédio moral tiveram início em 1976, via obra de Carroll Brodsky intitulada *The harassed worker*, reconhecendo-o como uma prática social no âmbito das relações laborais. Assim, a partir daí passou a ser conhecido por *work abuse*, *mistreatment* ou *Chronic workplace hostilities and corporate aggression* (CWHCA) ou *harassment*.

Foi na década de 1980, especificamente na Suécia, que segundo Barreto (2008, p.18), o psiquiatra alemão Heinz Leymann, também doutor em Psicologia do Trabalho, foi considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno que viria a ser conhecido entre nós como assédio moral na relação de trabalho. Referido profissional mudou-se para aquele país em 1978, quando assumiu cadeira na Universidade de Estocolmo, direcionando suas pesquisas ao ambiente de trabalho e saúde. Seus estudos, utilizando amostragem de nível nacional, chegaram a resultados inéditos e preocupantes. O objetivo de seu trabalho era o de sensibilizar assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação, incitando-os a combater e a prevenir esses processos destrutivos.

Barreto (2008, p.18-19) ainda explica que durante a década de 1980 sua pesquisa foi amplamente divulgada no meio acadêmico e, em 1993, culminou na obra *The mobbing encyclopaedia*. Neste livro Leymann veio a utilizar pioneiramente o termo em inglês *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho. Nada obstante, seus estudos contribuíram para o aprimoramento de vários campos de investigação nos ambientes laboral e saúde psíquica. Em seu legado acrescenta-se um instrumento de pesquisa chamado *Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica –*, onde descreve atitudes e comportamentos que configuram o assédio moral.

Sobre a terminologia *mobbing*, Leymann explica que:

[...] diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho, podendo vir de um colega, de subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por alguns desacordos não expressos com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como uma pessoa difícil, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livra-se dela. (*apud* BARRETO, 2008, p.20)

Barreto (2008, p.20) ainda expõe que na lei sueca ficou definido que *mobbing* “são ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de maneira ofensivas e que podem conduzir ao seu isolamento do grupo no local de trabalho.”

Retomando Leymann, tem-se que referido acadêmico realizou pesquisa de campo – fonte ainda atual de base para compreensão do fenômeno – com 2.500 cidadãos suecos. Barreto (2008, p.22) reproduz que entre os assediados, 55% das vítimas pertenciam ao sexo feminino, enquanto 45% eram do sexo masculino. Nada obstante, os resultados mostram que os homens são agredidos psicologicamente em 76% dos casos por outros homens, enquanto as mulheres são atacadas da mesma forma por outras mulheres em 40%, por homens em 30%, e por ambos os sexos em 30%. Tal distinção também ocorre em relação à natureza dos comportamentos, que assumem as seguintes disposições: a) no caso das mulheres, os comportamentos cruéis remetem a fofocas, injúrias, ridicularização da vítima em público, disseminação de rumores sobre enfermidades e vida privada da vítima, privação de expressão/defesa à ofendida, procedidas por alusões ou indiretas e críticas seguidamente sobre seu desempenho no trabalho, sem lhe dar o direito de defesa; b) as agressões cometidas por homens remetem a determinação de tarefas insignificantes, designação de tarefas novas incessantes e sem capacitação prévia, ameaças verbais ou silêncios insultuosos, ofensiva em relação ao campo religioso ou político, e atribuição de posto de trabalho totalmente isolado ou em condições humilhantes.

Em meados da década de 1990 surgiram outros estudos referentes à matéria objeto de estudo, como o da jornalista inglesa Andréa Adams que, na condução de dois programas de debates e entrevistas com especialistas em mídia televisiva discutiu os assuntos “abuso de poder” e “de quem é a culpa”. Segundo Barreto (2008, p.22), ambos renderam audiência significativa e inúmeras correspondências sobre denúncias de casos. Assim, em 1992 a comunicadora social publicou obra – *Bullying at work* – sobre a prática do assédio moral por meio das humilhações sofridas por crianças individualizadas ou em grupo, bem como as perseguições a trabalhadores no ambiente laboral, pois ela própria fora vítima de *bullying*.

Nesse sentido, Barreto (2008, p.23) leciona que a denominação *bullying* é aceita no Reino Unido e na Austrália, mas nos EUA o termo que prevalece é *mobbing*. Contudo, ambos são utilizados para fazer referência ao comportamento ofensivo contra indivíduos ou grupos de trabalhadores, sendo que esses ataques são imprevisíveis, desleais, irracionais e dificilmente notados pelos outros, quando praticado isoladamente; é o abuso de poder que mina aos poucos a confiança e a autoestima da pessoa em foco, num fenômeno usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio de medo, da perseguição e da força ou ameaças. Portanto, essa denominação deixa implícito o fato de que o *bullying* ocorre basicamente entre uma condição superior e outra subordinada.

Promovendo a continuidade acerca de estudos a respeito do tema, tem-se que na França, em 1998, foram lançadas duas obras que marcaram definitivamente o estudo sobre o assédio moral. Barreto (2008, p.24) explica que a primeira – *Souffrance em France: la banalisation de l’injustice sociale* –, da psiquiatra Christiphe Dejours, ampliou as análises existentes sobre as relações de trabalho, que usa análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores; ainda que Dejours não tenha escrito especificamente sobre o assédio moral, sua obra explica a relação entre a organização do trabalho e a elevação da violência moral no ambiente trabalhista.

A segunda obra tornou-se rapidamente um *best-seller* e abriu grande debate nas escolas, universidades, sindicatos, empresas, repartições públicas, bem como causou alvoroço nas mídias impressa e televisiva. Segundo Barreto (2008, p.25), a autora Marie-France Hirigoyen, também psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, lançou a obra intitulada *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, traduzida no Brasil como “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”. Nessa obra ela utiliza pela primeira vez a expressão “assédio moral” para remeter à violência perversa no cotidiano das famílias e do universo do trabalho. Tal estudo logrou amplo sucesso, com tradução para vários idiomas, mas houve um mal-entendido, onde se passou a entender que qualquer tipo de agressão podia ser entendida como assédio moral. Some-se a isso que, em 2001, Marie-France Hirigoyen publicou nova obra: *Malaise dans le travail: démêler le vrai du faux*, com o título publicado em português como “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”.

No Brasil, somente no século XXI, mais precisamente no ano de 2000, é que Margarida Barreto, publica o livro “Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações”, tornando-se a principal referência teórica sobre o assédio moral no país. De acordo com Stephan (2013, p.14), neste mesmo ano, surgiram os primeiros processos trabalhistas por prática de assédio moral, julgados pelo Poder Judiciário do Espírito Santo. A

partir de então, há crescente repercussão sobre o estudo da prática do assédio moral, ganhando destaque no Brasil notadamente na área jurídica, embora inexista legislação federal que trate o tema.

É conveniente destacar que são utilizadas várias terminologias para definir o fenômeno do assédio moral, remetendo-o às várias culturas e organizações, não existindo uma definição única internacionalmente aceita; trata-se de tema multidisciplinar, interessando a diversas ciências como a Medicina, Sociologia, Psicologia, Ciências Jurídicas, entre outras.

Esse fenômeno atualmente tornou-se questão de interesse mundial, haja vista que na sociedade atualmente globalizada surgiram novas formas de prestação de trabalho, bem como a reorganização da estrutura produtiva. Além disso, houve crescente – mas relativamente tímida – publicidade acerca da prática de assédio moral no ambiente de trabalho, aliada ao domínio público de várias decisões de tribunais, num tecido social mais consciente a respeito do tema.

Não configura tarefa fácil conceituar o assédio moral, pois o mesmo envolve opiniões gerais para se chegar num consenso uníssono, resultando tal conceituação na soma e equilíbrio de pensamentos intrínsecos e extrínsecos.

Assim, tem-se que para Guedes (2005, p.19), assédio moral é uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais, mas que “sobreviveu por séculos inteiramente ignorada de médicos e juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para os seus sofrimentos e sem punição adequada para ação criminoso do perverso.”

Já Holanda (2010, p.70) leciona que a etimologia da palavra assédio provém do latim *obsidui*, e significa “cerco posto a um reduto para tomá-lo, insistência importuna, importunar com perguntas, proposta, pretensão etc. Logo trata-se de um comportamento em relação a outrem, ultrapassando o campo da intenção, do desejo ou da idéia, buscando uma finalidade determinada.”

Some-se a isso a linha de raciocínio a entender que assédio moral pode ser compreendido como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra as dignidades psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p.14)

Menezes (2003, p.292) trouxe à baila a compreensão de que “o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações humilhantes, de regra, é sutil, no estilo pé de ouvido”, enquanto, também em nível processual, há também a concepção de que o assédio moral pode ser interpretado:

Como um processo de psicoterror, ou seja, de práticas em que se exercita o terrorismo psicológico contra determinada pessoa, e se manifesta sob diversas formas de conduta, todas abusivas e sempre com o objetivo de humilhar, de desestabilizar emocionalmente e de prejudicar a sua vítima, onde três são, então, os elementos centrais extraídos desse conceito: a repetitividade, a violência psicológica e a finalidade destrutiva. (HIRIGOYEN, 2006, p.63)

A autora retro citada (2006, p.63), compactuando com o raciocínio de outros doutrinadores, acredita que o assédio moral se dá a partir de comportamentos que o caracterizam, das fases do processo de violência e das consequências que geram na vítima, pois os ataques repetitivos que se propagam no tempo são revestidos de artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, materializando tal processo pelas humilhações verbais, psicológicas e públicas, tais como o isolamento, a não comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento à vítima, refletindo na perda de sua saúde física e psicológica.

Ainda sobre a dificuldade de se encontrar um conceito unívoco sobre o assédio moral, tem-se o posicionamento doutrinário a explicar que o mesmo diz respeito à:

[...] violência perversa e silenciosa do cotidiano ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (SILVA, 2012, p.4)

Para Barreto (2008, p.37), o fenômeno consubstancia-se a partir da “exposição dos trabalhadores a condutas abusivas, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”, cabendo destaque para o fato de que são “mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração”, bem como por parte de “um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, e forçando-a a desistir do emprego.” Além disso, entende assédio moral como sendo “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida,

que ocorre no ambiente de trabalho”, tendo como objetivo “diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.”

Some-se a isso o posicionamento de Leymann, definindo assédio moral como:

Aquela situação em que uma pessoa (ou raras ocasiões um grupo de pessoas) exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em média seis a doze meses) sobre outra ou outras pessoas, no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (*apud* PACHECO, 2007, 67)

Destaque-se, porém, que a doutrina diverge no tocante à duração mínima para a ocorrência do assédio moral, cabendo aqui asseverar que:

Não se requer, nem se prevê uma duração mínima para a prática dos atos. Assim, não se recorre a formulações, como a defendida por Heinz Leymann, que exigem que os atos constitutivos do assédio moral se verifiquem uma vez por semana, e pelo menos durante seis a doze meses. Com certeza, não se entende o assédio moral como uma situação pontual. Para que o assédio moral se verifique é necessário um processo que se prolongue no tempo e com alguma frequência. Optando por uma formulação menos exigente e mais concertada ao caso concreto, tal duração e repetição dependerá de cada caso, sendo mais ou menos prolongado, o que nos parece a ser a melhor solução. [...] O assédio moral é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionando a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, com o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (PACHECO, 2007, 175)

Acredita-se na razoabilidade do autor retro exposto no tocante a não se entender que seja necessário para configurar assédio moral que o mesmo deva incidir pelo menos num ato semanal, durante o período mínimo de seis meses, haja vista tal conceito ser revestido de desnecessário rigor. Isso porque muitos casos reais de assédio moral no trabalho não seriam enquadrados nesse contexto em virtude dos descumprimentos das ocorrências e prazos estipulados.

O posicionamento do autor desta pesquisa é que cada situação é revestida de suas peculiaridades e que o assédio moral pode ocorrer num menor lapso de tempo, dependendo das particularidades de cada indivíduo, bem como da situação de enquadramento do fato, pois há casos de assédio moral que, devido a sua gravidade e repetição diária, mesmo que ocorram

apenas por alguns dias já são suficientes para caracterizar o fenômeno. Além disso, apoia-se no sentido de que a fixação de elemento temporal pode levar à falsa conclusão de que a gravidade do ato depende muito mais do tempo do que da conduta do agente manipulador; logo, dessa forma a vítima que sofre o dano teria que aguardar o lapso do tempo para caracterizar perfeitamente a conduta do assediador, o que poderia levar à impunidade do agressor.

Assim, é mais prudente considerar que o assédio moral deva consistir numa conduta habitual e reiterada, praticada em determinada duração de tempo, onde o limite se dê conforme o caso concreto. Sob essa ótica, cabe citar jurisprudência a entender que, em situação na qual o trabalhador fora posto em ociosidade por doze dias com a finalidade de humilhá-lo, sendo suficiente para caracterização de assédio moral, com direito a indenização pecuniária, a saber:

OCIOSIDADE FORÇADA DURANTE 12 DIAS. ASSÉDIO MORAL. AGRESSÃO AOS ATRIBUTOS QUE COMPÕEM A DIGNIDADE HUMANA DO EMPREGADO. DANO MORAL CARACTERIZADO. DEVER DE REPARAÇÃO CIVIL. APLICAÇÃO, NO CASO, DOS ARTIGOS 186, 187 E 927 DO CÓDIGO CIVIL. É mandamento constitucional imposto ao empregador a criação e manutenção de ambiente de trabalho digno, sadio e equilibrado aos seus empregados e colaboradores (inciso VIII do art. 200 e art. 225 da CRFB/88), que, se desrespeitado, surge o dever de reparação civil. No caso concreto ficou evidenciado, pela prova idônea, robusta e convincente, que a empresa/ré colocou o empregado/autor, seu ex-empregado, em ociosidade forçada durante 12 (doze) dias ao ordená-lo a permanecer no seu pátio sem nada fazer com o descortinado fim de humilhá-lo, ofendê-lo e colocá-lo em situação vexatória perante seus ex-colegas de trabalho e fornecedores/clientes da empresa sem qualquer justificativa. Esse agir extrapola o espaço de liberdade patronal que lhe é conferida pelo ius variandi e, portanto, pelo poder diretivo, ao mesmo tempo em que configura assédio moral e dá ensejo à reparação civil pelo vilipêndio aos atributos que compõem a dignidade da pessoa humana do empregado – arts. 186, 187 e 927 do CC. (TRT-23 – RO. 1ª Turma. Processo nº 01009.2010.009.23.00-0/MT. Relator: Des. Edson Bueno, Julgado em 09/08/2011. Publicado em 18/08/2011)

Outros exemplos não faltam, sendo possível verificar decisão no sentido de que houve condenação pela simples ocorrência reiterada de atraso no salário da vítima:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO PELA SIMPLES OCORRÊNCIA DO FATOS. Agravo de instrumento a que se dá provimento, em face de potencial ofensa aos arts. 1º, III, 5º, V, X, e 459, § 1º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. [...] 2. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO

PELA SIMPLES OCORRÊNCIA DO FATO. 2.1. A Corte -a quo-, com amparo nos elementos instrutórios dos autos, concluiu pelo atraso reiterado no pagamento dos salários. 2.2. O dano moral se configura pela mudança do estado psíquico do ofendido, submetido pelo agressor a desconforto superior àqueles que lhe infligem as condições normais de sua vida. 2.3. O patrimônio moral está garantido pela Constituição Federal quando firma a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, estendendo sua proteção à vida, liberdade, igualdade, intimidade, honra e imagem, ao mesmo tempo em que condena tratamentos degradantes e garante a reparação por dano (arts. 1º, III, e 5º, -caput- e incisos III, V, e X). 2.4. No diálogo sinalagmático que se estabelece no contrato individual de trabalho, incumbe ao empregador proceder, tempestivamente, ao pagamento de salários (CLT, art. 459, § 1º). 2.5. O atraso reiterado no pagamento de salários claramente compromete a regularidade das obrigações do trabalhador, sem falar no próprio sustento e da sua família, quando houver, criando estado de permanente apreensão, que, por óbvio, compromete toda a sua vida. 2.6. Tal estado de angústia resta configurado sempre que se verifica o atraso costumeiro no pagamento dos salários - -damnum in re ipsa-. [...] Em face da não interposição de recurso ordinário pela parte, impossível a apreciação do recurso de revista, no aspecto. Recurso de Revista não conhecido. (TST. 3ª Turma. RR nº 167100-31.2006.5.01.0029. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em 09/05/2012, Publicado no DEJT em 11/05/2012).

Verifica-se, diante do exposto e com o devido respeito às opiniões contrárias, que o assédio moral configura-se com a prática de várias condutas através de atos frequentes, sendo impossível fixar o número de atos num espaço de tempo; a ideia de continuidade no tempo é o que importa.

Guedes (2003, p.162) trouxe a concepção de novas figuras a respeito do tema, ou seja o assédio moral vertical, horizontal ou ascendente, lecionando que “assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho.” Essa definição não é a mais completa; porém, coaduna-se no sentido de que o assédio moral pode ocorrer nas formas prescritas pela autora, o que será objeto de estudo posterior nesta pesquisa.

Como se observa, não existe, portanto, um conceito único que defina o assédio moral nas relações de trabalho, já que o tema é amplo e os posicionamentos doutrinários são diversificados.

Logo, diante dos conceitos apresentados, é possível concluir que assédio moral é aquela conduta que atenta contra a dignidade do indivíduo assediado, numa relação em que o polo ativo, em razão do seu poder hierárquico, de forma desumana coloca em desequilíbrio o ambiente de trabalho, pois suas agressões acarretam violência moral, física e psíquica, capazes de causar danos agressivos na personalidade da vítima, bem como lesão à dignidade e integridade psíquica do polo passivo, podendo vir a causar sérios riscos à saúde física e

psicológica do trabalhador, além de facilitar o desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados nocivos o seguirão posteriormente.

Apenas por questão metodológica e de delimitação, será estudada apenas a figura do assédio moral com a finalidade mostrar a necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana enquanto direito fundamental.

4 OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS ENVOLVIDOS NA PROBLEMÁTICA ESTUDADA

Nas grandes situações jurídicas contemporâneas os direitos humanos possuem aspectos fundamentais e juristas não podem se esquivar de abordar as questões numa visão de conceitos humanísticos, enobrecendo a atividade jurídica, pois com isso afirmam e centralizam filosoficamente a pessoa humana perante outros valores.

Assim, a discussão acerca do assédio moral na relação de emprego, em face dos direitos fundamentais, invade necessariamente sua contextualização no ambiente dos direitos fundamentais.

Como já observado no contexto fático traçado alhures, o assédio moral nas relações laborais implica afronta direta à valorização social do trabalho, desrespeita o princípio da isonomia e, também, fere a própria dignidade da pessoa humana em relação às vítimas.

Nesse sentido, visando dar prosseguimento às discussões, necessário se faz esclarecer a discussão terminológica a respeito da utilização da expressão “direitos fundamentais”, que será adotada doravante. Assim, convém adotar o posto na Constituição Federal brasileira de 1988, que trouxe em seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais – a referida expressão, sem desconsiderar, porém, a discussão doutrinária da utilização de terminologias diversas como “direitos humanos”, “direitos dos homens”, etc., costumeiramente empregadas com o mesmo significado.

Dessa forma, a respeito da controvérsia terminológica, interessante buscar subsídios na posição doutrinária a entender que:

Uma breve mirada sobre a evolução constitucional brasileira mostra que a CF foi a primeira a utilizar as expressões Direitos e Garantias Fundamentais como abrangendo as diversas espécies de direitos, que, de acordo com a terminologia e classificação consagrada no direito constitucional positivo brasileiro vigente, são os assim chamados direitos (e deveres) individuais e coletivos, os direitos sociais (incluindo os direitos dos trabalhadores), os direitos de nacionalidade e os direitos políticos, os quais abarcam o estatuto constitucional dos partidos políticos e a liberdade de associação partidária. Com isso, considerando os direitos e garantias fundamentais como gênero e as demais categorias referidas como espécies, o direito constitucional brasileiro acabou aderindo ao que se pode reconhecer como tendência dominante no âmbito do direito comparado especialmente a partir da Lei Fundamental da Alemanha de 1949. Por outro lado, embora a terminologia adotada (em sintonia com o teto constitucional) também é verdade que seguem sendo utilizadas outras expressões, tais como “direitos humanos”, “direitos do homem”, “direitos subjetivos públicos”, “liberdades públicas”, “direitos individuais”, “liberdades fundamentais”, e “direitos humanos

fundamentais”, apenas para referir algumas das mais importantes, mas que correspondente (salvo no caso da expressão direitos humanos) a categorias em geral mais limitadas do que o complexo mais amplo representado pelos direitos fundamentais.

Não é, portanto, por acaso, que a doutrina tem alertado para a heterogeneidade, ambiguidade e ausência de um consenso na esfera conceitual e terminológica, inclusive no que diz com o significado e conteúdo de cada termo utilizado, o que apenas reforça a necessidade de se adotar uma terminologia (e de um correspondente conceito) única e, além disso, constitucionalmente adequada, no caso, a de direitos (e garantias) fundamentais. (SARLET; MARIONI; MITIDIERO, 2012. p.248)

Ainda sob essa ótica deve ser estabelecida a delimitação dos direitos fundamentais frente aos direitos humanos, cabendo observar os ensinamentos de Guerra Filho, que em seu artigo intitulado “Direitos fundamentais, processo e princípio da proporcionalidade” esclarece que, “de um ponto de vista histórico, ou seja, na dimensão empírica, os direitos fundamentais são, originalmente, direitos humanos.” Entretanto, entende a necessidade de se estabelecer um corte epistemológico para estudar sincronicamente os direitos fundamentais, devendo-se “distingui-los enquanto manifestações positivas do direito, com aptidão para a produção de efeitos no plano jurídico, dos chamados direitos humanos”, sendo certo que os mesmos devem ser considerados “enquanto pautas ético-políticas, situadas em uma dimensão suprapositiva, deonticamente diversa daquela em que se situam as normas jurídicas – especialmente aquelas de direito interno.” (In: Guerra Filho, 1997, p.12)

Embora a expressão “direitos fundamentais” seja atualmente consagrada pelos textos constitucionais e declarações internacionais, Silva (2000. p.258) leciona que existem outras terminologias como por exemplo “direitos do homem”, “direitos do cidadão”, “direitos humanos”, “direitos naturais”, “direitos individuais”, “direitos subjetivos públicos”, “liberdade fundamental”, “direitos da personalidade”, dentre outras.

Na visão de Salgado (1986, p.11), os direitos fundamentais têm em sua essência os direitos individuais, sociais, humanos e políticos, sendo considerados como gênero, do qual os direitos humanos são espécie.

Some-se a isso o posicionamento doutrinário a compreender que:

Direitos fundamentais são todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que do ponto de vista do direito constitucional positivo foram, por seu conteúdo e importância, integrados ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera da disponibilidade dos poderes constituídos, bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam-lhe ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, na Constituição formal. (SARLET; MARIONI; MITIDIERO, 2012. p.250)

Numa visão relativamente simplista, tem-se que a terminologia direitos fundamentais é mais precisa e abrangente, pois a expressão “direito” demonstra uma proteção jurídica – e constitucional – ao indivíduo frente à atuação do Estado, enquanto no termo “fundamentais” destaca-se a essência que não pode faltar à condição humana; é imprescindível sua existência, aliada ao fato de ser mais recomendável por razões pragmáticas, nas quais o termo é utilizado no ordenamento jurídico pátrio positivado e já especificado.

Tenha-se em mente que a Carta Magna pátria servirá para situar este fenômeno em consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico, bem como contribuir para a compreensão do seu sentido ou conteúdo. Isso porque o texto constitucional concede dignidade às grandes questões de direito laboral, limitando o poder patronal com vistas a salvaguardar a dignidade do trabalhador, pois é na garantia desses direitos fundamentais da pessoa humana que se assenta basicamente os valores do direito do trabalho.

Assim, feitos os esclarecimentos iniciais acerca do termo, importa esclarecer que a análise da questão entre o assédio moral em face da proteção da dignidade humana enquanto direito fundamental, bem como a proteção dada também pelo princípio da igualdade, a abordagem nesta pesquisa buscará posicionamento jurisprudencial a corroborar com o assentamento do assunto, mas não sem antes verificar como os direitos fundamentais desenvolveram-se historicamente.

4.1 Evolução histórica dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais podem ser conceituados como categoria jurídica instituída com a finalidade de proteger a dignidade humana em todas as dimensões, buscando resguardar o homem em sua liberdade (direitos individuais), em suas necessidades (direitos sociais, econômicos e culturais), bem como em sua preservação (direitos relacionados à fraternidade e à solidariedade).

Para Bobbio (1992, p.28-29), a deflagração histórica dos direitos humanos remonta ao surgimento de teorias filosóficas de cunho iluminista, notadamente a partir da Europa do século XVIII. Os valores do humanismo racionalista até então desenvolvidos propagaram a ideia de existência de direitos naturais, inalienáveis, contrapostos à realidade política e social do antigo regime. Sua gênese filosófica, pois, encontrava-se numa concepção jusnaturalista, cujo precursor foi Locke, e para quem no estado de natureza os homens são livres e iguais, daí resultando a afirmação de direitos naturais que deveriam ser observados por todos, inclusive pelo Estado.

Ainda de acordo com o mesmo autor (1992, p.29), desse referencial filosófico nasceram as declarações de direitos, que vieram a se materializar com o advento das revoluções burguesas do final do século XVIII, pois foi àquela época que se cogitou precursoramente que a liberdade e a igualdade dos homens deveriam tornar-se ideais a serem perseguidos, deixando de serem apenas proclamações de cunho teórico.

Araújo e Nunes Júnior (2015. p.88) lecionam que a discussão sobre direitos humanos ficou inerte durante algum tempo e foi retomada somente com o advento das declarações de direitos humanos, dentre elas a Magna *Charta Libertatum* (Inglaterra –1215), a Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia (EUA – 1776), a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (França – 1789) e a Declaração Universal de Direitos do Homem, oriunda da Organização das Nações Unidas (1948). Esse processo histórico e gradual tornou-se o início das garantias dos direitos humanos, mesmo ainda ocorrendo várias manifestações internacionais buscando a maximização desses direitos, inclusive com preocupação específica nos dias atuais em relação ao meio ambiente.

Nota-se que com a Declaração dos Direitos Humanos, especificamente em seu artigo 3º, “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência de dever agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” Logo, não há de se olvidar que ocorre a acolhida da dignidade da pessoa humana como centro orientador dos direitos fonte de inspiração de textos constitucionais posteriores.

Num apontamento dos precedentes históricos, traçando uma evolução dos direitos fundamentais, pode-se forma sintética apontar o seguinte:

A doutrina dos direitos do Homem, como se viu acima, já estava conformada no século XVII. Entretanto, ela se expandiu no século seguinte, quando se tornou elemento básico da reformulação das instituições políticas.

Foi incorporada pelo liberalismo, do qual é capítulo essencial. Não se olvide, porém, que é uma doutrina bem mais antiga que esta filosofia política, a qual não a construiu, mas a adotou e certamente enfatizou. Com efeito, no cerne está o jusnaturalismo a que já aderiram os estoicos. Mas é verdade que, do século das luzes em diante, se tornou um dos princípios sagrados do liberalismo, sendo às vezes apresentado como princípio liberal por excelência.

Tinha ela no passado, e tem hoje mais ainda, uma grande força sobre os espíritos. Basta ver a importância que documentos internacionais e constituições, organizações internacionais e instituições nacionais lhe dão no dia a dia.

É verdade que, no diálogo político, não mais se fala em direitos do homem, embora textos constitucionais ainda empreguem a expressão. O feminismo conseguiu o repúdio da mesma, acusando-a de “machista”. Logo, impor, em substituição, a politicamente correta terminologia de direitos humanos,

direitos humanos fundamentais, de que direitos fundamentais são uma abreviação.

Por outro lado, a doutrina dos direitos fundamentais revelou uma grande capacidade de incorporar desafios. Sua primeira geração enfrentou o problema do arbítrio governamental, com as liberdades públicas, a segunda, o dos extremos desníveis sociais, com os direitos econômicos e sociais, a terceira, hoje, luta contra a deteriorização da qualidade de vida humana e outras mazelas, com os direitos de solidariedade. (FERREIRA FILHO, 2005, p.32-33).

Ainda na concepção do autor retro exposto (2005, p.33), foi a partir da Revolução Francesa (1789) e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, no mesmo ano, que os direitos humanos, entendidos como o mínimo ético necessário para a realização do homem, na sua dignidade humana, reassumem posição de destaque nos governos ocidentais, passando também a ocupar o preâmbulo de diversas ordens constitucionais, como é o caso, por exemplo, das Constituições da Alemanha (Arts. 1º e 19), da Áustria (Art. 9º), que recebe as disposições do direito internacional, da Espanha (Art. 1º, e arts. 15 ao 29), de Portugal (Art. 2º), sem omitir-se a Constituição francesa, que incorpora a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Nesse sentido, constata-se que a partir do marco histórico do texto constitucional alemão, a constitucionalização da dignidade da pessoa humana enquanto princípio arraigou-se a várias constituições contemporâneas, o que leva ao entendimento de que, na visão de Oliveira (2004, p.12), o direito a uma existência digna passou a ser considerada condição indissociável do ser humano.

Cabe aqui reproduzir a exposição doutrinária no sentido de que:

Merece recordar que o advento da Declaração dos Direitos do Homem, em fins do século XVIII, implicou na libertação do ser humano de qualquer tutela e tinha por escopo a queda dos abusos estatais. Os direitos do Homem eram considerados inalienáveis, irredutíveis e indeduzíveis, inclusive de outras leis ou direitos. Foram concebidos como inerentes à natureza humana e o Homem surgia como único soberano em questões de lei, da mesma forma como o povo era proclamado como o único soberano em questões de governo. A declaração significou o prenúncio de que se tinha atingido a maioria. (ARENDR, 1990, p. 324)

Os direitos fundamentais são inegáveis por natureza, visto que possuem caracteres universais, pois são destinados a todos, mas não são absolutos; podem se chocar entre si, como ensinam Araújo e Nunes Junior (2015. p.89), com o exemplo entre o “direito de informação e o de privacidade, ou entre o direito de opinião e o direito à honra, onde nestes

casos exige um regime de cedência recíproca, essas colisões é que forjam a conclusão de que os direitos fundamentais não são absolutos, mas sim limitáveis.”

Logo, a Declaração dos Direitos Humanos foi necessária para a criação de mecanismos de proteção jurídica em face ao Estado, em seus limites de atuação, trazendo a garantia da liberdade individual.

Em arremate, os direitos humanos demonstram a ideia de liberdade; é a defesa jurídica do indivíduo perante o Estado, mas há de se observar que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo em virtude de lei, o que remete ao princípio da legalidade, com impedimentos e limitações. Assim, essa liberdade não é absoluta, mas relativa, na qual a faculdade de agir sofre restrições previstas normativamente, sendo imperativo que assim seja, pois ao contrário a liberdade individual traria prejuízo a outros direitos humanos.

Dá a necessidade de se verificar as características dos direitos fundamentais, o que será levado a efeito no próximo tópico.

4.2 Características dos direitos fundamentais

De acordo com o já exposto anteriormente, os direitos fundamentais possuem características próprias, sendo sua finalidade proteger a dignidade humana em todas as suas dimensões, assim como sua característica universal, não cabendo aqui adentrar na divergência doutrinária no sentido da não-universalidade dos direitos humanos, sob pena de se fugir do objeto de estudo desta dissertação. Assim, o posicionamento pela universalidade dos direitos humanos guarda coerência com esta pesquisa, motivo pelo qual convém expor a visão teórica no sentido de que:

Uma das características dos direitos fundamentais é a universalidade, no sentido de que todos os seres humanos são seus titulares, independente de credo, raça, cor, sexo, posição social, convicções políticas ou filosóficas. Entretanto, importante salientar que com a especificação dos direitos fundamentais, alguns desses não podem ser invocados por qualquer pessoas, mas direcionados a determinadas pessoas, grupo de pessoas. (PAE KIM. 2012, p. 18)

Os direitos fundamentais podem ser acumulados pelo indivíduo e, dessa forma, um exemplo ilustrativo é o da função do jornalista, quando tal profissional transmite informações e faz críticas. Logo, segundo Araújo e Nunes Júnior (2015. p.90), ao mesmo tempo exerce os direitos de informação, opinião e comunicação, sendo provável que um titular possa acumular

ou cruzar diversos direitos, como no caso em tela, que acastela os direitos de expressão e de informação, acumulados com o direito de liberdade de imprensa.

Nada obstante, os direitos fundamentais são irrenunciáveis; assim, não podem os indivíduos se disporem deles, além do que tais direitos possuem como destinatários todos os agentes sociais, independentemente de sua nacionalidade ou situação no Brasil, conforme preceitua o artigo 5º da Carta Magna vigente.

Ao se traçar os caracteres próprios dos direitos fundamentais, necessário manter um distanciamento em relação à concepção jusnaturalista que recai sobre o tema, cabendo expor o posicionamento doutrinário no sentido de que:

Esse tema desenvolveu-se à sobra das concepções jusnaturalistas dos direitos fundamentais do homem, de onde promana a tese de que tais direitos são inatos, absolutos, invioláveis (intransferíveis) e imprescritíveis. Expurgando-se a conotação jusnaturalista que informara a matéria, ainda é possível reconhecer certos caracteres desses direitos. É o que discutiremos sinteticamente em seguida, para denotar neles os seguintes:

(1) *Historicidade*. São históricos como qualquer direito. Nasceram, modificam-se e desaparecem. Eles apareceram com a revolução burguesa e evoluem, ampliam-se, com o correr dos tempos. Sua Historicidade rechaça toda fundamentação baseada no direito natural, na essência do homem ou na natureza das coisas;

(2) *Inalienabilidade*. São direitos intransferíveis, inegociáveis, porque não são de conteúdo econômico-patrimonial. Se a ordem constitucional os confere a todos, deles não podem se desfazer, porque são indisponíveis.

(3) *Imprescritibilidade*. O exercício de boa parte dos direitos fundamentais ocorre só no fato de existirem reconhecidos na ordem jurídica. Em relação a eles não se verificam requisitos que importem em sua prescrição. Vale dizer, nunca deixam de ser exigíveis. Pois prescrição é um instituto jurídico que somente atinge, coarctando, a exigibilidade de direitos de caráter patrimonial, não a exigibilidade de direitos personalíssimos, ainda que não individualistas, como é o caso. Se são sempre exercidos, não há intercorrência temporal de não exercício que fundamente a perda da exigibilidade pela prescrição;

(4) *Irrenunciabilidade*. Não se renunciam direitos fundamentais. Alguns deles podem até não ser exercidos, pode-se deixar de exercê-los, mas não se admite sejam renunciados. (SILVA, 2000, p.180-181)

Verifica-se, portanto, características próprias apontadas na doutrina, o que leva à inferência de que os direitos fundamentais clamam por uma especial técnica de interpretação e aplicação.

É relevante trazer à baila a lição doutrinária de Sarlet (2001, p.82), quando preleciona que os direitos fundamentais necessários à proteção desses direitos formam “de forma simultânea pressuposto e concretização direta da dignidade da pessoa, sem liberdade (negativa e positiva), não haverá dignidade, ou pelo menos esta não estará sendo reconhecida

e assegurada”, mesmo porque “a dignidade da pessoa humana é inseparável de todo e qualquer ser humano.” Entende, ainda, que tão somente “da condição humana e independentemente de qualquer outra particularidade, o ser humano é titular de direitos que devem ser respeitados pelo Estado e por seus semelhantes, portanto trata-se de um predicado tido como inerente a todos os seres humanos.”

Consoante o já abordado, os direitos fundamentais possuem características próprias, que os distinguem e enaltecem no contexto do ordenamento jurídico, cabendo destaque para o fato de que sofreram mutação ao longo da história, sendo considerados fundamentais para um determinado ordenamento jurídico em dado momento histórico, dificultando assim a sua definição.

É de se acreditar, portanto, que na discussão sobre o assédio moral esse fenômeno atinge os direitos fundamentais da pessoa humana na medida em que o assediador atinge a própria identidade da vítima, minando-a em sua dignidade e autoestima, gerando-lhe prejuízos.

Não se pode negar, ainda, que o trabalho, em qualquer modalidade, enaltece a dignidade do homem, configurando ferramenta indispensável à realização social e pessoal do ser humano, pois é por meio dele que os agentes produtivos buscam recursos para prover o bem-estar próprio e da família, abdicando de certos privilégios para viver com dignidade.

Nesse passo, faz-se necessária a preservação de seus direitos e garantias fundamentais de modo a proporcionar ou restituir sua dignidade, lecionando Pacheco (2007, p.30) que esta se assume como valor essencial e inalterável, devendo ser reconhecida em qualquer lugar e em qualquer momento, haja vista que “a dignidade da pessoa humana é o primeiro e o mais imprescritível dos valores do ordenamento jurídico.”

Não há que olvidar-se que os direitos fundamentais têm relevante significado no domínio laboral, haja vista a peculiaridade da prestação do trabalho, cuja pessoalidade do trabalhador torna-se mais fácil infligir os direitos fundamentais. Daí o entendimento de Silva (2000, p.258) no sentido de que são prestações positivas, enunciadas em normas constitucionais, “que possibilitam melhores condições de vida aos mais francos direitos que tendem a realizar a equalização de situações sociais desiguais; são, portanto, direitos que se conexam com direito de igualdade.”

Consigne-se ser bastante conhecida no cenário jurídico a concepção ampla de direitos fundamentais proposta pela doutrina lusitana, a qual discorre no sentido de que as dimensões de tal categoria podem ser vistas sob outras perspectivas. Assim, convém expor que:

Aquilo a que se chama ou a que é lícito chamar direitos fundamentais pode afinal, ser considerado por diversas perspectivas. De fato, os direitos fundamentais tanto podem ser vistos enquanto direitos naturais de todos os homens, independentemente dos tempos e dos lugares, perspectivas filosóficas ou jusnaturalista; como podem ser referidos aos direitos mais importantes das pessoas, num determinado tempo e lugar, isto é, num Estado concreto ou numa comunidade de Estados, perspectiva estadual ou constitucional; como ainda podem ser considerados direitos essenciais das pessoas num certo tempo, em todos os lugares ou, pelo menos, em grandes regiões do mundo, perspectiva universalista ou internacionalista. (ANDRADE, 2004, p.15)

A Constituição Federal brasileira de 1988 ficou conhecida com a “Constituição Cidadã”, vindo a consagrar de forma definitiva os direitos fundamentais ao declarar como cláusulas pétreas o direito à vida, à integridade física, à segurança, à saúde no trabalho, visando proteger a dignidade da pessoa humana, o princípio da não discriminação, o direito à intimidade, à liberdade, à liberdade sexual e ao respeito profissional, consagrando de forma definitiva o direito à reparação decorrente de atos ilícitos.

Assim, os direitos fundamentais são direitos inerentes à própria condição humana e intrínsecos à pessoa, já que tratam dos princípios gerais nas relações universais no âmbito do direito positivo, com prerrogativas e instituições que se concretizam em garantias ao homem de uma vida livre, igual para todos, de convivência digna; tais direitos configuram a base para a garantia da paz civil e política entre os povos, enfim, o ser humano é titular de direitos que devem ser respeitados pelo Estado.

Conclui-se, dessa forma, que os direitos fundamentais são direitos do ser humano positivados na esfera constitucional e, portanto, assegurados e garantidos. No Brasil, tais direitos passaram a acumular maior importância com a promulgação da Lei Maior, conforme já exposto.

Sob essa ótica, é relativamente óbvio que com a criação de dispositivos constitucionais, frutos da fase pós-ditatorial e início do período democrático, resgatou-se a importância da dignidade, da liberdade, da cidadania e dos direitos da personalidade – perdidos nos anos de repressão –, trazendo a valorização dos bens de extrema importância para o homem em sua relação na sociedade, principalmente nas relações empregatícias.

4.3 Sobre o princípio da dignidade da pessoa humana

O estudo sobre a dignidade humana está insculpido na Carta Magna pátria desde 1988; tal Constituição trouxe o instituto da dignidade da pessoa humana – da Declaração Universal

dos Direitos Humanos, documento básico das Nações Unidas, promulgado em 1948 – logo no primeiro artigo (inciso III), apontando a mesma Carta também como valor inerente ao ser humano, demonstrando ainda algumas de suas consequências ou características básicas mais visíveis.

O conceito de dignidade humana é muito mais amplo em seu alcance, pois ultrapassa o ordenamento jurídico pátrio, já que se trata de princípios de ordem internacional e de suma importância a todos, não se limitando apenas ao Brasil.

Assim, pode-se afirmar que o conceito de dignidade ultrapassa as barreiras do direito interno brasileiro por ser de relevância a toda humanidade, abrangendo a ordem internacional. Após uma análise geral acerca da evolução dos direitos humanos ao longo do tempo, a fundamentação e suas condições mínimas de eficácia, importante aprofundar o estudo particularmente do texto constitucional, que segundo Chohfi e Mendes (2007, p.10) estende a proteção a vários institutos, sendo que um dos que merecem atenção são os direitos individual e coletivo do trabalho.

Beraldo (2012, p.28) traz à baila o discurso de antigos filósofos, em especial Protágoras, para quem “o homem era a medida de todas as coisas. Talvez seja aqui que a dignidade da pessoa humana ganhou sua relevância.” Sob essa ótica, convém destacar que o fundamento dos direitos da personalidade está construído na própria pessoa do ser; o indivíduo é a base de onde se irradiam as manifestações espirituais no ambiente em que vive. Sem o subjetivismo seria impossível qualquer manifestação nesse sentido.

É por isso que se pode afirmar que os direitos da personalidade protegem uma “alma”, que na linguagem mais aceita é denominada de dignidade da pessoa humana, mesmo porque o autor retro (2012, p.28) acredita que a dignidade da pessoa, na condição de base e fundamento do ordenamento jurídico, há de permitir/estabelecer o vínculo com os direitos fundamentais afetados pela prática de assédio moral.

Cumprindo observar que não se pode fazer referência à dignidade humana sem abordar sua conceituação. Assim, o conceito de dignidade é variado na doutrina, havendo posicionamento no sentido de que se liga diretamente com a individualidade da pessoa, misturando-se com os direitos de personalidade. Na realidade, este posicionamento teórico não deixa de guardar certa coerência, pois:

A par dos direitos economicamente apreciáveis, outros há, não menos valiosos, mercedores de amparo e proteção da ordem jurídica admite a existência de uma ideal de justiça, sobreposto à expressão caprichosa de um legislador eventual. Atinente à própria natureza humana, ocupam eles posição supra-estatal, já tendo

encontrado nos sistema jurídicos a objetividade que os ordena como poder de ação, judicialmente exigíveis. (PEREIRA . 2004, p. 237-238)

Ora, o conceito de dignidade – ou direito de personalidade – está ligados ao próprio conceito de ser humano, o que leva ao entendimento de que se deva, então, partir do conceito de ser humano, cabendo destaque o posicionamento de Pontes de Miranda, que assim explica o sujeito de direito e pessoa:

Rigorosamente, só se devia tratar das pessoas, depois de se tratar do sujeito de direito; porque ser pessoa é apenas ter personalidade de ser sujeito de direito. Ser sujeito de direito é estar na posição de titular de direito. [...].Se alguém não está em relação de direito não é sujeito de direito: é pessoa; isto é, o que pode ser sujeito de direito, além daqueles direitos que o ser pessoa produz. [...]. Quem pode ter um direito é pessoa. O conceito de pessoa surgiu no sistema lógico acima do sistema jurídico. [...]. (*apud* CHOIFI; MENDES, 2007, p.12)

Portanto, a dignidade humana (personalidade) está intimamente ligada ao conceito de ser humano (pessoa) e está em tese devidamente definida pelo ordenamento jurídico a partir do entendimento de que.

A Constituição de 1988 consagrou em seu texto o reconhecimento de que a pessoa é detentora de direitos inerentes à sua personalidade, entendida esta como as características que a distinguem como ser humano, ao mesmo tempo em que integra a sociedade e o gênero humano. São características inerentes ao indivíduo, que se intuem facilmente, que até dispensariam menção, dada a sua inarredabilidade da condição humana, e que configuram pressuposto da existência da pessoa, mas que nem sempre são fáceis de explicar. (MONTEIRO, 2005, p.96)

Some-se a isso a visão teórica no sentido de que:

O problema do significado que se pode hoje atribuir à dignidade da pessoa humana cumpre ressaltar de início, que a idéia do valor intrínseco da pessoa humana deita raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão. Muito embora não nos pareça correto, inclusive por faltar dados seguros quanto a este aspecto, reivindicar – no contexto das diversas religiões professadas pelo ser humano ao longo dos tempos – para a religião cristã a exclusividade e originalidade quanto à elaboração de uma concepção de dignidade da pessoa, o fato é que tanto no antigo quanto no novo testamento podemos encontrar as referencias no sentido de que o ser humano foi criado á imagem e semelhança de Deus, premissa da qual por parte das instituições cristã e seu integrantes (basta lembrar as crueldades praticadas pela ‘santa Inquisição) – de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de uma valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento. (SARLET, 2001, p.60)

Deixando assim claro que a dignidade nada mais é que um valor intrínseco ao conceito de ser humano, o que possibilita nortear esta pesquisa e o consequente estudo da dignidade humana enquanto valor, interessante consultar Rodrigues (1995, p.95), que aduz também sobre a época da valorização do homem, ao afirmar que “a preocupação da pessoa humana contra as agressões do poder público, é antiquíssima”, entendendo ainda que a “declaração dos direitos do homem, de 1789, é apenas um exemplo mais próximo. É o anelo de preservar a vida, a liberdade e a dignidade humana, situado no campo do direito público.”

Como o reconhecimento da dignidade humana a cada trabalhador absorve a totalidade dos direitos fundamentais, a ofensa dependerá da concreta conduta violadora. Assim, interessante consultar posicionamento teórico a considerar que a dignidade humana constitui valor absoluto inerente a cada ser humano:

A dignidade humana constitui o valor absoluto da pessoa, e continua dizendo, que por ser inerente a cada ser humano, que assume-se fontes de direitos inalienáveis. Sendo este conceito, o fundamento e ponto de partida de todos os demais direitos, pois impõe o respeito devido a toda e qualquer pessoa e impede a sua violação, não pode deixar de concretizar-se em todos os aspectos da relação laboral, pois a dignidade humana e os direitos fundamentais constituem realidade distintas enquanto conceitos autônomos, não obstante, se encontrarem intimamente relacionados, porquanto a dignidade encontra-se base do reconhecimento e razão de ser de todos eles. (PACHECO, 2007, p.170)

Dessa forma, a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, enfim todos os direitos da personalidade, pois ela assegura um espaço de integridade moral a todas as pessoas, simplesmente pelo fato de elas existirem.

Portanto, conclui-se a respeito da dignidade da pessoa natural que se trata de princípio fundamental de natureza constitucional. E se a dignidade é inerente à pessoa natural, sua proteção deve ser assegurada em todas as circunstâncias, e notadamente no âmbito da relação de trabalho.

Finalizando, é incontestável que a figura do assédio moral no ambiente de trabalho significa acima de tudo, uma agressão à dignidade humana; logo, a vida sem dignidade não é vida e trabalho sem dignidade configura violação de um direito fundamental.

4.4 Sobre o princípio da igualdade

A Constituição Federal de 1988 instituiu o princípio da igualdade formal – conhecido também como princípio da isonomia –, sendo certo que o aplicador da lei deve dispensar tratamento igualitário a todos os indivíduos, sem distinção de qualquer natureza.

Daí a possibilidade de se entender que a igualdade é um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, dando sustentação às proposições emanadas, pois obriga que se trate por igual o que for necessariamente igual e como diferente o que for essencialmente diferente, não impedindo a diferenciação de comportamento, mas somente as discriminações arbitrárias, que não tenham fundamento material.

Nesse sentido, há que se entender que:

Às vezes a questão da igualdade são tratadas sob o vértice da máxima aristotélica que preconiza o tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida dessa desigualdade. A locução, conquanto correta, parece não concretizar explicação adequada quanto ao sentido e ao alcance do princípio da isonomia, porque a grande dificuldade reside exatamente em determinar, em cada caso concreto, quem são os iguais, quem são os desiguais e qual a medida dessa desigualdade. (ARAÚJO; NUNES JÚNIOR, 2015. p.96)

Já, para Andrade (2004, p.15), depreende-se, pois, que a igualdade perante a lei continua a ser “um mínimo que se impõe à observância de qualquer Estado de Direito enquanto exigência decorrente da igual dignidade de todos. A proibição de discriminações não significa exigência de igualdade absoluta em todas as situações.” Vai mais além o mesmo autor ao expor que, em termos gerais, a discriminação significa um comportamento ou convicção assentados em preconceitos infundados, revelados através de distinções, exclusões, restrições ou preferências fundadas no sexo, cor, raça, nacionalidade, comprometendo o gozo ou exercícios das liberdades fundamentais em condição de igualdade.

Registre-se, ainda, que a Carta Magna pátria vigente trouxe certas regras – art. 7º, inc. XXX, XXXI, XXXII e XXXIV –, nas quais pode ser verificado o princípio da igualdade na seara trabalhista, proibindo a diferenciação de salários por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil, promovendo a igualdade de direitos entre trabalhador permanente e avulso, etc.

Há que se ter em mente que a função da lei consiste exatamente em separar as situações e posteriormente regulamentá-las; não obstante a isso, é possível notar quando a lei civil trouxe a figura da maioridade civil – leia-se 21 anos –, não discriminou os menores, assim como não ocorreu em qualquer ato de inconstitucionalidade.

Daí a possibilidade de se verificar em Araújo e Nunes Junior (2015, p.97) que a constatação de discriminações, por conseguinte, “não é suficiente para a definição de respeito ou de ofensa ao princípio da isonomia, pois, em determinadas situações a discriminação empreendida, está longe de ir contra o preceito constitucional em estudo.”

Assim, cumpre assinalar, ainda de acordo com o autor retro exposto (2015, p.99), que dentro do princípio da igualdade (isonomia) o texto constitucional mais recente trouxe proteção a certos grupos, os quais no entendimento do constituinte necessitavam de tratamento diferenciado pela realidade histórica de marginalização social ou de hipossuficiência. Como exemplos pode-se verificar o constante no artigo 231, § 2º, em que se verifica a posse indígena; o artigo 7º, inciso XX, que abrange o trabalho da mulher; o artigo 37, inciso VIII, que trata da reserva de mercado em cargos públicos para portadores de deficiências físicas, e o artigo 7º, inciso XXXI, a respeito da proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Acredita-se ser de fácil absorção que a Constituição Federal de 1988 buscou igualar as oportunidades com os indivíduos que não possuem as mesmas restrições; com isso surgiu a figura da discriminação positiva.

Apreende-se que o principal fundamento de legitimação para normas antidiscriminatórias encontra-se na proteção do indivíduo frente aos atos de injustiça e diferenciação; a discriminação limita sem justificar o pleno exercício de direitos individuais, atacando direitos de personalidade e da dignidade humana, o que obviamente vai de encontro ao princípio ora estudado.

4.5 Os direitos fundamentais sociais

Os direitos sociais, mais especificamente o direito do trabalho, impõe ao Estado a necessidade de promover e assegurar condições suficientes para sua manifestação, desenvolvimento e aplicação.

Daí o entendimento no sentido de que o conceito constitucional da relação de emprego assenta-se na tese de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e interesses não podem ser totalmente sacrificados aos mandos e desmandos da empresa. Assim, deve-se encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como os direitos dos trabalhadores.

Cabe na sequência citar parcialmente o Pacto Internacional de Direitos Humanos, Econômicos e Culturais – ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992 –, onde se dispõe sobre o direito do trabalho nos termos transcritos, a saber:

Artigo 7º - Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: 1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores; 2. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual; 3. uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; 4. Condições de trabalho seguras e higiênicas; 5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade; 6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Artigo 8º - 1. Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a garantir: 1. O direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; 2. O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas; 3. O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas; 4. O direito de greve, exercido em conformidade com as leis de cada país. 2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados-partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção (*apud* SOUZA, 2013, p.27-28)

Souza (2013, p.28) explica que o conteúdo trabalhista incorporado no documento internacional retro reproduzido demonstra que entre o direito do trabalho e os direitos humanos há uma afinidade bastante próxima.

Assim, relevante frisar que o sistema internacional não se furtou da proteção aos direitos humanos, dedicando tratamento privilegiado aos direitos do ser humano/trabalhador.

Todavia, a normativa internacional de tutela laboral não se restringe aos grandes documentos gerais de declaração de direitos humanos.

Outros princípios de grande importância relacionados ao trabalho humano encontram-se no texto da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (1919) e na Declaração de Filadélfia (1944), acerca dos fins e objetivos da OIT. Tais princípios, segundo Souza (2013, p.28), perfazem os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante; c) a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo à liberdade de todos; d) a luta contra a necessidade requer esforços nacionais e internacionais constantes e concentrados, e com participação de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos, com o fim de promover o bem-estar comum; e) a paz permanente só pode ser baseada na justiça social; f) todos os seres humanos sem distinção de raça, credo ou sexo, têm direito a perseguir seu bem-estar natural e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade de seguridade econômica e em igualdade de oportunidades.

E destes princípios derivam as numerosas convenções e recomendações adotadas pela OIT, desde a sua fundação. Dessa forma, o trabalho é posto como nobre e necessário, pois o indivíduo desfruta do resultado de seus esforços, sendo certo que a vida do homem justo condiciona-se ao próprio esforço laboral ou na dedicação ao mesmo e, com isso, consegue promover uma existência digna, um dos princípios fundamentais. Na mesma borda, a relação de emprego também deve ser proba, pois o trabalho é uma atividade que dignifica a pessoa do trabalhador; logo, na execução do seu trabalho o empregado deve estar protegido contra quaisquer ofensas à sua dignidade, não podendo sofrer abusos ou atos ilícitos reveladores de desprezo à mesma.

A dignidade do trabalhador deve estar presente em todas as relações de emprego, exigindo-se respeito à mesma pelo empregador, seus prepostos e colegas de trabalho sob pena de serem responsabilizados judicialmente, conforme se demonstra no tópico a seguir.

4.6 Jurisprudência aplicada na proteção dos direitos fundamentais.

A Carta Maior brasileira servirá para situar este fenômeno em consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico, além de contribuir para a compreensão do seu sentido ou conteúdo. Isso porque a Constituição pátria vigente concede dignidade às grandes questões de direito laboral, limitando o poder patronal para salvaguardar

a dignidade do trabalhador, haja vista ser à garantia desses direitos fundamentais da pessoa humana que se assenta basicamente os valores do direito do trabalho.

Dessa forma, coaduna com o exposto o julgado abaixo sobre assédio moral em face da proteção dos direitos fundamentais e os princípios constitucionais estudados, que resultou em reparação com indenização pecuniárias pela não observância dos mesmos.

RECURSO DE REVISTA. SUBMISSÃO A CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. LESÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROVA DO SOFRIMENTO OU CONSTRANGIMENTO. DESNECESSIDADE. O entendimento acerca do dano moral tem passado por evolução epistemológica, deixando-se a perspectiva patrimonialista tradicional para uma acepção existencial na qual a medida de compreensão passa a ser a dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Maria Celina Bodin de Moraes, -a reparação do dano moral constitui-se na contrapartida do princípio da dignidade humana: é o reverso da medalha-. Na hipótese dos autos, a Corte regional atestou que havia instalações físicas precárias no local de trabalho do autor, subsumindo, entretanto, que essa conduta era -passível da adoção de medidas administrativas pelos órgãos competentes e participação do sindicato em defesa dos interesses dos trabalhadores, porém em termos objetivos não propicia de forma automática e ampla o direito ao trabalhador de ser indenizado-. O estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é condição necessária ao tratamento digno do trabalhador. Dessa forma, constatada a violação ao princípio da dignidade humana do trabalhador, o direito à reparação dos danos morais é a sua consequência. Recurso de revista conhecido e provido. (TST. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 151-31.2010.5.08.0110. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 02/05/2012. Publicado no DEJT em 11/05/2012)

E nesse mesmo sentido tem decidido outros tribunais conforme se observa nos seguintes julgados: (TRT-1. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 00003368420125010016-RJ. Relator: Jose Antônio Pítton. Julgado em 17/09/2014. Publicado em 24/09/2014); (TRT-1. 3ª Turma. Recurso Ordinário nº 2427720135010283-RJ. Relator: Rildo Brito. Julgado em 23/09/2013. Publicado em 03/10/2013); (TST. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 43500-32.2007.5.05.0641. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 15/08/2012.); (TRT-2. 14ª Turma. Recurso Ordinário nº 00009929420135020075-SP. Relator: Marcos Neves Fava. Julgado em: 24/07/2014. Publicado em 01/08/2014); (TRT-2. 14ª Turma. Recurso Ordinário nº 00020379020125020036-SP. Relator: Marcos Neves Fava. Julgado em 24/07/2014. Publicado em 01/08/2014); (TRT-3. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000007-18.2012.5.03.0016. Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Júnior. Julgado em 03/07/2013. Publicado no DEJT em 10/07/2013). (TRT-1 3ª Turma. Recurso Ordinário nº 00007661820115010001-RJ. Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha. Julgado em 08/04/2015. Publicado em 22/05/2015); (TRT-1. 9ª Turma. Recurso Ordinário nº

00016239020125010078-RJ. Relator: Jose da Fonseca Martins Junior. Julgado em 26/08/2014. Publicado em 08/09/2014).

Assim, da análise de inúmeros posicionamentos jurisprudenciais verifica-se que a dignidade do trabalhador está presente em todas as relações de emprego e o poder de direção deve ser limitado ao destinar ordens de serviços que venham a ferir a dignidade do trabalhador, respeitando-se, sob essa ótica, os direitos fundamentais.

É no ambiente laboral que o trabalhador reproduz seu espírito de importância, sua condição de ser humano e a arte de promover a coletividade, em suma, viver sua própria condição de ser. Diante disso é que o fundamento da conduta do trabalhador está na dignidade da pessoa humana e deve ter respeitados os direitos que delas se irradiarem, haja vista ser no trabalho que o homem também se diferencia dos outros animais.

Portanto, a dignidade do trabalhador é uma característica inerente ao ser; não deve satisfazer interesses econômicos, muito menos ser “moeda de troca em fogueiras de vaidades”, como se o funcionário fosse uma coisa descartável, pois o valor da dignidade é imensurável e deve ser garantida.

4.7 Análise específica do dano moral em face da proteção do direito fundamental

Primeiramente, convém explicar ser de suma importância o posicionamento de que não há como dissociar o direito e as garantias trabalhista da pessoa natural do trabalhador no contexto social em que ele está inserido. Chohfi (2013, p.15) leciona que quando se está a tratar de direitos fundamentais sociais, deve-se levar em consideração que os mesmos possuem relação de dependência com os direitos fundamentais individuais.

A literatura pátria bem esclarece esta dimensão dupla, correlacionando com a preservação da dignidade da pessoa humana, quando expõe que:

Os direitos trabalhistas têm uma dimensão dupla e combinada, que está bem reconhecida na estrutura normativa da Constituição. São direitos e garantias individuais e seus titulares, os trabalhadores, e, ao mesmo tempo, são direitos sociais.

Sob a ótica da pessoa humana que vive do trabalho, especialmente o trabalho empregatício, tais direitos são o principal instrumento de concretização dos princípios, valores e regras constitucionais de prevalência da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e, particularmente, do empregado, a subordinação da propriedade à função social, da efetivação da justiça social e da democratização da sociedade civil.

Sob a ótica dessa mesma pessoa humana individual, mas também da comunidade de trabalhadores, de parte majoritária da sociedade e das famílias brasileiras, sob a ótica ainda do Estado e suas decisivas políticas

públicas, são direitos sociais, ou seja, um universo fundamental de realização, no plano mais amplo da economia e da sociedade, daqueles princípios, valores e regras tão bem acentuados pela Constituição. Esses direitos e garantias individuais e sociais, por isso mesmo, integram o Título II do Texto Máximo, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. São dessa maneira parte componente do núcleo inexpugnável da Constituição, na qualidade de direitos e garantias fundamentais. (DELGADO; DELGADO, 2012, p.49)

Assim, aparentemente fica claro que ao se discutir a respeito do assédio moral na relação de trabalho também se está tratando diretamente de direitos fundamentais de grande relevância no ordenamento jurídico pátrio.

Os direitos humanos dimensionam a liberdade em caráter hegemônico e aglutinativo, restando cristalino que na declaração de direitos é que se assentaram as defesas jurídicas individuais em face do Estado, pois era necessário impor limites de atuação ao mesmo, assegurando-se a liberdade.

Fique claro, porém, que esta liberdade não é absoluta, mas relativa, conforme já visto anteriormente; é a faculdade de agir, com o mínimo de restrições, em virtude de lei, pois ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei, princípio consagrado constitucionalmente em 1988.

Dessa forma, a liberdade levada às últimas consequências podem produzir aberrações, e com consequências desastrosas. Assim torna-se a estipulação de limites necessários, sob pena de a liberdade infligir prejuízo a outros direitos individuais.

É nesse foco que se assenta a presente dissertação, haja vista que o assédio moral não respeita os limites introduzidos pelos direitos fundamentais, ferindo mortalmente o princípio da dignidade humana, diga-se de passagem princípio de um valor supremo, pois atrai para si todos os direitos fundamentais do homem: desde o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, entre outros, conforme já estudado anteriormente.

Some-se, ainda, os atos de injustiça social criando diferenciações/discriminações por raça, gênero, cor, religião, orientação sexual, entre outros, que ferem o princípio de que todos somos iguais perante a Lei – leia-se igualdade ou isonomia –, normatizado pela Carta Magna pátria.

Finalizando a questão, observa-se que enquanto os direitos fundamentais – especificamente no ambiente laboral – forem desrespeitados e o homem tratado como mero objeto pelo agente assediador, sendo utilizado apenas como um instrumento, uma ferramenta descartável ou mesmo “cosificado”, a multiplicação do assédio moral na relação de trabalho

continuará em ascensão; com isso, será possível verificar consequência nefastas alcançando a sociedade, as empresas e o Estado, sendo certo que o maior prejudicado será o indivíduo subordinado que, ultrajado em sua garantias, terá a saúde física e psicológica comprometidas, bem como o prestígio e a dignidade reduzidos a pó.

Por arremate final, convém esclarecer que o meio jurídico não deve se calar diante de arbitrariedade e desrespeito da classe patronal; infelizmente é essa postura, de descaso, que se verifica nos casos apresentados aos tribunais, que restaura parcialmente a dignidade através de pecúnia e busca dar tratamento igualitário para os desiguais em termos de assediante e assediado.

De qualquer forma, necessário explicar que o assunto não se esgota neste capítulo, motivo pelo qual reservou-se a próxima fase da pesquisa para tratar do assédio moral no ambiente de trabalho.

5 O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Promovendo a necessária continuidade à pesquisa, percebe-se a imprescindibilidade de se estudar alguns conceitos sobre direito do trabalho, preconizados na Consolidação do Leis do Trabalho, (CLT), que levará à melhor compreensão do presente estudo a respeito do assédio moral da relação de trabalho.

Assim, referido codex é claro ao determinar que empregador é o “que assume o risco da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, possui o poder controlador, o poder fiscalizador e o poder disciplinador” (art. 2º), enquanto empregado é o “subordinado ao empregador, está sujeito a ordens do empregador, ele presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador mediante pagamento de salário.” (art. 3ª).

Destaque-se que a relação de emprego se diferencia da relação de trabalho, haja vista que esta última é gênero figurando o trabalho autônomo, eventual, avulso e o estagiário; já a relação de emprego é o trabalho subordinado do empregado em face do empregador.

Interessante aqui acentuar a visão de Delgado (2002, p.279-280), para quem a ciência do direito enxerga “clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. E aduz que a primeira expressão se refere a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.” Assim, a expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como contrato de estágio, etc.).

Martins (2015, p.94) também apresenta sua parcela de contribuição ao explicar que o termo mais correto a ser utilizado “deveria ser contrato de emprego e relação de emprego, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado.” Além disso, entende que para a relação entre empregado e empregador, “deve-se falar em contrato de emprego [...] relação de trabalho é gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. [...] Entretanto, a denominação corrente é contrato de trabalho.”

Dessa forma, a relação de emprego se dá via contrato, podendo o mesmo ser tácito ou expresso, no qual correspondente à relação de emprego (CLT, art. 442), tendo como sujeitos o empregado e o empregador, com o objetivo de trabalho subordinado, remunerado, e de maneira não eventual.

O contrato de trabalho é o fato gerador da relação laboral; faz nascer uma relação entre as partes, dá origem ao vínculo entre as partes, corresponde à obrigação de fazer da parte do empregado o de prestar serviço. Martins (2015, p.99) leciona que, da parte do empregador, a remuneração daquele. Entende-se, assim, que o contrato é o ajuste de vontades, surgindo o vínculo que é a prestação de serviço, e ocorrendo uma relação de emprego, observando-se que ele ocorre mesmo que não tenha havido o ajuste de vontades.

Essa relação de emprego deve possuir alguns requisitos como a prestação de serviço por pessoa física, subordinação, continuidade, pessoalidade, onerosidade e alteridade, conforme previsão positivada na CLT, em seus artigos 2º e 3º. Martins (2015, p.96) ainda ensina que é nessa mesma relação que surgem os excessos, principalmente por parte do empregador, de seus prepostos que ofendem o empregado, e essas ofensas contínuas podem incidir em ataque à moral, à dignidade e à honra do subordinado, levando à destruição do ambiente laboral.

Tenha-se em mente que nesta pesquisa adota-se a expressão “assédio moral na relação de trabalho”, haja vista que a mesma, segundo Delgado (2002, p.283), engloba todas as possibilidades: a relação de trabalho, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como contrato de estágio, etc.).

Assim feito esse posicionamento inicial, convém arrematar que nessa relação de trabalho o dano moral pode surgir dos exageros de tratamentos de qualquer das partes, o empregador pode exagerar no seu poder de direção, infligindo as garantias constitucionais; porém, também poderá ocorrer o mesmo por parte do empregado, por isso é que o contrato de trabalho deve possuir boa-fé e respeito mútuo.

5.1 Do poder diretivo

O poder de direção, decorrente do fato de que o empregado está inserido na organização de trabalho – deve obedecer as regras impostas, não podendo se opor a elas –, não é ilimitado, pois a própria lei criou limitações ao poder de direção do empregador.

A razão desse poder de direção é explicada pela doutrina pátria no sentido de que:

Várias seriam as teorias que procuram justificar o poder de direção do empregador. O empregador dirige o empregado, pois é proprietário da empresa. A segunda teoria esclarece que o empregado está sob subordinação do empregador, ou seja sujeita-se às ordens de trabalho. O reverso da subordinação seria o poder de direção do empregador dirigindo a atividade do empregado. A

terceira teoria entende que a empresa é uma instituição. Considera-se instituição, aquilo que perdura no tempo. (MARTINS, 2015, p.96)

Logo, desse poder nasce o direito de aplicar sanções aos seus empregados quando os mesmos desrespeitam as regras estabelecidas, podendo as mesmas se darem em função de insubordinação e indisciplina. Martins (2015, p.98) esclarece que a “primeira refere-se à desobediência à ordem dada pelo empregador para o cumprimento de um ato singular de execução, e dirigida direta e pessoalmente ao empregado.” Vai mais além ao explicar que nas empresas de médias e grandes dimensões “este tipo de falta corresponde sempre à desobediência a uma ordem partida de um preposto ao qual o dirigente supremo delega poder de mando, mediante outorga de poderes verbal ou escrito.”

No tocante à indisciplina, tem-se como exemplo o caso de um empregado que se recusa a desligar todos os microcomputadores ao fim da jornada, mesmo havendo determinação da chefia frente ao fato de que tal procedimento era adotado anteriormente. Este tipo de indisciplina representa a violação de ordens dadas pelos dirigentes da empresa.

Caberá ao empregador direcionar o rumo que a indisciplina do empregado tomará e aplicar-lhe as devidas sanções disciplinares, como advertência verbal ou por escrito, ou mesmo suspensão, sendo certo que esta não poderá ultrapassar mais de trinta dias; há a possibilidade, ainda, de uma sanção mais grave: a demissão por justa causa.

A punição disciplinar não poderá ferir os direitos da personalidade do empregado. Nesse sentido, a subordinação à qual se sujeita o empregado não poderá transpor a barreira de sua esfera de direitos pessoais, aqueles direitos que o identificam enquanto ser humana. O trabalhador deve servir ao empregador no que diz respeito à “venda” de sua força de trabalho.

5.2 O assédio moral na relação de trabalho

Feita uma breve revisão conceitual, impõe-se agora a necessidade de compreender a figura do assédio moral na relação de emprego, principal objeto de estudo desta pesquisa. Assim, é certo que o instituto assédio moral na relação de emprego ainda não sofreu legislação específica, mas vem sendo recepcionado/aplicado no direito do trabalho, não raras vezes incidindo em reintegração do reclamante no quadro de funcionários, sem com isso descartar o pagamento indenizatório.

Apesar de muito se falar sobre o assédio moral no direito do trabalho, esse fenômeno não é novo, pois surgiu praticamente com o trabalho. O que se vê atualmente é uma grande

incidência de casos, fortalecida pela globalização e informatização/robótica nos meios de produção, somando-se a isso a desvalorização do homem enquanto ser produtivo, o incentivo ao individualismo e o medo do desemprego, propiciando-se terreno fértil à proliferação/intensificação do assédio moral nas relações de trabalho.

Nesse sentido, Barros (2007, p.441) leciona que a inovação tecnológica, a competitividade, as novas formas de organização da produção e de gestão de pessoas trouxeram modificações significativas nas relações de trabalho, sendo certo que as mesmas se acentuaram nos últimos anos, “em face de um conjugado de fatores, que podem ser sintetizados na inovação tecnológica, nas alterações nas organizações da produção, novos métodos utilizados na gestão da mão de obra, e, em consequência, nas necessidades dos trabalhadores.”

Assim, frente a um *status quo* financeiro impondo novos e agressivos modos de produção, ignorando e não respeitando os direitos fundamentais, cria-se um conjunto de fatores – entre o quais figura a globalização econômica predatória – no qual somente se vislumbra produção e lucro, marcado também pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores por intermédio do medo e da ameaça.

É de domínio público que o capitalismo contribuiu em muito para o desenvolvimento dos setores produtivos nos atuais moldes vivenciados, bem como foi responsável pelo avanço tecnológico, mas há que se levar em conta que tal modo de produção é extremamente injusto, predatório e em muito pouco promove a justiça social. Convém aqui expor também que:

Por fim, hoje se reconhece uma terceira fase no modo capitalista de produção, a saber, o capitalismo financeiro, que toma por pilares o sistema bancário, as grandes instituições financeiras e o próprio mercado globalizado. O capital desmaterializa-se, impessoaliza-se e passa a circular velozmente pelo mundo, trafegando sem barreiras (ou quase) pelo sistema financeiro global, sempre em busca da redução de seus custos. Sob os ventos do Consenso de Washington – cartilha ideológica ajustada entre o FMI, o Banco Mundial e o Departamento do Tesouro dos Estados Unidos para definir as “políticas certas” em prol dos países em desenvolvimento, sobretudo a partir do paradigma econômico latino-americano no último quartel do século XX –, o modelo financista aprofunda-se ainda mais, notadamente a partir da década de 1980, agora impulsionado pela globalização e pelo chamado “neoliberalismo”, com o resgate histórico dos principais valores inerentes ao liberalismo econômico oitocentista (e.g., livres mercados – inclusive o de capitais –, diminuição do Estado e exaltação do contrato, i.e., do “negociado”). Implementam-se, nessa terceira fase do sistema capitalista, as condições ideais para a prática internacional do dumping social: a baixa condição social a que os trabalhadores de um certo país estão submetidos conduz ao aumento da competitividade de seus produtos no comércio internacional, baseado todavia em um critério de ineficiência econômica, desde que tome por objetivo da eficiência

econômica o próprio bem-estar social. Buscando esse ganho marginal, o capital financeiro especulativo – e não raro o próprio capital industrial – tende a migrar para países nos quais os níveis de proteção social são menores, reduzindo suas obrigações com despesas ou investimentos que não revertam imediatamente em maior acúmulo de capital.(FELICIANO, 2013, p.65)

Assim, no mundo globalizado de hoje, o capitalismo financeiro impõe à sociedade seus novos e agressivos modos de produção, ignorando e suplantando, para tanto, direitos sociais fundamentais, mesmo porque se percebe a franca destruição do valor social do trabalho, o que permitiu chegar ao ponto central de desprezo e desrespeito aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Foi-se a época áurea em que os movimentos sindicais

Infelizmente, com o capitalismo financeiro buscando a redução drástica dos custos da produção – leia-se competitividade –, no qual as grandes estruturas financeiras e empresariais apoiam-se na livre iniciativa – isolada e dissociada de outros princípios sociais – baseando-se num discurso vazio sobre a globalização dos mercados, impõe-se consequências danosas a uma grande parcela da sociedade.

É nesse sentido que Ferreira (2004, p.49) se manifesta explicando que o assédio moral nas relações de trabalho “é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual.” Entende, ainda, que nem todos os trabalhadores que alegam assédio moral realmente se enquadram na questão, pois o “estresse, por exemplo, enquanto estado biológico gerado por situações sociais e sociopsicológicas, desencadeia-se como reação ao agente estressante, diferentemente do que ocorre com assédio moral.” Noutra situação, o indivíduo pode sofrer de um estado depressivo por fatores externos ao trabalho e vir a acreditar que está sendo vítima de assédio. Há que se ter cautela na definição do que vem ou não ser assédio moral no trabalho, e mais cuidado ainda por parte do julgador em eventuais ações trabalhistas.

O assédio moral também não se confunde com dano moral e Nascimento (2005, p.135) explica que, para tanto, importante notar que ao contrário do assédio moral, em que se faz presente a prática reiterada de atos que atentam contra a dignidade do trabalhador, na “agressão moral é ato único por si só suficiente para causar o dano como, por exemplo, a negativação de funcionário junto aos serviços de proteção ao consumidor sem haver qualquer prova de culpa.”

Aborrecimentos e descortesias no ambiente de trabalho ocorrem naturalmente e em nenhum momento desta pesquisa se inferiu que o ambiente laboral deve ser obrigatoriamente sinônimo de prazer. O que não pode ser levado a efeito é um conflito de maneira

desproporcional, com perseguição do polo passivo pelo polo ativo, levando inevitavelmente ao assédio moral.

Delimitar assédio moral nas relações de trabalho é de vital importância para a ciência jurídica, pois diante do recém exposto nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato, sendo salutar não confundir estresse profissional ou pressão por resultados como assédio moral. Daí o entendimento de Hirigoyen (2006) no sentido de que o assédio moral no trabalho 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.”

Porém, como já esclarecido anteriormente, essa primeira conceituação da autora retro trouxe uma série de mal entendidos, havendo interpretação no sentido de que qualquer agressão era assédio moral. Temendo banalização de sua obra, a doutrinadora publicou nova obra – em 2009 – na qual trouxe outra definição para assédio moral.

O novo texto, amplamente utilizado por outros autores, vem servido de base para diversas interpretações de condutas caracterizadoras do assédio moral. Sua definição descreve como assédio moral um comportamento que possa causar dano ou por em perigo o trabalho ou o degradar o ambiente laboral. Inclusive, a nova demarcação contribuiu para subsidiar a Lei francesa 2002/73, de 17 de janeiro de 2002, que em seu artigo 168 estabeleceu que:

Constitui Assédio moral as atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional. O assédio moral poder se feito pelo empregado, seja superior hierárquico ou colega. (*apud* BARRETO, 2008, p.29)

Barreto (2008, p.29) ainda leciona que tal normativa trouxe reflexão no sentido de que o assédio moral pode ser realizado por qualquer pessoa da empresa, o que representou avanço notável no estudo sobre o fenômeno, pois fora muito debatida no meio jurídico de outros países. Daí o entendimento desta médica do trabalho e ginecologista a entender que o assédio moral no trabalho é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prologadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de uma ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2008, p.29)

Leve-se ainda em consideração o discurso a entender que o assédio moral decorre de atos comissivos e omissivos advindos de comportamentos de empregador. Guedes (2005, p.32), acentua que assédio moral “significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, na direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas”, sendo certo que devem traduzir “uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.”

É inegável que o ato de assédio moral ocorre por atitudes contínuas de perseguição à vítima, acarretando na sua degradação psicológica e, conseqüentemente, na impossibilidade de manutenção das boas condições de trabalho. Nesse sentido, Nascimento (2011, p.14) leciona que assédio moral deve ser compreendido como “conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras”, devendo-se levar em conta que estas devem ser capazes de “causar ofensa à personalidade, à dignidade ou integridade psíquica, e que tem efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.”

A partir dessas definições, a caracterização de assédio moral pode tornar-se mais elucidativa; observa-se que o assediador costuma possuir um perfil psicológico autoritário e narcisista, não nutrido qualquer consideração/afeição pelo assediado. Uma consulta em Alkimin (*apud* Beraldo, 2012, p.17) permite apreender que o assédio moral na relação de emprego é a agressão contra qualquer um, “ao invés de uma discriminação específica contra alguém baseada na idade, sexo, raça, credo, nacionalidade ou deficiência, utilizando-se comportamentos abusivos, frequentes e aterrorizantes, feitos intencionalmente para forçar a pessoa a sair do seu local de trabalho.”

Ora, o assédio moral no trabalho consiste em ações e práticas repetitivas que são dirigidas contra um ou mais trabalhadores, que podem ser causadas deliberadamente ou inconscientemente, mas causam claramente humilhação, ofensa e angústia; podem interferir no desempenho do trabalho ou causar um ambiente de trabalho insuportável. A doutrina pátria também é eficaz ao explicar que tal fenômeno:

É conhecido como a violência perversa e silenciosa do cotidiano ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedora e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce, determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da

vítima estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (SILVA, 2012, p.34)

O autor retro exposto (2012, p.34) ainda leciona que esse constante clima de terror psicológico gera na vítima assediada moralmente um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Fica de fácil absorção diante do exposto que o assédio moral é prejudicial à saúde do trabalhador, podendo levá-lo à fragilidade nas condições de saúde; quando o trabalhador sofre pressão trabalhista exagerada ele possui a capacidade de se adaptar ao problema, mas quando se trata de assédio moral a situação é mais complicada, pois acarreta um conjunto de sintomas, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza sua saúde e, conseqüentemente, seu cotidiano também externo à organização onde desempenha atividade profissional.

Castro (2014, p.77) entende que a saúde é um direito e um patrimônio do ser humano; ela é indispensável e serve de base para o exercício de suas atividades e convívio social, inclusive no ambiente de trabalho. Tal concepção é defendida pela Carta Magna pátria, que prescreve a saúde como direito de todos e dever do Estado; portanto, um direito do trabalhador.

Mesmo diante da existência mínima de normativas a tratarem da questão, há proteção que assegura ao trabalhador a proteção à sua saúde contra o assédio moral laboral e Castro (2014, p.79) leciona que, “apesar da escassa legislação existente dispondo sobre a saúde mental do trabalhador, de *lege lata*, há a tutela tanto da saúde física quanto mental.” E finaliza no sentido de que tal proteção é “extremamente relevante em face dos danos à saúde causados pelo Assédio Moral Laboral (AML). Numa perspectiva mais abrangente, as normas em vigor tutelam igualmente todo o povo.”

É nesse contexto que surge a relação do assédio moral com violação dos direitos de personalidade do assediado e, diante de todos os conceitos apresentados, conclui-se que o assédio moral é praticado numa relação de emprego, configurando conduta que atenta contra a dignidade humana do agente social assediado, numa relação em que impera o abuso de poder, revestido por um sentimento egoísta, e que coloca o ambiente de trabalho em total desequilíbrio face às constantes humilhações de forma prolongada, o que pode acarretar em doenças psíquicas e comprometimento da saúde física do polo passivo.

5.3 O direito à indenização por dano decorrente do assédio moral

Para dar início a este tópico convém explicar que o Direito tem como finalidade assegurar a realização da justiça social, afiançando ao cidadão o exercício pleno de seus direitos. Já, a finalidade do direito do trabalho é garantir o respeito à dignidade humana, e à integridade do trabalhador, dando-lhe a proteção necessária diante de desigualdades econômicas.

Ruprecht (1996, p.8) leciona que um dos princípios que norteiam o direito do trabalho é o princípio da proteção, “que tem por objeto criar uma norma mais favorável ao trabalhador, procurando assim, compensar as desigualdades econômicas e sua fraqueza diante do empregador.”

É bom lembrar que o trabalhador hipossuficiente, no desenvolvimento da relação de trabalho, expõe diariamente sua honra e a sua dignidade, bens tutelados e garantidos pelo ordenamento jurídicopátrio e, sob essa ótica, interessante entender que, segundo Gusmão e Paiva (2008, p.83), se “existe um ramo no Direito em que o dano moral é fértil em matéria de desenvolvimento e de incidências, é justamente o do direito do trabalho.” Isso dá em função de as “relações entre empregado e empregador serem perenes, de trato sucessivos, contínuas e diuturnas, ensejando maior potencial de oportunidades de perpetração de ilícitos por uma das partes do contrato de trabalho.”

Some-se a isso que o direito do trabalho é um campo suscetível de ocorrer o dano moral em função do caráter de subordinação existente nas relações de trabalho e, nesse sentido, interessante colocar que:

A doutrina reconhecia durante muito tempo apenas o dano, a vida e a honra, mas hodiernamente a doutrina considera o dano moral uma lesão ao direito personalíssimo, proporcionando a configuração do dano moral. O Direito do Trabalho é campo favorável e fértil por excelência, concedendo tutela a personalidade do trabalhador, isto é, uma aptidão do caráter pessoal, de subordinação de perenidade da prestação de serviço. Uma das principais finalidades do Direito do Trabalho é assegurar o respeito e proteção ao trabalhador, sabe-se que a proteção ao direito de personalidade do empregado é de responsabilidade do empregador, em relação a isto, cabe sim a reparação por dano moral trabalhista. (CAMPOS MACHADO, 2011, s.p.)

É certo que a Constituição de 1988 trouxe uma nova ordem jurídica, garantindo valores como a dignidade, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas. Também abarcou o direito de pedir reparação por danos causados, e reparação por danos morais. Dessa forma,

qualquer pessoa tem direito a receber indenização por dano moral, pela inobservância dos bens tutelado.

Em moldes semelhantes, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, também prevê que os atos praticados pelo empregador, lesivos à honra e à boa-fé, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho e de indenização moral.

Sob essa ótica, empregado e empregador devem se pautar pela respeitabilidade nas relações de trabalho, mas caso isso não ocorra, o trabalhador poderá reclamar e solicitar indenização pela ocorrência de dano moral. A Justiça do Trabalho é que possui competência para resolver conflito de dano moral no âmbito jurídico pátrio.

Deve-se, então, destinar especial atenção à análise de toda a problemática trabalhista atrelada aos direitos sociais fundamentais, com os olhos voltados para os direitos individuais fundamentais atrelados.

Para finalizar este tópico é interessante destacar que a parte passiva num contexto de assédio moral poderá buscar reparação na Justiça do Trabalho, ou seja, uma compensação financeira por danos morais em que a indenização assume um papel de grande valia para o direito do trabalho, sendo um paliativo/profilático nas lesões que afetam os direitos do trabalhador.

5.4 O dano moral decorrente do assédio nas diversas fases do contrato de trabalho

O dano moral pode ser configurado em quaisquer das fases da relação de trabalho; tanto na fase pré-contratual, contratual, rescisória ou pós-contratual. Guedes (2005, p.101) ensina que, a primeira, ocorre em face da situação de inferioridade na qual é submetida a pessoa que está à procura do emprego, momento em que o futuro empregador, durante ou após o processo de seleção, viola a intimidade e/ou privacidade do candidato, divulgado a terceiros que, por exemplo, a contratação não se deu porque a pessoa é obesa, homossexual ou apresentando outra característica que fere sua intimidade; poderá, ainda, socializar resultados dos testes obtido pelo candidato nas avaliações tornando público resultados de laudos e pareceres, ou mesmo fraco desempenho, criando uma situação vexatória à parte passiva.

Em complemento ao exposto, interessante acrescentar posicionamento doutrinário no sentido de que:

O dano moral, na fase pré-contratual acontece quando o empregador busca obter o maior número de informações acerca do candidato a um posto de trabalho na empresa, o que é bastante natural, nesta etapa, o empregador

procura selecionar seus empregados verificando suas aptidões profissionais, submetendo o candidato a entrevistas, testes, exames, questionários, antes de admiti-lo, e depois de ter as informações a divulga. (LOBREGAT, 2001, p.89)

E as opiniões não cessam no retro exposto, haja vista entendimento a acreditar que o dano moral pode ocorrer:

Na fase pré-contratual em situações em que as empresas, ainda no curso das tratativas para a admissão, lesam a honra do pretendente ao emprego, divulgando, por exemplo, que a contratação não se deu porque o candidato é cleptomaniaco, homossexual, prostituta, aidético, etc. Ou ainda quando há promessa de contratação do empregado. Essa hipótese ocorre quando um empregador pré-ajusta a contratação de um empregado, um executivo, que avençou salário, fez exames médicos, enviou a sua CTPS para anotação, etc. O empregado executivo, com prazo ajustado para iniciar as suas atividades na nova empresa, pede demissão do seu trabalho atual, aluga imóvel na cidade da empresa contratante, transfere seus filhos de colégio, etc., e de repente, é surpreendido quando do cancelamento do contrato. É incontestável que o executivo, porque também é empregado, desde que não se afigure como o capitalista proprietário, tem direito a indenização por danos materiais e morais. (PAIVA; GUSMÃO, 2008, p.90)

Dando continuidade, cabe destacar que é na fase de execução do contrato de trabalho que as agressões aos bens personalíssimos do trabalhador se revelam com maior incidência; porém, os pedidos de indenização nesse sentido sempre ocorrem na extinção do vínculo empregatício. Paiva e Gusmão (2008, p.90) explicam que o dano moral na fase contratual pode ocorrer quando o empregador deixa de cumprir certas obrigações derivadas do contrato, como as de higiene e segurança do trabalho, de respeito à personalidade e dignidade do trabalhador e principalmente a boa-fé, que é a base da disciplina contratual.

Já, na fase rescisória é justamente quando os ânimos de empregado e empregador se acirram, lecionando Paiva e Gusmão (2008, p.90) que a dispensa do empregado por si só já é motivo que lhe causa grande frustração e sentimento de desprezo ao ex-patrão ou vice-versa. Porém, apenas essa revolta não é suficiente para caracterizar o dano moral, mas a partir desse momento podem surgir entre as partes situações desagradáveis, como troca de insultos, ofensas mútuas, acusações infundadas, dentre outras, que podem ensejar danos morais.

E na fase pós-contratual inúmeras são as situações que asseguram o direito à indenização por dano moral. Paiva e Gusmão (2008, p.90) mencionam a seguinte hipótese: “se o empregado é despedido sob o senão de embriaguez, subtração de valores da empresa, causando-lhe lesão, e se essas condutas restam judicialmente improvas, o empregado tem direito à reparação por danos morais, sem prejuízo da reparação patrimonial.”

E, por fim, cabe registrar que sem prejuízo da indenização individual a ser buscada pelo eventual bem lesado, em qualquer fase que se busca o mesmo deverão ser provadas as alegações de quaisquer partes.

5.5 Comportamentos que não configuram assédio moral

Existem diversas situações no ambiente de trabalho que podem confundir-se com o assédio moral. Contudo, carecem da ação e/ou omissão premeditadas que desestabilizam psicologicamente o trabalhador e, dessa forma, não configuram o assédio moral na relação de emprego. Trata-se de situações presentes no cotidiano das atividades laborais e que acabam levando o trabalhador a passar por algum estresse.

Aqui se refere àquelas atitudes humilhantes, repetitivas, desproporcionada, insignificante, sem sentido, mas é bom trazer à baila que no mundo moderno os trabalhadores frequentemente são submetidos a situações e ambientes de estresse, com cobranças e pressões constantes para produzirem mais em menos tempo, não caracterizando tais posturas o assédio moral.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (*apud* Castro, 2014, p.28-29), “o assédio moral não se confunde, porém, com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação.”

Some-se a isso que cada indivíduo reage de forma diferente às mesmas circunstâncias. Algumas possuem maior complacência à pressão de muitas solicitações. O que conta, na realidade, é a avaliação subjetiva que cada indivíduo faz da sua situação, não sendo possível determinar com base exclusivamente na situação o estresse que esta pode provocar.

Conforme trabalho realizado pelo Núcleo de Estudos da Universidade Federal de Santa Catarina, certos comportamentos não configuram assédio moral, como situações eventuais, as exigências profissionais, má condições de trabalho e o conflito. As transcrições a seguir especificam individualmente cada um deles:

- (1) *Situações eventuais*: A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- (2) *Exigências profissionais*: Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de

trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

(3) *Conflitos*: as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

(4) *As más condições de trabalho*: onde trabalhar em um espaço pequeno com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. (s.a., 2014, s.p.)

Assim, convém não confundir assédio moral com violência pontual – grosseria, nervosismo, mau humor, indiferença –, a qual qualquer trabalhador está sujeito no cotidiano doméstico ou mesmo no ambiente laboral; também não se pode confundi-lo com as más condições de trabalho – espaços físicos limitados ou exigências de atividades inerentes ao contrato de trabalho – com a violência insidiosa do assédio moral que destrói psiquicamente os indivíduos.

Assim como existe jurisprudência favorável ao trabalhador em casos comprovados de assédio moral, várias são as decisões que negam a pretensão, cabendo apresentá-las para promover um contraponto na questão, a saber:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. MERO DISSABOR COMUM AO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prática constante de atos que visem atingir o trabalhador no seu âmbito psicológico. Trata-se de conduta abusiva reiterada praticada pelo empregador que expõe o empregado a situações incômodas e humilhantes, com vistas a atingir o trabalhador em sua dignidade e integridade psíquica. O fato de o empregado sentir-se ofendido em sua honra e dignidade não implica dizer que os fatos praticados pelo empregador, tidos pelo empregado como ensejadores de seu dissabor, sejam ilícitos. Há que se diferir o dano moral do mero dissabor a fim de se coibir injustiças. O instituto da reparação do dano decorrente de assédio moral não se presta a indenizar pequenos aborrecimentos e contrariedades comuns ao ambiente de trabalho. Mero aborrecimento, dissabor, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral. (TRT-2. 17ª Turma. Recurso Ordinário nº 29228820115020-SP; 00029228820115020085-A28. Relator: Riva Fainberg Rosenthal. Julgado em 18/06/2013. Publicado em 24/06/2013).

ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA. Para a caracterização do assédio moral é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensiva e de forma reiterada. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. In casu, o depoimento da testemunha ouvida a rogo da reclamante não autoriza a ilação de que ficou configurado o assédio moral. O referido depoimento apenas demonstra o descontentamento da coordenadora com a qualidade dos serviços prestados pela autora, sendo certo que a desaprovação pessoal do superior hierárquico não pode ser equiparada a uma conduta ofensiva. (TRT-3. 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 02008/2014-184-03-00.0. Relator: Joao Bosco Pinto Lara. Julgado em 10/10/2014)

ASSÉDIO MORAL. MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA. O assédio moral ocorre quando uma pessoa ou grupo de pessoas exercem sobre o empregado, seja ele ou não subordinado aos demais, violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Tal comportamento, definido por doutrina e jurisprudência, não se confunde com más condições de trabalho, uma vez que o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) reiterado por períodos prolongados e de forma premeditada, com o objetivo de desestabilizar psicologicamente a vítima." Assim, não havendo prova do alegado ato ilícito praticado pela primeira Reclamada, improcede o pedido de reparação por dano moral (assédio), conforme decidido em primeiro grau. (TRT-3. 10ª Turma. Recurso Ordinário nº 00092200902103009; 0009200-47.2009.5.03.0021. Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal. Publicado no DEJT em 25/11/2009)

ASSÉDIO MORAL. MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO. NÃO-CABIMENTO. As más condições de trabalho, por si só, não configuram assédio moral, exceto no caso de o empregador permitir tais condições com o intuito de segregar ou forçar o empregado a pedir seu desligamento. Recurso ordinário não provido, por unanimidade. (TRT-24. Recurso Ordinário nº 961200700224000-MS; 00961-2007-002-24-00-0-RO. Relator: Nicanor De Araujo. Julgado em 30/04/2008; 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS. Publicado no DO/MS em 15/05/2008)

MAQUINISTA. CONDIÇÕES DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A restrição ao uso do banheiro durante as viagens realizadas pelo maquinista condutor de locomotivas decorre das peculiaridades próprias do trabalho, mormente a observância de regras de segurança do transporte ferroviário, que independem do poder diretivo da empresa. Assim, considerando-se a natureza da atividade do Reclamante, não há como se configurar o assédio moral. (TRT-3. 8ª Turma. Recurso Ordinário nº 01361200905903007; 0136100-58.2009.5.03.0059. Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa. Publicado em 26/07/2010)

Finalizando o presente tópico pode-se afirmar que más condições de trabalho, exigências do poder diretivo e práticas modernas de competitividade e qualificação não configuram situações que possam caracterizar o assédio moral, pois este instituto exige ação

e/ou omissão premeditadas que venham a desestabilizar psicologicamente o trabalhador de forma contínua e prolongada.

5.6 Os sujeitos do assédio moral

Tratando-se de assédio moral no âmbito da relação de trabalho, os sujeitos estudados são os que integram a relação de emprego; neste contexto há que existir um ou mais sujeitos que se submetem a outro – ou outros – no trabalho a tratos degradantes, hostis ou vexatórios. E tal ambiente possui o sujeito ativo (assediador) e o sujeito passivo (assediado).

Torna-se necessário a existência dos dois polos, pois o assédio moral surge de uma conduta praticada por alguém com ofensiva à vítima; logo, na falta de identificação do causador da ofensa não ocorre a figura do assédio moral na relação de trabalho, ou seja, é descaracterizada a conduta assediante.

Inexiste um retrato padrão de assediador, mas as variadas formas de assédio moral incidem na desestabilização do ambiente de trabalho, resultando na maioria dos casos em pedido de demissão ou no desligamento involuntário, quando a vítima é o empregado.

5.6.1 O sujeito ativo

Numa relação de assédio moral no ambiente laboral existe um ou mais sujeitos que submetem outro ou outros a tratos degradantes, hostis ou vexatórios e o sujeito ativo pode se materializar na figura do próprio empregador, preposto, superior hierárquico, colega de serviço de igual grau ao sujeito passivo, ou até mesmo do próprio subordinado em relação ao seu empregador, ou superior hierárquico.

Pacheco (2007, p.66-67) conceituou e definiu a figura do assediador como “sujeito ativo de assédio moral”, ou seja, “aquele que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoio ou que então ocupa uma posição de superioridade em relação ao assediado.” Vai mais além ao lecionar que “os estudos demonstram que a figura do assediador em muitos casos projeta uma imagem bastante positiva, pois geralmente são indivíduos dotados de grande capacidade de persuasão.” E ensina que, na realidade, em algumas situações é instrumentalizado mormente para satisfazer a necessidade patológica de agredir, controlar e destruir, como meio de reafirmação pessoal.

Existem outros posicionamentos doutrinários acerca do polo ativo na relação de assédio moral no ambiente de trabalho, como aquele a entender que assediantes agressores são:

[...] homens e mulheres, mediadores das políticas e detentores de uma certa autoridade. Enquanto chefes devem saber comandar, retirando de cada um a maior produtividade possível. Pressionados por uma estrutura burocrática e hierarquizada, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se pequenos déspotas, indiferentes ao sofrimento e dificuldade alheias. Usam e abusam de práticas autoritárias. Amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham sem piedade. Se inseguros, escondem sua fraqueza, disseminando terror, fofocas e maledicências. (BARRETO, 2008, p.39)

Parreira (2007, p.53-54) descreve a figura do assediador como sendo “uma criatura que sabe detectar, administrar e tirar proveito das ilusões que ocorrem no relacionamento das pessoas, na empresa, por meio de manobras e comentários.” Nada obstante, leciona que ele também fabrica outro tanto de ilusões “que as pessoas não identificam como tal, e nas quais acreditam piamente, e não é nada agradável admitir, mas as mulheres que assediam seus funcionários são mais inclinadas a usar esse recurso, que consideram perfeito para aterrorizar alguém.” Por outro lado, entende que “os homens são mais diretos e menos sutis, podendo gritar e insultar com maior frequência”, exemplificando com a situação de um superior que chegou o cúmulo de treinar outra funcionária em seu *modus operandi*, “explicando como esta deveria proceder com a vítima: ‘olhe bem para ela, fale em voz baixa, mas com jeito frio e seco, bem seco, entendeu? E diga, você vai fazer o que nós combinamos, não é mesmo? E, aí, espere só prá ver como ela entra no eixo’.”

Por outro lado, não se deve perder de vista que qualquer que seja o assediador, tudo ocorre numa relação que pode envolver do amor ao ódio, da repulsa à admiração. É certo que não exista estudos detalhados sobre o sujeito ativo, muito menos perfis psicológicos do indivíduo assediante, já que as pessoas desenvolvem o comportamento típico eficaz de assédio moral, generalizando o comportamento, pois há aquelas que se mostram assediadoras conscientes ou não, manifestando o comportamento apenas em determinadas circunstâncias.

Hirigoyen (2009, p.140), ao traçar um perfil esclarecedor de um determinado agressor, encontrou uma personalidade narcisista, que beira a perversidade, acreditando que do ponto de vista da psicanálise, “perversão é um desvio em relação ao ato sexual normal, definindo como coito visando chegar ao orgasmo pela penetração vaginal”, enquanto a perversidade “caracterizaria o caráter e o comportamento de alguns indivíduos que dão provas de uma crueldade ou malignidade específica.”

E aproveitando-se a brecha aberta pelo terreno da Psicologia, convém expor ainda que:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tais, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva dos outros. O perverso narcisista

depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão e por isso se agarra a outra pessoa como verdadeiro sanguessuga. Essa espécie é movida pela inveja e seus objetivos são roubar a vida de suas vítimas. (GUEDES, 2005, p.62)

A autora retro exposta (2005, p.63) ainda distingue os perversos dos paranoicos porque “nestes a tomada do poder se dá pela força, enquanto os primeiros se utilizam do charme sedutor e tem profunda consciência das regras de convivência social, mas preferem burlá-las.” Além disso, “sentem-se satisfeitos por transgredir as normas, pois seu objetivo é derrotar o interlocutor, mostrando que seu sistema de valores morais não funciona e, assim, enredá-lo numa ética perversa”, sendo certo que num contexto mais amplo “o perverso demonstra uma capacidade excepcional para enganar não apenas médico e juízes”, mas qualquer pessoa.

Já Hirigoyen (2009, p.141) relata que os perversos narcisistas “são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que recusam a perceber.” Vai mais além ao explicar que “a transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas dos outros”, mesmo porque são indivíduos “megalômanos, que se colocam como referenciais, como medida padrão do bem, do mal, e da verdade atribuindo a sua pessoa ar de moralizador, de superior distante, mas exibem seus irrepreensíveis valores morais, que enganam e dão boa imagem deles próprios.”

O estudo da vitimologia classifica o agressor, sujeito ativo, como um sujeito perverso; é relativamente fácil de compreender que as pessoas se utilizam de mecanismos perversos para defesa/sobrevivência, mas quando surge um sentimento de vingança, um desejo de destruição do outro, a situação toma contornos complicados. E Guedes (2005, p.62) entende que o que “nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas e passageiras e que são seguidas de remorso e arrependimento, já o sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regra de vida.”

Retomando a questão do sujeito ativo (agressor), narciso, interessante consultar Hirigoyen (2009, p.143) para compreender que se trata de alguém que “crê encontrar-se olhando no espelho dos outros, sendo uma casa vazia, que não tem existência própria, é um pseudo que busca iludir para mascarar seu vazio.” E ainda preleciona que “seu destino é uma tentativa de evitar a morte, nunca será reconhecido como ser humano, pois fora obrigado a construir para si um jogo de espelho para dar ilusão de sua existência.”

E o sujeito ativo ainda pode apresentar alguns comportamentos que indicam a probabilidade de uma pessoa ser ou tornar-se um agressor, não sendo absolutos esses comportamentos, pois a perversidade, por ser imprevisível, foge de qualquer esquematização. Assim, convém reproduzir o que entende a doutrina sobre o tema:

- a) O instigador, é o perverso clássico do assédio moral, aterroriza a vítima, se divertindo com ela de propósito, não a deixa em paz, busca sempre novas formas de ataque, dessa prática violenta desafia o seu humor.
- b) O casual, surge de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo no local de trabalho, sempre presume-se inocente, pois não teria criado a confusão, porém escolhe prosseguir com o conflito.
- c) O colérico, não tolera ninguém, descarrega o seu mau humor descontrolado na frente de todos e retorna a recompor-se como nada fosse. Assemelha ao troglodita, o chefe brusco que não admite discussão e não aceita reclamações.
- d) O frustrado é o invejoso e ciumento, podendo se tornar perigosamente destrutivo.
- e) O crítico, critica tudo e todos, essa violência passa despercebida, pois é bastante comum, pois passa a ser comparada com atitude normal. Sempre realiza críticas, mas não propõe uma solução, esse tipo de pessoa destrói o ambiente de trabalho.
- f) O sádico, não se brinca, o sádico sente prazer com a destruição da moral da pessoa, em sua pressão sobre a vítima.
- g) O puxa-saco, se comporta como tirando diante de seus pares, são ambiciosos, corteja os superiores para crescer na carreira, destrói quem se colocar de obstáculo na frente para atingir os seus objetivos, na sua ambição agrada ao chefe ou patrão e não poupa crueldade.
- h) O tirano, é o pior tipo, pratica assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima aos seus métodos cruéis, é o ditador, escraviza as pessoas, é o pit-bull, o chefe agressivo e violento, demite friamente e humilha com prazer.
- i) o invejoso, não é aquela inveja casual, mas trata-se do invejoso crônico, que não aceita que outro seja melhor do que ele, por isso busca destruí-lo.
- j) O carreirista, é aquele que busca todos os meios, inclusive os não legais de fazer carreira, busca apenas a sua meta, prejudicando os outros, para impedir a ascensão dos outros, preocupa-se com a sua somente. (Guedes, 2005, p.65-68)

Observa-se nas dinâmicas postas que o agressor ou os agressores se fazem valer normalmente de algum argumento, de poder, como a força física, a antiguidade no trabalho, a força do grupo, a popularidade ou o nível hierárquico, levando a cabo o comportamento de terror e sujeitando outros a tratos humilhantes e degradantes.

Em virtudes dessas considerações, interessante obter subsídios em Silva (2012, p.59), comentando tal doutrinador que, de uma forma ou de outra, qualquer que seja o perfil do assediador, “tudo converge para uma mesma constatação: é ele um fraco, porque demonstrou

ser incapaz de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que o conduziriam à conquista do bem.”

É bom frisar que os perversos iniciam relacionamentos como os outros, visando seduzi-los, e são descritos como seres sedutores e brilhantes, mas cabe aqui observar que o assediante pratica uma conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica de outrem de forma repetitiva e prolongada. Seu perfil psicológico normalmente apresenta caráter autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não tem qualquer consideração pelo assediado, logrando em sua conduta elementos caracterizadores de terror psicológico.

Além disso, o assediador é aquele que, de qualquer forma, possui uma relação de hierarquia para com o assediado, ou detém poder diretivo sobre o mesmo, numa relação onde figura-se assédio de cima para baixo; também pode ser do mesmo grau hierárquico e sua ação contribui para a desestabilização do ambiente de trabalho.

Entretanto, parece natural que no estágio de desenvolvimento dos conceitos e dos julgamentos em torno da prática do assédio moral afluam situações em que a perversidade, a maldade e a fraqueza constituam os denominadores mais visíveis para determinar os comportamentos de assediadores; e a doutrina passa também a melhor especificar a figura do assediador.

5.6.2 O sujeito passivo

O sujeito passivo (assediado), ou melhor, a vítima, via de regra é a figura do empregado subordinado, mas também pode ser o próprio superior hierárquico, situação em que o assédio provém de um subordinado.

A característica de uma vítima perfaz que seja uma pessoa visada; é a materialização da subversão na visão do assediador, e este consegue interferir na vivência e em seu ambiente de trabalho, causando-lhe dor e desestabilizando-o psicologicamente.

Hirigoyen (2009, p.153) aduz que “a vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso, tornado-se o bode expiatório, responsável por todo mal, passando para alvo de toda a violência a ser expressa pelo seu agressor, ela é inocente do crime pelo qual ira pagar.”

Já, para Alkimin (2009, p.43), o sujeito passivo da conduta (vítima) no assédio moral é aquele empregado que passa por agressões reiteradas e sistemáticas, com vistas a “hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e

profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüentemente na queda de produtividade.”

E a doutrina não cessa nesse entendimento, pois também há a compreensão de que:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente, ao contrario, geralmente são empregados com senso de responsabilidade quase patológico, sendo esposas genuínas, de boa-fé, consideradas até ingênuas, bem-educadas, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais; são escolhidas por terem algo a mais, pois é esse algo a mais que o perverso deseja roubar.” (GUEDES, 2005, p.69)

Convém ainda expor que o sujeito passivo do assédio moral, de acordo com Pacheco (2007, p.67), é aquele ou “são aqueles trabalhadores a quem o sujeito ativo submete a atos persecutórios, humilhantes, vexatórios, geradores de um ambiente de trabalho degradante, intimidativo ou desestabilizador.”

Observa-se que o sujeito passivo suscita inveja porque se expõem demais; não sabe esconder o prazer de possuir tal coisa; não consegue disfarçar a alegria e é por essa força ou algo mais que se transforma em vítima.

A vítima é geralmente selecionada com base naquilo que tem de mais atraente, competente, bem-sucedida e popular, acreditando Parreira (2007, p. 65-66) ser lamentável que as pessoas que se tornam vítimas dos assediadores no trabalho sejam as que estão normalmente acima da média em matéria de desempenho, sejam eficientes e sempre melhores no que fazem do que aqueles que as perseguem. Tais prerrogativas acabam se sobrepondo às razões usuais que levam alguém a se tornar alvo, tais como se levantar em favor de um colega que está sendo assediado, ser altamente qualificado ou ter grande experiência, porém inabilidade para “dar o troco.”

Guedes (2005, p.70) coloca que com o tempo a vítima passa se tornar pessoa que mostra sintomas de doença, debilita-se e se ausenta do trabalho; assim, é golpeada pelo estresse psíquico ou sintomas psicossomáticos, sofrendo depressão e, não raras vezes, pensando no suicídio.

Finalizando este subitem, tem-se que a vítima do assédio moral é aquele indivíduo que desperta interesse e incomoda o assediador no ambiente de trabalho; passa por perseguição contínua, pois é visado de qualquer forma; é submetido à situação vexatória, esmagadora, comprometendo sua identidade, sua dignidade pessoal e profissional, a ponto de passar a ter ocorrência de patologias psíquicas, vendo o seu ambiente de trabalho ruir frente a sua incapacidade de alterar o *status quo* posto.

5.7 Assédio moral não é assédio sexual

Importante promover um recorte neste capítulo para explicar a distinção entre os dois tipos de assédio em epígrafe: o moral e o sexual. Ambos podem se manifestar no ambiente de trabalho e promover certa confusão, já que guardam características semelhantes – leia-se relação de poder –, mas são extremamente distintos, haja vista que o assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral.

As vítimas do assédio sexual podem ser de ambos os sexos e o terror sexual poderá se dar entre pessoas do mesmo sexo ou em relação de sexo heterogênea, mas a quase totalidade das reclamações envolvem mulheres assediadas por homens, frequentemente por seus superiores hierárquicos.

Hirigoyen (2009, p.80) entende que o assédio sexual não se trata tanto de obter favores de natureza sexual, mas de afirmar o próprio poder – leia-se relação de gênero –, numa relação em que o assediador considera a mulher como objeto sexual e/ou desejo. Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”, devendo na visão do agressor aceitar a investida e sentir-se lisonjeada por ter sido escolhida. Nada obstante, o assediador não aceita negativas e quando as recebe revida com humilhações e outros tipos de agressão.

Tenha-se em mente, ainda, que várias categorias de assédio sexual foram identificadas e a autora retro exposta (2009, p.81) as expõe da seguinte forma: a) o assédio de gênero, que consiste em tratar uma mulher diferentemente por ser mulher, com comentários ou comportamentos sexistas; b) o comportamento sedutor; c) a chantagem sexual; d) a atenção sexual não desejada; e) a imposição sexual; e f) a ofensiva sexual.

Vai mais além a mesma autora (2009, p.81) ao citar pesquisa realizada nos EUA, na qual se constatou que uma média de 25% a 30% dos estudantes relatou ter sido vítima de pelo menos um incidente de assédio sexual na universidade – comentários sexistas, olhares sugestivos, contatos ou observações sexuais impróprias –, por parte dos professores.

É certo que tal pesquisa não guarda muita relação com esta dissertação, que trata do ambiente laboral, mas serve para se apreender que esse mal encontra-se inserido socialmente e nas mais diversas instituições: escola, trabalho, no ambiente familiar e até mesmo nos espaços religiosos.

Numa visão simplista, o assédio sexual poderia ser vinculado diretamente à intimidação, enquanto o assédio moral guardaria relação com a dignidade.

Para Silva (2012, p.49), a expressão assédio sexual no trabalho surgiu na década de 1970, especificamente nos EUA, curiosamente num momento em que mais se discutia a liberdade sexual. E define assédio sexual com a situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda aos desejos do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho.

Nesse passo, urge salientar o posicionamento de Teixeira (2013, p.29), para quem o assédio sexual se caracteriza pela coação mediante algum ato/prática de conotação sexual levado a efeito por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de não efetivação de promoção – ou, ainda, de outros argumentos relativos ao sucesso, ou não, da carreira profissional do assediado –; o assédio moral pode se dar mesmo sem que alguma sanção seja cominada.

No assédio sexual, a vítima recebe uma promessa (ascensão) ou ameaça (demissão), mas o assédio moral independe de qualquer promessa ou sanção. Teixeira (2013, p.31) leciona que neste último o assediado sofre humilhações sem perder o emprego, pois não há outra motivação que não seja o rebaixamento moral e psicológico da vítima.

Obviamente, o assédio sexual tem ligação com o prazer sexual, configurando-se um desvio comportamental, o qual segundo Oliveira (2002, p.11) se caracteriza como “qualquer conduta de natureza sexual, ou outros comportamento dirigidos ao sexo, que causem situação de constrangimento ou que afetem a dignidade do assediado, homem ou mulher.”

Nota-se que o assédio sexual desencadeia na vítima um processo de ansiedade e medo, violando a sua intimidade, mas também atingindo sua dignidade.

Em 1986, Michael Rubenstein definiu três instrumentos de viabilização do assédio sexual, a saber:

- a) Conduta Física: é a mais ostensiva e ousada, podendo se manifestar através de várias ações, que variam desde o ataque direto à vítima a sutis conatos físicos.
- b) Conduta verbal: é a mais comum no assédio sexual, através dela o assediador expressa suas propostas sexuais diretamente ou por intermédio de insinuações veladas, acrescentado, também, as ameaças caso a proposta seja recusada.
- c) Conduta não verbal: é a menos intuitiva, pois o assediador utiliza-se de ardis e subterfúgios para passar sua mensagem sexual à vítima, tais como, exibição de fotos pornográficas, práticas de gestos obscenos, desenhos ou imagens de cunho sexual, bilhetes, ou qualquer outra forma que consiga incomodar a vítima em razão de conotação sexual, que possa significar uma proposta libidinosa. (*apud* TEIXEIRA, 2013, p.49)

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma violência, que atinge o âmbito moral da vítima e também incide em certa insegurança profissional, explicando Stephan (2013, p.39) que o fenômeno ocorre entre subordinante e subordinado, embora isso não seja regra absoluta. Pode ser levado a efeito entre cliente e empregado e até mesmo entre colegas de trabalho com a mesma posição hierárquica. Existem casos ainda em que não há qualquer relação de subordinação, como por exemplo em repartições públicas.

Guedes (2005, p.70) cita uma pesquisa realizada em 1995, na qual se constatou que, no Brasil, 58% das mulheres que trabalham fora de casa já tinham sofrido assédio sexual; em todos os países as pesquisas indicam que as profissões mais assediadas são as que expõem a mulher a uma posição de subordinação marcante diante do homem. Daí por que elas estão muito mais sujeitas a sofrer este tipo assédio sexual, especialmente as empregadas domésticas, garçonetes, vendedoras, funcionárias de escritórios, enfermeiras, aeromoças e estagiárias.

A doutrina também trás a figura do assédio por chantagem, ou seja, aquele praticado por superior hierárquico a um subordinado, para que se submeta à atividade sexual, sob pena de perda do emprego ou de seus benefícios e sobre o tema a doutrina leciona que:

Quanto à hipótese de assédio sexual oriundo de chantagem (*quid pro quo*) “isto por aquilo” ocorre em sede de coação material e moral, ou ambas simultaneamente, chantageando, extorquindo a vítima para obtenção de favores sexuais. Vê-se que a chantagem, na verdade, é espécie do gênero intimidação, ocorrendo este tipo de assédio quando o agente exige da vítima a prática de determinada conduta sexual não desejada, sob ameaça de perda de determinado benefício, ou também, na hipótese em que o assediador promete à vítima um benefício cuja concessão dependa de anuência do agente, em troca de prática de determinado ato de natureza sexual. (GLOCKNER, 2004, p.28)

O Ministério do Trabalho e Emprego, em seu portal eletrônico, define de forma bem didática o assédio sexual, a saber:

Assédio sexual é a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Nesse contexto, tem-se que o assédio moral ainda não possui legislação federal que o abarque em modos semelhantes ao sexual, mas este último, conforme exposto retro, possui previsão no Código Penal (art. 216-A) com o seguinte texto: “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de tal condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função: Pena – detenção, de 1 (um) A 2 (dois) anos.”

Trata-se de evolução legislativa, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal (CP: art. 146), cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor. Porém, falhou o legislador ao não prever a conduta assediadora de colegas de trabalho, o que também é comum no ambiente de trabalho, pois mesmo não possuindo ascendência hierárquica sobre as vítimas, têm poder de manipulação.

Teixeira (2013, p.51) cita que o Código Espanhol, além da previsão acerca do assédio sexual clássico, também disciplinou o chamado assédio sexual ambiental, aquele relacionando ao assédio sexual no trabalho envolvendo relações horizontais, ou seja, entre pares, colegas da mesma hierarquização.

Dentre as normas internacionais que proíbem a violência sexual nos locais de trabalho destaca-se, segundo Guedes (2005, p.43), a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego à violência sexual no ambiente de trabalho.

A mesma autora (2005, p.44) ainda leciona que, igualmente, o Brasil ratificou a Convenção Interamericana para Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, tornando-se pública pelo Decreto promulgado em 1º de agosto de 1996. Tal normativa – sem força de lei, diga-se de passagem – condena o estupro, o abuso sexual, a tortura, o tráfico de mulheres, a prostituição forçada, o sequestro e o assédio sexual no local de trabalho.

O problema do assédio sexual existe em escala mundial e, segundo Hirigoyen (2009, p.200), no Japão as queixas de assédio sexual se multiplicam, principalmente em função da cultura daquele país, onde é costume – mesmo no caso de mulheres executivas – convidar os clientes importantes para bares, restaurantes de luxo ou até para os *no pan clubs* – bares em que as serventes não usam nada por baixo da minissaia.

Na França, há críticas a respeito do Judiciário no tocante à questão, pois adentrar com um processo por assédio sexual significa árdua tarefa, já que as vítimas encontram resistências ou bloqueios; o assédio naquele país, mesmo com provas, não é levado em consideração e não raras vezes as ações são arquivadas.

Para finalizar, conforme já exposto, o assédio sexual não se confunde com o assédio moral, pois para que possa haver assédio moral é necessária a duração no tempo buscando destruir a vítima; já o assédio sexual é um passo na perseguição moral, com conotações sexuais.

É de interesse desta pesquisa apresentar também a questão do assédio moral tomando-se como base o grau hierárquico e, como já ventilado anteriormente, com seus instrumentos de aplicabilidade. Nesse sentido, tal pretensão poderá ser conferida no capítulo a seguir.

6 OS DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO E SEUS INSTRUMENTOS DE APLICABILIDADE

O assédio moral na empresa pode agregar o abuso de poder, com característica violentas e de manipulação perversa, e a evolução do conflito pode evoluir em função da ignorância, inoperância ou omissão dos dirigentes; pode haver também falta de habilidade para lidar com o assunto ou credito à tese de que esse método é o mais eficaz para obrigar os colaboradores a produzem mais, utilizando-se um “bode expiatório” para servir como exemplo aos demais.

Conforme colocado anteriormente, mas sem aprofundamento, o assédio moral pode ser classificado em quatro modalidades: vertical descendente, ascendente, horizontal ou misto; há também classificação mais recente: o assédio moral coletivo.

Alkimin (2009, p.70) descreve que quanto às espécies, o assédio moral se classifica 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).”

Nesse diapasão, a doutrina pátria também propõe a seguinte classificação dos tipos de assédio moral:

Quanto à origem (partindo de quem o inicia), tem-se o assédio moral vertical, que pode ser: vertical descendente, que é o mais comum, do chefe para o funcionário; vertical ascendente, que é o praticado do funcionário contra o chefe (em geral é coletivo: vários funcionários perseguem um chefe); horizontal, que é o praticado entre pessoas da mesma posição, ou posições semelhantes; coletivo, quando existem vários contra um (ex. vários alunos contra um professor, vários artistas contra um artista novato, ou contra um diretor, vários vendedores contra aquele que está ultrapassando metas) e, às vezes, costuma ser chamado “consenso”; indireto (ou à distância), quando o chefe, para não ser descoberto, manipula outros funcionários para que persigam o alvo em seu lugar (o chefe é o mandante), sendo assim, o seu comportamento fica menos evidente.” (PARREIRA, 2007, P.56-57)

Corroborando com o assunto a respeito de diferentes tipos de assédio, e levando em conta sua peculiar pesquisa realizada em 2001, Hirigoyen (2006) indica que 58% dos casos o assédio vem da hierarquia (chefe por subordinado), em 29% dos casos ele vem tanto de chefes como de colegas, em 12% acontece entre colegas e somente 1% dos casos é o subordinado que assedia o chefe.

O principal objetivo do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberadamente por parte da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde; ou pela instalação de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, ache que está prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo o afastamento ou desligamento definitivo.

Assim, é de se inferir que assédio moral pode ser identificado de acordo com cada tipo de agente, podendo ser assédio moral vertical descendente – se oriundo do superior hierárquico –; assédio moral horizontal, se for praticado pelos próprios colegas de trabalho; assédio moral vertical ascendente, mais raro, aquele realizado pelos subordinados contra um superior hierárquico. E se essas modalidades em geral se manifestarem de forma combinada, configurará o assédio moral misto.

Todavia, interessante verificar também um pouco a respeito dos tipos de assédio, motivo pelo qual se reservou alguns subitens deste capítulo para tal empreitada.

6.1 Assédio moral vertical descendente

Neste tipo o polo ativo se materializa na figura do empregador, do sócio da empresa ou de pessoas que tenham ligação hierárquica com a vítima, numa relação de subordinação da vítima ao assediador. Stephan (2013, p.43) leciona que tal situação se dá perseguição “de cima para baixo”, num latente caso de abuso de poder em que o agente faz uso de sua superioridade hierárquica para assediar a vítima, que não consegue se esquivar da situação; nesses casos normalmente o agressor não se associa a outras pessoas, pois sua posição de controle é suficiente para agir isoladamente. Tal fenômeno “é também designado como *bossing* (proveniente do inglês *boss*), que significa chefe e esse termo é utilizado para caracterizar autoritarismo pelo abuso de poder dos chefes.”

Alkimin (2009, p.62-63) leciona que em função da hierarquia existente torna-se difícil comprovar a existência deste tipo de assédio, haja vista que o polo ativo não raras vezes transmite uma imagem exterior bastante positiva. Some-se a isso que o assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado “que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado”

É preciso ter em mente também que nas situações envolvendo o Assédio moral vertical descendente:

Nem sempre o superior hierárquico manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando à produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho, além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio é a queda de produtividade ou grande empenho do empregado, que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e conseqüentemente afastamento. (CASTRO, 2014, p.54)

E a doutrina não cessa no autor retro exposto, pois Pacheco (2007, p.157) leciona que experiência ensina que o assédio moral praticado por superior hierárquico tenderá a ser “muito mais gravoso para a saúde do assediado, do que aquele assédio que parte de colegas, uma vez que a vítima sentir-se-á muito mais enfraquecida, isolada e muito dificilmente encontrará um meio de poder resistir e ultrapassar incólume da situação.”

Some-se a isso o posicionamento de Guedes (2005, p. 38) a entender que este tipo de assédio pode guardar relações de planejamento prévio, já que a empresa “organiza sua estratégia de modo a levar o trabalhador a afastar-se.” Nada obstante, “observa-se que nos últimos 20 anos que o *mobbing* estratégico foi largamente utilizado por empresas e instituições financeiras para eliminar do quadro os empregados considerados inadequados para o novo modelo de produção flexível inaugurado.” Além disso, o *mobbing* estratégico “não se confunde com *bullying* ou o *bossing*, termos empregados pelos ingleses para caracterizar o conhecido autoritarismo, decorrente do abuso de poder de certos chefes.”

A mesma autora (2005, p38) ainda aduz que entre diretores, empregados e executivos, em geral, é muito conhecido o *mobbing* estratégico, especialmente no modelo “geladeira”. E com frequência essa espécie se verifica durante os processos de fusão e incorporações de empresas, em que a nova direção vai eliminando “os trabalhadores velhos da antiga direção, mas preservando os segredos industriais; daí a derivação do método, pois o objetivo é esfriar as informações do que serão afastados.” E finaliza no sentido de que nesse contexto “a vítima é duplamente golpeada, pois além de sofrer humilhações, é esvaziada de informações”, o que leva ao entendimento de que ao término do processo, sentem-se usurpadas. As estatísticas indicam uma incidência maior de suicídios entre os executivos assediados nessa modalidade.

Hirigoyen (2009, p.92) expõe que certos autores, diferenciam no assédio proveniente da hierarquia em diversos ‘subgrupos’, a saber: o assédio perverso, estratégico e o institucional. Para a autora, “o primeiro é aquele praticado com uma finalidade puramente

destrutiva, ou de valorização do seu próprio poder”, enquanto o assédio estratégico “será aquele que se destina a forçar um assalariado à demissão, contornando deste modo os procedimentos obrigatórios do despedimento.” Por fim, o assédio institucional, por seu lado, “é visto como um instrumento de gestão pessoal no seu todo.”

Em arremate, o tipo de assédio ora estudado muitas vezes apresenta dificuldade de distinção se comparado a procedimentos abusivos e de hierarquia, pois a própria ideia de subordinação implica uma relação não igual, em que o polo passivo é posto à disposição do ativo, ou melhor, com vistas a satisfazer a vontade do superior.

6.2 Assédio moral horizontal

No assédio moral horizontal a relação entre assediador e assediado envolve funcionários de mesmo ou semelhante nível hierárquico; são trabalhadores que ocupam a mesma posição na empresa e que passam a se tratar de forma agressiva na presença dos demais trabalhadores ou mesmo na presença do superior hierárquico, que apesar de presenciar o assédio, permanece inerte à situação sem demonstrar interesse em acabar com ele.

Daí o entendimento de Stephan (2013, p.47) no sentido de que este tipo de assédio é “caracterizado pela perseguição e humilhação entre os próprios colegas de trabalho que ocupem o mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si”, sendo certo que “embora com ocorrência menos frequente, são hipóteses ocasionais prováveis, principalmente quando os companheiros de trabalho disputam o mesmo cargo.”

Há que se levar em conta ainda o posicionamento doutrinário a entender que:

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com diferenças (mulher em um grupo de homens, homens em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferenças raciais, ou religiosa ou social...). Em certas categorias tradicionalmente reservadas a homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega, são brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. (HIRIGOYEN, 2009, p.71)

Em nível de complementação tem-se que:

O assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes); é também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudo. [...] As agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades de pessoas relacionadas

com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, como um tentando se fazer valer à custa dos outros. (*ibidem*, p.71)

O tipo de assédio ora estudado não resulta de uma relação de subordinação, mas sim de uma força psicológica pessoal ou da união de outros colegas em face da vítima. Ações como essas são também motivadas por uma competição entre os envolvidos, por uma preferência pessoal do chefe, por inveja, racismo, motivos políticos ou mesmo rivalidade para mostrar destaque ou obter promoções. As agressões podem se dar por meio de piadas, brincadeiras maldosas, gracejos, desprezo, gestos obscenos, grosserias, isolamento, trazendo prejuízos como a dificuldade na convivência, a falta de cooperação, etc.

Na visão de Pacheco (2007, p.160), são vários os motivos que podem levar à prática deste tipo de assédio moral no local de trabalho, podendo verificar-se quando, por exemplo, “dois trabalhadores concorrem para o mesmo posto de trabalho ou para uma promoção profissional, no que alguns autores estabelecem um paralelismo entre esse tipo de assédio moral e o assédio sexual ambiental.”

Em suma, o fenômeno de assédio moral horizontal nasce de maneira quase imperceptível, sendo que essa espécie diz respeito, ao motivo, ao por que se leva a essa prática, explicando Stephan (2013, p.47) que alguns estudos indicam que a “competitividade acirrada aguça práticas individualistas, provocando comportamentos agressivos entre colegas.” Outras situações se dão pelo fato de os superiores hierárquicos traçarem estratégias difíceis a serem alcançadas por um grupo, estimulando o desejo de excluir do grupo os que não conseguem os mesmos desempenhos, mas de qualquer forma os motivos que levam ao surgimento dessa modalidade de assédio moral são dos mais variados.

6.3 Assédio moral vertical ascendente

Este tipo reflete a violência assediante que vem, como a próprio nome leva a inferir, “de baixo para cima”; é mais rara, mas também pode ocorrer no ambiente laboral. Castro (2014, p.56) leciona que em situações dessa natureza é o superior hierárquico que passa a ser vítima de seu(s) subordinado(s), encontrando-se numa frágil posição inferior aos mesmos, que passam a persegui-lo. Explica, ainda, que se trata de um tipo de assédio incomum, pois dificilmente um trabalhador colocará seu emprego em risco ao adotar essa conduta, mas não é uma situação a ser descartada. Contudo tal conduta pode acarretar ao assediante uma dispensa por justa causa ou mesmo responsabilização civil e criminalmente pelos atos praticados.

Para Pacheco (2007, p.163), que compactua com o retro exposto, o assédio moral a um superior hierárquico pelos seus subordinados será verificado em situações muito raras, haja vista que “este tipo de assédio é exercido por um ou mais inferiores hierárquicos sobre o seu superior, não é uma situação fácil de se implementar nem de produzir resultados, mas pode acontecer.”

Vários são os motivos que o aguçam o desejo do assediador a praticar esta conduta. Como exemplo é possível expor o seguinte caso fictício: quando ocorre uma fusão de empresas e os empregados passam a responder para um chefe vindo de outra empresa, pode haver preconceito em relação a um chefe de pouca idade, quando o superior hierárquico abusa do poder de mando e age de forma autoritária, ou ainda quando a vítima é insegura ou inexperiente, não conseguindo manter domínio sobre os trabalhadores que não respeitam suas ordens. Normalmente todas essas condutas se dão por alegações infundadas, difamações, sabotagens, isolamento ou por várias outras condutas que possam atingir moralmente o superior hierárquico.

Stephan (2013, p.46) contribui com a discussão ao expor que o assédio moral vertical ascendente pode também acontecer “quando um superior hierárquico recém-contratado e inexperiente não alcança um nível de empatia e de adaptação com os trabalhadores”; pode, ainda, materializar-se em situações em que “utiliza métodos que são reprovados por seus subordinados, nos exemplos citados, é possível suceder os descréditos que ocasiona o assédio.”

O caso de Eva, levado ao domínio público por Leymann, em artigo intitulado *The content and development of mobbing at work*, descreve como exemplo o:

[...] martírio de uma supervisora da cozinha de cantina de um complexo prisional na Suécia, contratada para ocupar o cargo do antigo supervisor que se havia aposentado e com a tarefa de empreender mudanças radicais no modo de preparar e servir os alimentos, Eva foi violentamente molestada pelas cozinheiras, que não aceitavam às mudanças propostas e resistiram duramente, acreditando que tais mudanças eram de iniciativa da nova contratada. Seus insistentes pedidos de auxílio ao diretor da prisão foram interpretados como insubordinação; sem apoio e repreendida pela direção do presídio, justamente porque não conseguiu impor sua autoridade, foi obrigada a se afastar por dois anos para tratamento psicológico; por fim, perdeu o emprego e não conseguiu se reinserir no mercado de trabalho. (*apud* GUEDES, 2005, p.40)

Ocorre também o assédio moral vertical ascendente quando um profissional melhor qualificado que seu superior – que dependente dos conhecimentos práticos do subalterno – passa a assediar moralmente seu gestor.

Por fim, tem-se que, de acordo com Stephan (2013, p.46), este tipo de assédio poderá ocorrer também nas relações de empregos especiais, como nos contratos de atletas profissional, sendo que em certos casos esportistas consagrados e com remuneração elevada assediam moralmente o técnico da equipe.

6.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto (vertical e horizontal) acontece muito raramente e se dá quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências.

Para Castro (2014, p.59), o “assédio moral ‘misto’ caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (‘horizontais’) e relações de subordinação (‘verticais’), podendo ser denominado, também, de mobbing combinado.”

Outra explanação parte de Pacheco (2007, p.162), para quem o assédio moral misto, ao prolongar-se no tempo, em certo momento terá necessariamente de se assumir também como assédio vertical descendente, uma vez que o empregador nada faz para evitá-lo, quando tinha por obrigação impedi-lo. Por conseguinte, torna-se cúmplice – ou vem a se tornar um –, ou seja, o empregador ou é parte ativa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência da sua omissão.

No assédio moral misto – também conhecido como transversal – ocorre, segundo Stephan (2013, p.46), a participação dos assediadores vertical e horizontal, e pode se dar nas situações em que chefes e gerentes autoritários – ou até mesmo grupo de empregados – “se aliam para praticar o assédio moral representando a junção do assédio moral vertical e horizontal, configurando-se pela agressão sistemática e simultânea de pessoas com o mesmo nível, ou não, de hierarquia da vítima.”

6.5 Assédio moral coletivo

Este último tipo de assédio moral passou a ser estudado pelos doutrinadores pátrios após a introdução dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual, pois está ligado a um dano à coletividade.

É muito eficaz o posicionamento teórico de Nascimento (2009b, p.4) ao expor que se concretiza o assédio moral coletivo quando há violação de interesses coletivos de um grupo, categoria ou classe formada de indivíduos que são passíveis de identificação. Entretanto, os pedidos de indenização por assédio moral são feitos na maioria das vezes, individualmente pelos trabalhadores, não havendo na jurisprudência muitos julgados sobre o tema abordado, sendo mais comum a atuação do Ministério Público do Trabalho pleiteando indenização para ocorrência de dano moral coletivo.

O assédio coletivo, também denominado de gestão cruel, assédio moral organizacional ou *strining*, é direcionado, de acordo com Stephan (2013, p.49), a todo o grupo indiscriminadamente ou para alvos determinados a partir de um perfil. O ambiente de trabalho é tomado como um campo aberto, onde tudo é possível em nome da competitividade, e diante de um quadro de *strining* a situação dos trabalhadores, mormente dos brasileiro, é agravada dada sua premente vulnerabilidade, decorrente da legislação aplicada que permite a dispensa sem justa causa em detrimento da estabilidade no emprego.

No âmbito trabalhista essa figura pode ocorrer na violação ao meio ambiente do trabalho, envolvendo todos trabalhadores de uma empresa, ou uma parte deles e, nesse propósito, interessante apresentar o posicionamento doutrinário a entender que:

Configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, assim como o descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos ou normativos de categorias; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito de jornada estabelecido em Lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionários empregados sem registro; assim como discriminação que envolva gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho. (MELO, 2015, p.32)

Nada obstante, Melo (2015, p.32) vai mais além ao conceituar que dano moral coletivo trabalhista diz respeito a “uma atitude antijurídica de empresas ou grupos de empresas que, por ação ou omissão lesam uma determinada coletividade de trabalhadores”, e isso pode se dar subtraindo-lhes “direitos assegurados legalmente, seja expondo-os as situações de risco em face do descumprimento de normas básica de segurança e higiene do trabalho, seja expondo-os a situação constrangedora, vexatória ou humilhante.”

Como exemplo dessa atitude perversa, o mesmo autor (2015, p.32) cita casos de proibição de mulheres ficarem grávidas na empresa, sob pena de prejuízo à coletividade, como redução de intervalo de café coletivo. Também pode ocorrer com ameaças a trabalhadores sindicalizado da empresa, entre outras situações.

6.6 Os instrumentos do assédio moral

Restou relativamente claro que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes, e entre partes, mas para que ele ocorra vários são os instrumentos utilizados pelo sujeito ativo. O certo é que para manter o poder e controlar o outro são utilizadas manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas, podendo seguir em diferentes etapas e vindo a se materializar por um conjunto de condutas e comportamentos, culminando numa variedade de agressões psicológicas.

Nas organizações, a violência e o assédio nascem do binômio “inveja do poder” e “perversidade”, sendo certo que no ordenamento jurídico pátrio não há previsão específica para tal conduta. Logo, não possuímos os elementos caracterizadores do assédio moral via legislação ordinária, mas tão somente por meio da doutrina e da jurisprudência é que se permite buscamos auxílio para se chegarmos a um efetivo entendimento.

Porém, urge salientar que, de acordo com exposição anterior, condutas eventuais de ofensas ou atitudes levianas por parte do assediador não configuram comportamentos característicos de assédio moral no trabalho; não se pode confundir-lo com nervosismo pontual, grosseria eventual ou mau humor que ocorre no ambiente laboral, e por parte de todos os agentes que o compõe.

Outro ponto que merece destaque como característica do assédio moral é a relação que deve existir entre assediador e sua vítima, entendendo-se relação profissional – não excluindo a relação formal empregatícia – também se incluindo estagiários, diaristas e terceirizados, mas nunca os prestadores de serviço.

Para Barreto (2008, p.33-34) “esses comportamentos repetitivos e frequentes podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro.” Some-se a isso que tais comportamentos incidem na deterioração proposital das condições de trabalho, e entre eles está o isolamento, a recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e as violências verbal, física ou sexual, motivo pelo qual cabe analisá-los individualmente:

- a) Deterioração proposital das condições de trabalho: é a capacidade de retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador); retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas;

atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima trabalhos perigosos, contra a sua saúde; dar-lhes instruções impossíveis de serem executadas; não levar em consideração ordem médicas;

b) Isolamento e recusa de comunicação: a vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo o contato com ela, mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram a sua presença dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém.

c) Atentado contra a dignidade: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos; zombam de sua deficiência física ou de seus aspectos físico; é imitada ou caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas, é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

d) Violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente (mesmo que leve), é empurrada, fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na rua; é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas); não levam em conta seus problemas de saúde. (*ibidem*, p.33-34)

Os instrumentos de consecução do assédio moral no ambiente laboral passa a seguir por diferentes etapas, que têm como denominador comum uma recusa à comunicação, buscando desqualificar, desacreditar, isolando e induzindo ao erro a vítima, somando-se a isso o abuso do poder. Sobre as etapas, interessante consultar a doutrina para compreendê-las, a saber:

a) Recusar a comunicação direta: o agressor recusa-se a explicar sua atitude e com isso a vítima não pode se defender, o que possibilita a continuação da agressão; subtrair o diálogo é uma maneira hábil de agravar o conflito. Nesse mecanismo da comunicação perversa, o que se busca fazer é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir.

b) Desqualificar: essa agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, observações desabonadoras ocasionando dúvidas da competência profissional. Consiste ainda em olhar para alguém, não lhe dizer sequer bom dia, falar da pessoa como de um objeto, dizer a alguém da vítima “você viu, é preciso ser muito descarada para usar roupas assim”; é negar a presença da vítima, não lhe dirigir a palavra, e pedir em um *post-it* o serviço.

c) Isolar: é quando alguém decide destruir psicologicamente um empregado para que ele não possa defender-se; é preciso primeiro isolá-lo, cortando as alianças possíveis. Quando alguém está sozinho, é muito mais difícil rebelar-se, sobretudo se já lhe fizeram crer que todo mundo está com ele. O trabalho

de desestabilização é feito, assim, por colegas invejosos, e o verdadeiro agressor pode dizer que ele não tem nada a ver com isso. (ex: deixá-lo comer sozinho no refeitório; não convidá-lo para sair para beber juntos; quando vem por parte da chefia não convocá-lo para reuniões; não lhe dar nada para fazer; não deixar ler jornal ou sair mais cedo).

d) Vexar: consiste em confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes; é assim como exemplo pessoa com título de mestrado, vê-se colando selos em um local exíguo e mal ventilado.

e) Induzir ao erro: um meio hábil de desqualificar uma pessoa consiste em induzi-la a cometer uma falta não só para criticá-la ou rebaixa-la, mas também para que tenha uma má imagem de si mesma.

f) Abuso de poder: a agressão é clara é parte de um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com o seu poder; na maior parte das vezes é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se, para compensar sua fragilidade identitária; ele tem necessidade de dominar e o faz [...]; o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo; trata-se apenas para o agressor poder esmagar alguém mais fraco que ele próprio. (HIRIGOYEN, 2006, p.76)

Há que se ter mente ainda que, de acordo Silva (2012, p.59), “o assédio moral é uma prática reiterada, direcionada e consolidando-se com a habitualidade.” Na realidade, esta última, é “instrumentalizada por agressões pontuais e diversificadas, que podem variar de manifestações expressas [...] a praticas veladas, que impulsionam a gravidade dos danos acarretados à saúde da vítima.”

Observa-se que essas condutas possuem uma variedade de agressões psicológicas e Leyman listou 45 delas. Seria exagero reproduzir todas elas, mas cabe destacar que tais instrumentos utilizados para a prática do assédio moral podem servir de alerta e prevenção, cabendo especificar a seguir os principais destaques:

Culpar a vítima por erros profissionais: uma das táticas mais utilizadas, pois gera insegurança à vítima, consistindo em culpar a vítima por todos os erros ou insucessos ocorridos no trabalho; submeter a vítima à acusações maldosas: a vítima passa a ser o foco de diversas acusações, de forma pontual, e que passa a ridicularizá-la; isolamento da vítima: a fim de segregar a vítima e a isolar de seus colegas de trabalho, impedindo-a de ter contato com eles, e quando a vítima questiona recebe respostas evasivas ou não recebe respostas, o que acarreta-lhe um desequilíbrio psicológico; desconsideração do trabalho da vítima: quando a mesma apresenta a conclusão de um trabalho ou mesmo a ideia acerca de um planejamento diferenciado o assediador passa a menosprezar o esforço produtivo demonstrado, ridicularizando ou desprezando por completo o conteúdo do trabalho; impor à vítima condições de trabalho insalubres: existem algumas espécies de trabalho que por natureza são insalubres e perigosas, porém nessa atitude o assediador impõem condições insalubres e perigosas a serem enfrentada pela vítima; ex: todos funcionários em sala com ar condicionado, porém a vítima numa sala com temperatura com calor intenso proibida de ligar o ar; estabelecer um tratamento desigual entre a vítima e seus pares: constantes comparações entre a vítima e seus pares, exaltando as virtudes

dos outros, distribuindo as tarefas mais penosas e difíceis à vítima; quando ocorre premiação a vítima nunca participa; estabelecer confusão em relação à atividade da vítima: atribuir competência estranha a sua competência de forma a inviabilizar o seu trabalho, com orientações obscuras, etc.; agressões diretas: muito embora a essência do assédio moral seja caracterizada pelas agressões indiretas, algumas vezes as agressões diretas fazem parte da dinâmica de implementação do fenômeno; o agressor reveza ofensas verbais diretas com agressões indiretas, gerando estado patológico de inquietação na vítima. (SILVA, 2012, p.60-61) – Grifo nosso.

Cabe observar que essas são apenas as principais ferramentas do assédio moral, sendo possível o desenvolvimento de outras variáveis e táticas do assediante para atingir o seu objetivo.

De acordo com informação anterior, não há legislação federal a respeito do assédio moral, mas existe norma estadual que pode ser citada, ou seja, a Lei Complementar 116/2011, de Mina Gerais, “dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.” Tal normativa, especialmente em seu artigo 3º, elenca alguns instrumentos que podem utilizados para prática de assédio moral, a saber:

[...] a) Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do trabalhador; b) Desrespeitar limitação individual do trabalhador, decorrente de doença física ou psíquica; c) Preterir o trabalhador em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica; d) Atribuir, de modo frequente, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento; e) Isolar ou incentivar o isolamento do trabalhador; f) Submeter o trabalhador a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos; g) Subestimar, em público as aptidões e competências do trabalhador; h) Manifestar publicamente desdém ou desprezo por trabalhador ou pelo produto de seu trabalho; i) Relegar intencionalmente o trabalhador. (MINAS GERAIS, 2011).

Dentre as estratégias/instrumentos do agressor (s.a., 2014a) ainda destaca-se a desestabilização emocional e profissionalmente, pois a vítima gradativamente vai perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Isso causa uma espécie de destruição do sistema nervoso e conseqüente desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes. A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante, sendo que o polo passivo nesse caso pode vir a se isolar da família e amigos, bem como utilizar drogas – principalmente o álcool.

Convém ressaltar que o recém-exposto mostra as principais táticas de assédio moral, podendo ser desenvolvidas/utilizadas outras, que buscam sempre desestabilizar/desqualificar a vítima. Porém, nem sempre o assédio estará caracterizado nessas condutas, pois conforme já

estudado é necessária a habitualidade, a prolongação no tempo e o direcionamento pessoal. Assim, aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta.

Há alguns critérios para que se possa identificar o assédio moral no ambiente laboral, ou seja, a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor.

O posicionamento do autor desta pesquisa é no sentido de que a característica do assédio moral diz respeito ao conjunto de ações habituais que possuem a intenção de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a, desestabilizando-a e desqualificando-a em seu ambiente organizacional diretamente, e em sua vida pessoal de forma mais indireta, até que não tenha forças para lutar e acabe com sua autoestima em frangalhos.

Portanto, o assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva do sujeito ativo, que viola os direitos da dignidade da pessoa humana, atentando contra a integridade mental da vítima, e se consuma pela prática de condutas ofensivas e humilhantes que se repetem por um determinado tempo, com o fundamento de excluir o assediado do grupo em que convive, provocando destruição de sua identidade, culminando no desenvolvimento de distúrbios psicossomáticos.

7 OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Para dar início ao presente capítulo é interessante explicar que não existe consenso doutrinário a respeito da principal causa do assédio moral nas relações de emprego; algumas linhas de raciocínio entendem que se dá em função das transformações políticas no universo trabalhista ou pelo avanço tecnológico, que acelerou o ritmo das relações de trabalho, incidindo em novas formas de gerenciamento sob a égide do aumento da produção com qualidade e baixos custo (*downsizing*). Também há pensamentos que o relegam à profunda transformação no sistema econômico internacional, com a globalização dos mercados, sendo inegável a influência do mercado financeiro, onde a qualificação profissional tona-se cada vez mais imprescindível.

O medo do desemprego gera estresse ocupacional, posto que a competitividade exige maior produtividade e eficiência, fortalecendo a tirania e as práticas discriminatórias de forma individual ou coletiva; igualmente a inveja, o preconceito racial, religioso ou sexual, conjuntamente com o novo modelo atual de gestão empresarial refletindo na busca incansável de produtividade e lucros, exigindo trabalhadores polivalentes, flexíveis e proativos.

Cabe aqui expor o interessante posicionamento doutrinário a entender que:

A atração social do mal é um aspecto importante na apuração das causas imediatas do *mobbing*. Em escritórios e fábricas do setor público e privado predominam chefes inseguros, pessoal e profissionalmente despreparados para o exercício do cargo e do poder, gente arrogante que mal consegue esconder o desejo embutidos de onipotência, que usa e abusa de expedientes rasteiros e agressivos para tentar esconder a própria mediocridade. (GUEDES, 2005, p.107)

Porém, certo é que o assédio moral na relação de trabalho vem crescendo vertiginosamente e tem gerado perdas substanciais que ultrapassam o assediado e acarreta danos significativos à sociedade, à empresa e ao Estado propriamente dito, mas a nefasta consequência no ambiente de trabalho é mais ampla, grave e complexa. Dessa forma, apurar os efeitos e as causas do assédio moral auxilia em sua compreensão, tonando mais fácil sua prevenção.

Para Teixeira (2013, p.29-30) são inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar. É certo que eles dependerão de incontáveis fatores, como grau das ofensas e humilhações, o estado psicológico da vítima antes do assédio, o número de afrontas

proferidas, a situação da carreira profissional do ofendido, seu estado geral de saúde, as predisposições a doenças e ao estresse, o *status quo* familiar, entre outros.

Nada obstante, Barreto (2008, p.42-43) leciona que o assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo seus prejuízos imputados em diferentes níveis: individual, organizacional e social.

7.1 Os efeitos do assédio moral na vítima

Nem sempre o assédio moral no trabalho trás consequência à saúde da vítima, mas pode fazê-la perder o estímulo e a vontade de trabalhar. Stephan (2013, p.57) explica que, todavia, o assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar danos à saúde física ou mental do trabalhador, sendo possível acarretar doença do trabalho, como estresse pós-traumático, depressão, síndrome de *burnout*, distúrbios cardiovasculares ou digestivos, alcoolismo, possibilidade de tentativa de suicídio, entre outras situações não menos graves.

Aparentemente abordar a questão do suicídio pode soar como exagero ou maximização da problemática, mas Barreto (2008, p.43), realizou pesquisa na qual confirmou-se o suicídio como uma das consequências mais trágicas do processo de agressão. De um universo de 376 homens trabalhadores das indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas e similares de São Paulo, que já haviam sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, 100% tiveram pensamentos suicidas, enquanto 18,3% efetivamente o tentaram. Além disso, pesquisas realizadas por Heins Leymann (*apud* Barreto, 2008, p.43) nas décadas de 1980 e 1990 demonstram que pelo menos 15% dos suicídios ocorridos na Suécia teve como motivação o assédio moral no ambiente de trabalho. Estima-se que nos EUA cerca de três mil suicídios anuais sejam atribuídos ao *mobbing*.

Silva (2012, p.68) esclarece que pesquisa inédita desenvolvida na Universidade de Brasília, entre 1996 e 2005, revelou que 181 bancários cometeram suicídio, uma média de um a cada vinte dias, segundo informações reunidas no Ministério da Saúde. Referido levantamento foi promovido por Marcelo Finazzi, por ocasião de seu Curso de Mestrado em Administração naquela Instituição, que culminou na dissertação sob título “Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho.” O autor da pesquisa manifestou-se no seguinte sentido: “eu quis verificar se um fator social – as pressões no ambiente de trabalho – poderia contribuir para desencadear transtornos mentais de tal gravidade que as pessoas perdiam a vontade de viver.” (*apud* Silva, 2012, p.68)

Nota-se que esses dados reforçam a gravidade do fenômeno, pois os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam aos aspectos psíquicos, mas também fisiológicos, já que todo o corpo se ressentido da agressão.

Nesse passo, Barreto (2008, p.42) leciona que em nível individual a vida psicossocial do sujeito acometido por esse fenômeno se vê atingida em sua personalidade, identidade e autoestima. Obviamente isso vem a gerar desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo, desencadeando problemas de saúde que podem desestabilizá-lo sobremaneira: depressão, pensamentos autodestrutivos e tentativa de suicídio. O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de inutilidade e de injustiça, somados à descrença e à apatia podem ter efeitos colaterais que desembocam no alcoolismo ou nas drogas, gerando um círculo vicioso difícil de ser rompido.

Em casos extremos o assédio moral culminar com a morte do polo passivo, mas mesmo na inoportunidade do sinistro as consequências são complicadas, motivo pelo qual se torna interessante verificar o posicionamento doutrinário no sentido de que:

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verifica-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio, e enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecção e virose. (GUEDES, 2005, p.113)

Já, na esfera emocional o assédio moral traz consequência sérias à vida familiar da vítima; pode haver descarga catártica das frustrações nos entes próximos, além do que a vida social se torna amarga, lamurienta e desagradável, desencadeando em crise existencial, de relacionamento e econômica. Assim, na visão de Barreto (2008, p.58) o assédio moral acarreta sentimentos de tristeza ao assediado, pois a “humilhação gera sentimentos que transformam a existência e o bem-estar da pessoa: Sentir-se humilhado é sentir-se inútil, incapaz, inferior, fracassado, um ‘lixo’, um ‘ninguém’, um ‘zero’.” E vai mais além a autora ao explicar que esse sentimento “obstaculiza o ‘normal’, impondo novos ‘modos de andar a vida’, que transtornam sua existência, impedindo-o de responder plasticamente às exigências

e às ‘infidelidades do meio’.” Finaliza explicando que “essas são reflexões que vão de encontro à concepção de saúde como um processo biopsicossocial.”

É inegável que o assédio moral traz inúmeros efeitos e vários são os sintomas ocasionados por esse terror, e de um modo em geral, e os principais e mais corriqueiros males causados pelo assédio moral nos trabalhadores, segundo Para Teixeira (2013, p.43-44) são a “súbita queda no rendimento e na produtividade; aumento do estresse e do nervosismo; irritabilidade exacerbada; indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo.” Também pode incidir em “crises de choro; retraimento social; sentimento de inferioridade e/ou inutilidade; sentimento de vingança; diminuição da libido; insegurança; agravamento de doenças preexistentes; dores de cabeça constantes (enxaqueca)” e, além disso, no “afastamento do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde); insônia; ingestão de bebidas alcoólicas; depressão; dores generalizadas; em situações extremas: agressões; tentativas de suicídio; suicídio; homicídio.”

Sob essa ótica de raciocínio, Pamplona Filho (*apud* Beraldo, 2012, p.89) adverte que o assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. Isso porque gera, muitas vezes, “sequelas físicas e psicológicas de tal ordem na vítima que lembram cicatrizes, pois podem até não doer tanto no futuro, mas ficarão indelevelmente marcadas na história daqueles indivíduos.” E complementa explicando que dentre estas sequelas, tem-se observado “que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica.”

Em suma, os efeitos do assédio moral são imensuráveis e não se restringem à pessoa da vítima – que carregará as marcas por toda a vida –, mas traz consequências para a sua família, para seu patrimônio particular, para a empresa e para o governo, conforme será analisado na sequência.

7.2 Dos danos ao patrimônio da vítima

A vítima de assédio moral em algum momento ficará impedida trabalhar em virtude de seus problemas psicológicos e/ou físicos; obviamente necessitará utilizar de suas economias – se existirem – para o tratamento dos seus problemas de saúde e também para respeitar seu orçamento particular e doméstico.

Dessa forma, a repercussão do assédio moral no patrimônio da vítima verifica-se através de um raciocínio lógico e simples, explicando Silva (2012, p.79) que, se a vítima tem

sua capacidade laboral diminuída, “por sofrer agressões que repercutem em sua saúde física e mental, deixa de auferir ganhos, tais como gorjetas, comissões, prêmios, participação nos lucros, etc.” Isso inevitavelmente gera prejuízos ao seu patrimônio, pois no momento em que as agressões “são consolidadas e a saúde da vítima a ser atingida de forma mais substancial, não raramente as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que geralmente conduz a uma redução nos ganhos.”

Acrescente-se que, com a saúde afetada, o trabalhador passa a gastar com remédios e tratamentos específicos; mesmo que não seja percebido a curto-prazo, esse processo contínuo gera indiretamente uma significativa redução patrimonial do trabalhador. Isso sem considerar que o processo em si pode sucumbir não raras vezes em demissão, justificada pela falta de produção; ou até mesmo em desligamento voluntário por parte da vítima, quando trabalhar sob o assédio toma contornos insuportáveis.

E se forem contabilizados os prejuízos patrimoniais reais gerados durante o processo de assédio moral – e após o seu término –, chegar-se-á a números surpreendentes, de acordo com Silva (2012, p.80) indicando desfalque substancial no patrimônio do trabalhador afetado. Mesmo no serviço público, significando perda de gratificações e demais benefícios inerentes a faltas ou atrasos.

Mesmo que esses trabalhadores consigam uma reinserção no mercado de trabalho, os prejuízos que suportaram durante o período de assédio são inquestionáveis e não podem ser desprezados.

7.3 Dos danos psíquicos

Em razão de certos distúrbios psicológicos acarretados pelo assédio moral, a vítima do assédio pode desenvolver alguma doença psíquica. Assim, o assédio pode acarretar danos no campo psicológico, pois cada um possui características mentais próprias, o que difere de um agente para outro. Isso porque a personalidade é composta de vontade, inteligência e emoção, o que leva à inferência de que o assédio proporciona consequências desastrosas na psique do assediado, seja através de doenças ou através de estados de aflição e angústia.

Barreto (2008, p.57) compactua com essa linha de pensamento ao esclarecer que o assédio moral “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada.” Nada obstante, “desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.”

Pesquisa elaborada e tabulada pela mesma autora (2008, p.69), indicou índices nada comuns em relação à amostragem entrevistada e que sofreu com assédio moral, a saber:

[...] crises de choro (em 100% das mulheres); dores generalizadas (em 80% das mulheres e em 80% dos homens); palpitações e tremores (em 80% das mulheres e em 40% dos homens); sentimento de inutilidade (em 72% das mulheres e em 40% dos homens); insônia ou sonolência excessiva (em 69,6% das mulheres e em 63,6% dos homens); depressão (em 60% das mulheres e em 70% dos homens); diminuição da libido (em 60% das mulheres e em 15% dos homens); aumento da pressão arterial (em 40% das mulheres e em 51,6% dos homens); dor de cabeça (em 40% das mulheres e em 33,2 dos homens); ideia de suicídio (em 16,2% das mulheres e em 100% dos homens); falta de apetite (em 13,6% das mulheres e em 2,1% dos homens); falta de ar (em 10% das mulheres e em 30% dos homens); passa a beber (em 5% das mulheres e em 63% dos homens); tentativa de suicídio.

Diante do até aqui exposto, fica de fácil absorção que o assédio incide em consequências desastrosas no psíquico do assediado e Hirigoyen aduz que as transformações que a vítima sofre gera distúrbios psicológicos capazes de incentivar o surgimento de doenças psíquicas. Assim:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais [...] Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como a ansiedade. (*apud* BERALDO, 2012, p.88)

O dano psíquico é a alteração negativa à vida ou à integridade psicológica do indivíduo, que ultrapassa a capacidade de enfrentamento e adaptação a uma nova situação. Dessa maneira o assédio é na verdade um mecanismo desencadeador do *stress*, colocando o polo passivo em constante estado de tensão contra a sua própria consciência.

Daí o entendimento de Alkimin (2009, p.83) ao discorrer que “é por isso que a saúde mental do trabalhador na moderna organização do trabalho tem gerado interesse no âmbito mundial”, mesmo porque o assédio moral é um dos “maiores fatores de origem do *stress* profissional [...], provocando uma tensão que dificilmente pode ser rebatida, sendo que, por isso, o indivíduo passa a ter sensações de fim da vida, inclusive, com pensamentos suicidas.”

Para Guedes (2005, p.114) as diversas pesquisas realizadas no exterior “confirmam esses dados e demonstram que o assédio moral, mesmo em seu estágio inicial tem repercussões diretas sobre o estado psicofísico das vítimas”, o que inevitavelmente desencadeia “doenças de origem psicossomática e, num grau extremo [...]”, podendo também “conduzir à invalidez psíquica, dando amplamente razão aqueles que sustentam a existência de uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho por esse motivo.” E finaliza no sentido de que “em razão desses distúrbios psicológicos, a vítima assediada poderá desenvolver alguma doença psíquica, o que lhe permitirá, pleitear benefícios perante a previdência social.”

7.4 Dos danos às relações interpessoais da vítima

Não é apenas no ambiente organizacional que a vítima de assédio moral vê seu cotidiano desabar; o fenômeno também afeta o relacionamento com familiares e amigos, pois o agredido passa a isolar-se, distanciar-se das pessoas mais próximas, tendo dificuldade de readaptar-se ao trabalho e, por consequência, rompendo amizades e outros tipos de relacionamento.

Nesse sentido, deveras coerente a linha de pensamento a entender seguinte:

A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passará a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vivenciados pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2012, p.85)

Assim, os danos causados pelo assédio moral, em se tratando de relacionamentos interpessoais da vítima, são de suma relevância, demonstrando ainda mais a perversidade tal prática, mesmo porque, segundo Pacheco (2007, p.132), os efeitos deste tipo de violência “estendem-se à família e aos amigos mais próximos da vítima, pois todos serão afetados pela angústia, pela humilhação, pelas perturbações físicas e psicológicas da vítima.”

Em suma, a causa da agressividade, da irritabilidade e das alterações de caráter da vítima às pessoas que lhe tenham convivência mais próxima incidirá indiretamente em seu círculo interpessoal. Isso porque a capacidade de relacionamento e socialização será

inevitavelmente afetada em virtude do isolamento a que se submete a vítima, transformando o polo passivo da relação de assédio numa pessoa hostil, haja vista a pressão que padece.

7.5 Dos danos à empresa

De uma forma indireta, os reflexos do assédio moral acabam gerando grandes prejuízos às empresas empregadoras, pois os danos causados pelo fenômeno ultrapassam a pessoa da vítima, afetando a quantidade e a qualidade do trabalho, manifestando-se negativamente na prestação das tarefas dos trabalhadores assediados.

Daí o entendimento doutrinário a esclarecer os efeitos nocivos do assédio moral nas organizações empresariais, destacando-se entre eles:

[...] o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o rotatividade “turn-over” com custo de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade, a qualidade do clima de trabalho, os custo judiciais por indenizações, o custo da imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca. (BARRETO, 2008, p.43)

Não se pode desconsiderar que o rendimento dos trabalhadores é afetado quando se dá o assédio moral, pois a diminuição do envolvimento, da motivação e da criatividade afetam a eficiência e a produtividade da empresa, prejudicando o desenvolvimento de negócios. De forma indireta, o assédio moral acaba gerando grandes prejuízos para as empresas empregadoras, pois os danos causados pelo fenômeno ultrapassam a pessoa da vítima.

Para Stephan (2013, p.75), a organização empresarial fica prejudicada em função do absenteísmo, haja vista que os trabalhadores assediados tendem a faltar ao serviço como forma de fuga do comportamento do assediador; a empresa, por sua vez, tem seu custo aumentado na medida em que se fazem necessárias substituições, além das despesas com processos judiciais.

Ainda segundo a mesma autora (2013, p.75), ao mesmo tempo não é incomum o afastamento do empregado assediado do ambiente de trabalho como resultado de sequelas físicas e/ou psicológicas, mediante apresentação de atestado médico. Além do exposto, a notícia do assédio moral no ambiente de trabalho gera insegurança, notadamente para aqueles que estejam em situação pessoal e funcional semelhante à da vítima, gerando posteriormente queda de produtividade.

O assédio moral no trabalho provoca a diminuição do envolvimento e da criatividade, o que afeta a eficiência e produtividade da empresa; é previsível a redução ou perda de qualidade/da quantidade do trabalho realizado, ensejando, portanto, o assédio moral em custos diretos e indiretos para a empresa.

Daí o entendimento de Pacheco (2007, p.135) ao afirmar que a produtividade é também afetada devido às relações interpessoais difíceis, “que se estabelecem no seio do grupo de trabalho, e ao absentismo que, por seu turno é mais sentido na prestação daqueles trabalhos rotineiros, desumanizados e pouco gratificantes.” Some-se a isso que o absentismo vai se engrossando, “diretamente pelos problemas de saúde das vítimas de assédio moral e, indiretamente, pelos colegas da vítima”, haja vista que se instala na empresa um “sentimento de mal-estar que tem a sua origem na insegurança, na falta de expectativas e na baixa motivação, em virtude de o próximo assediado poder ser qualquer um.”

O mesmo autor (2007, p.135) cita pesquisa promovida na Suécia, pela empresa Volvo, na qual foi possível verificar que “as relações interpessoais e os fatores psicossociais, ou seja, as relações sociais entre trabalhadores e o ambiente de trabalho, representam a principal causa de absentismo na empresa.” Deste estudo foi possível estimar uma perda na ordem de três milhões de euros.

Pacheco (2007, p.136) ainda se refere a outra pesquisa – Alemanha, em 1995 – na qual se permitiu apreender que o custo do assédio moral no trabalho em determinada organização chegou à ordem de 195 milhões de euros. Vai mais além ao esclarecer numa investigação levada a cabo por “Cari Cooper, do instituto de Ciência e Tecnologia da Universidade de Manchester, considerou que o assédio moral no trabalho representava para a indústria britânica uma perda, por ano, próxima de um valor situado à vontade dos dezenove milhões de euros.”

Em suma, os custos sociais que a médio ou longo prazo são ocasionados pelo assédio são imensos. Isso porque a vítima fica suscetível de sofrer acidentes de trabalho, contribuindo para o aumento de sinistros no emprego, causando prejuízos para a empresa, que se vê obrigada a arcar com o ônus dos primeiros trinta dias de afastamento do trabalhador; assim, a prática de assédio repercute sobre a sociedade em geral, e são significativos.

7.6 Dos danos ao Estado e à sociedade

Também de forma indireta, o assédio gera prejuízos ao Estado e à Sociedade, haja vista que implicará sempre numa perda de força de trabalho, aumento de acidentes de

trabalho, custos com medicamentos e assistência médica, aposentadorias precoces, subsídios de desemprego, perda de impostos e outras contribuições sociais, que em nível de país representa montantes astronômicos.

Todos os sofrimentos vividos pela vítima do assédio, como humilhações, constrangimentos, acabam alterando seu comportamento, não se podendo desconsiderar que o polo passivo também possui importante função social, já que paga impostos e, com a saúde perfeita, não onera o serviço público de saúde.

Nesse sentido, insta expor o posicionamento doutrinário a explicar que:

Excluída do mundo do trabalho, a pessoa desempregada, em razão do assédio, perde toda a ilusão, vitalidade e autoconfiança. Logo, sem os estímulos e energia necessários para uma nova colocação, a sociedade sofre os reflexos de mais um desempregado, com um clima de inquietação e insegurança, o qual, especialmente neste caso, pode agravar o problema, pelo uso desenfreado do álcool, drogas ou de condutas imorais e reprovadoras. (RUFINO, 2001, p.99)

Stephan (2013, p.75) contribui com a discussão ao expor que “não há dúvidas de que o assédio moral produz um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento econômico”, haja vista que implica sempre numa “perda de força de trabalho, assistências médicas, subsídios de desemprego, já que a sociedade arca com as despesas do seguro social pelo desemprego involuntário da vítima do assédio moral”, devendo-se levar em consideração ainda as “prestações oriundas da saúde, assistência e previdência social, as quais são financiadas por toda a sociedade.”

A esse propósito, Guedes (2005, p.115) cita que os “o Estado paga um alto custo tanto no que diz respeito á saúde pública, quanto no que concerne a aposentadorias precoces.” Verifica também o que ocorre no exterior, lecionando que “na Inglaterra, as doenças provocadas pelo assédio moral causam um prejuízo de 24 milhões de dólares ao ano”, complementando no sentido de ser certo que um trabalhador que se aposenta antecipadamente “em consequência da violência psicológica sofrida no trabalho, como no caso de abuso moral estratégico, determina um agravamento dos custos para a coletividade, em relação a um trabalhador que se aposenta dentro da idade prevista.”

Fica aparentemente cristalino que o assédio moral incide em custos sociais elevadíssimos, como a perda de produtividade e o aumento de baixas por doença e invalidez, implicando sempre em perda da força de trabalho. Nesse círculo vicioso, a sociedade arca com as despesas do seguro social pelo desemprego involuntário da vítima e pelos gastos oriundos da saúde do trabalhador, financiados não raras vezes com recursos públicos.

Stephan (2013, p.76) novamente apresenta sua parcela de contribuição à discussão quando ensina que os danos decorrentes do assédio moral no trabalho também são transferidos ao Estado, na medida em que este arca com a “questão da reabilitação profissional que é assumida pela previdência social. É implacável que os danos previdenciários acarretados pelo assédio moral reflitam no Estado.”

Some-se a isso que:

No que tange aos custos direcionados à política de saúde para o tratamento das patologias oriundas do assédio moral, o Estado arca com o pagamento dos profissionais de saúde, além de tratamentos e equipamentos médicos e instalações. Além do exposto, o assédio moral repercute de forma negativa no Estado em relação à política trabalhista, intensificando, ainda mais, a questão do desemprego, com reflexos sociais e jurídicos. (Stephan, 2013, p.76)

E para finalizar este capítulo, nada mais eficaz que buscar subsídios em Barreto (2008, p.42) para aferir que, em síntese, “todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pelas práticas de assédio, pois as consequências refletem em todos nós.” Some-se a isso que quando ao assédio moral nas relações de trabalho se instala, “todo profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta.”

8 O TERROR PSICOLÓGICO DO ASSÉDIO MORAL E SUAS PATOLOGIAS

O direito à saúde foi protegido constitucionalmente na Carta Magna de 1988, especificamente em seu artigo 6º, considerando-a um direito social, bem como no artigo 196, prevendo que ela configura “um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção proteção e recuperação.”

Em nível externo, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Tratado da Assembleia da ONU de 1966 –, ratificado pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, bem como pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, sendo que neste último, especificamente em seu artigo 12(1), determina que “os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.”

Some-se ao Pacto retro citado a Convenção nº 155 da OIT, de 22 de junho de 1981, e relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, que traz em seu artigo 3º, alínea “e”, a previsão de que o termo «saúde», em relação com o trabalho, “não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Assim, é de se entender que as atuais normas sanitárias visam a proteger tanto a saúde física como mental dos seres humanos, sendo a saúde considerada bem jurídico extremamente valioso, assim como a vida, o bem mais importante de todos.

Dessa forma a gravidade dos danos ocasionados à saúde da vítima pelo terror psicológico – ou assédio moral no ambiente de trabalho – ficou incontestavelmente comprovados há pouco nesta pesquisa, mas convém resgatar que as consequências são variadas, mesmo após ter cessado o processo de assédio – leia-se danos pós-traumáticos.

Assim, tem-se que, segundo o professor do Hospital Universitário da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Dr. Alberto José de Araújo, o potencial dos danos gerados à saúde da vítima de assédio moral são significativos, acreditando que:

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que eleva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios,

etc. Os distúrbios são em geral, de longa duração, mesmo quando em situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal. (*apud* THOME, 2008, p.83)

Resgate-se que o assédio moral no ambiente de trabalho desperta uma condição negativa e patológica (estresse) na vítima, ultrapassando o seu extremo de tolerância e resistência, e como resposta a esse estado prolongado de estresse surgirão os distúrbios psicossomáticos, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependências de drogas, tentativas de suicídios – ou consumação –, podendo levá-la a estados de esquizofrenia ou paranoia.

Sob essa ótica, os principais danos e agravos que atingem a saúde do assediado são elencados pela doutrina pátria da seguinte forma:

[...] a irritação constante; falta de confiança em si; cansaço exagerado; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; pensamentos repetitivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções frequentes de sono; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade; passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativa de suicídio; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e notadamente estresse. (GUIMARÃES, VASCONCELOS, 2005, p.36)

Inegavelmente, a realidade social mundial demonstra o surgimento de novas formas de patologias ligadas à tirania nas relações de trabalho, tais como doenças ocasionadas por esforços repetitivos (DORT), estresse, baixa autoestima, depressão, síndrome do pânico, tornando-se necessária a adoção de normas protetivas que limitem tais condutas ilícitas e imorais, para que se preserve a integridade física e moral dos trabalhadores, sob pena de perpetuar-se uma guerra invisível, travestida, muitas vezes, de puro jogo de poder nas relações de trabalho.

No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Norma Regulamentadora nº 5 (NR5), onde dispõe sobre a formação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nas empresas, com objetivo de, entre outras funções inerentes à

nomenclatura, prevenir acidentes e doenças decorrentes da atividade laboral, visando obviamente preservar a vida e a saúde do trabalhador. Acrescente-se àquela legislação a NR nº 7, do mesmo Ministério, que dispõe sobre a obrigatoriedade e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Retomando a questão das patologias, tem-se que o assédio acarreta traumas que a vítima suportará em função das sequelas físicas e psicológicas, que podem causar cicatrizes emocionais que ficarão marcadas no polo passivo indeterminadamente.

Nos EUA, pesquisa desenvolvida em 2003 pelo *The Workplace Bullying & Trauma Institute*, envolvendo mil voluntários vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho – 800 mulheres e 200 homens – constatou resultados impactantes na saúde das vítimas, a saber:

Ansiedade e preocupação excessiva como ponto de estresse: 76%; Perda da concentração: 71%; interrupções constantes do sono: 71%; irritabilidade constante e paranoias 60%; Dores de cabeça de estresse 55%; Obsessões no trabalho: 52%; recordações obsessivas recorrentes (Flashbacks): 49%; Dores no peito 48%; Necessidade constante de evitar sentimentos, pensamentos e situações que lembram as agressões do processo: 47%; Dores musculares generalizadas: 45%; Exaustão, provocando incapacidade para o trabalho: 41%; Exaustão, provocando incapacidade para o trabalho: 41%; Comportamento compulsivo: 40%; Depressão clinicamente diagnosticada: 39%; Mudanças drásticas no estilo de vida: 38%; mudanças significativas de peso (perda ou ganho de peso em excesso): 35 %; síndrome da fadiga crônica: 35%; Síndrome do pânico: 32%; TJM (bruxismo):29%; Mudanças na pele (manchas, acnes, oleosidade excessiva etc.): 28%; Uso de substância de “fuga”: álcool, tabaco, droga, alimentos etc. 28%; Alergias: 28%; Pensamentos de prática de violência para com os outros: 25%; Pensamentos suicidas: 25%; Enxaquecas: 23%; Colite 23% Dores na coluna: 23%; Queda de cabelo: 21% Fibromialgia: 19%; Hipertensão arterial:18%; Úlcera: 11%, Angina 11%; Arritmia Cardíaca: 5%; e Ataque Cardíaco: 3%. (*apud* SILVA, 2012, p.46)

Muito embora Constituição Federal brasileira proteja a saúde do trabalhador, e hajam normativas pátrias esparsas referentes ao mesmo tema – conjuntamente às normas sanitárias – detecta-se a necessidade premente de uma norma federal específica sobre a matéria, mesmo porque Barreto (2008, p.157) é enfática ao explicar que o assédio moral gera significativa “tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada”, além do que “desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco a saúde nas organizações de trabalho.”

Ora, em síntese, as doenças do trabalho são aquelas adquiridas ou desenvolvidas em decorrência das condições em que a atividade profissional é levada a efeito. Dessa forma, o

assédio moral pode ser equiparado a mecanismo favorecedor de doenças ocupacionais, bem como facilitador de acidentes no ambiente laboral, estes muitas vezes decorrentes de certas patologias oriundas do processo de psicoterror no trabalho, cabendo estudar as principais delas.

8.1 O estresse

O conceito de estresse foi desenvolvido pelo austríaco-húngaro Hans Selye e, segundo Pacheco (2007, p.144), o precursor retro citado entendeu que tal patologia constitui-se numa reação do organismo ao agente estressante.

Para Leymann (*apud* Pacheco, 2007, p.144), os estudos desenvolvidos na Alemanha por sociólogos e psicólogos no domínio da proteção no trabalho consideram o estresse como um estado social, considerando que tal patologia é, acima de tudo, um estado biológico, entendendo que as situações sociais ou sociopsicológicas geram o estresse.”

Some-se a isso que:

O assédio moral é um fenômeno que resulta das relações interpessoais e das condições de trabalho e, por isso, a vítima apresenta determinadas reações que podem considerar aparentemente de estresse enquanto situação psicossocial. Esta solução é compreensível quando atendemos aos estudos sociológicos e psicológicos encetados neste domínio e que consideram que o estresse assume-se como uma fase inicial do desenrolar do processo de assédio moral no trabalho. (PACHECO, 2007, p.145)

Há que se verificar também o posicionamento de Hirigoyen (2009, p.172), asseverando a autora que aceitar em submissão é algo que só se consegue “à custa de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo, quando está nervoso, esforçar-se para não reagir. Essa tensão é geradora de estresse.’

E vai mais além a mesma autora (2009, p.173) ao lecionar que:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administra-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instala-se de forma crônica.

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensação de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça. Perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

É preciso ter em mente que o elemento agressor fica imune ao estresse ou sofrimento interno numa relação de assédio moral, pois responsabiliza o outro por tudo o que perturba. No caso das vítimas não há escapatória, já que não compreendem o processo em curso, desencorajando-se diante de uma série de insucessos em tentativas de defesas, o que obviamente agrava a situação de estresse.

Hirigoyen (2009, p.174) explica que esse estado de estresse crônico pode traduzir-se no “surgimento de uma perturbação ansiosa generalizada, com um estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações ansiosas de difícil controle e um estado de tensão e de hipervigilância permanente.”

O estresse varia de acordo com o potencial de cada pessoa em administrar situações de tensão, o que leva ao entendimento de que alguns agentes estão mais suscetíveis a desenvolvê-lo e, assim, restarem prejudicados – moral, física e psicologicamente – face ao assédio sofrido. Esta tese é compactuada no texto doutrinário a entender que:

A vulnerabilidade ao estresse varia de uma pessoa para outra. Durante muito tempo acreditou-se que tratava de um dado biológico, genético. Sabe-se hoje que essa fragilidade pode ser adquirida progressivamente quando um indivíduo se defronta com agressões crônicas. No entanto, as pessoas de caráter impulsivo são mais sensíveis ao estresse, ao passo que os perversos não o são em absoluto, e defendem-se provocando o sofrimento do outro. Por exemplo, são os únicos que escapam da neurose de guerra ao voltar de combates violentos, como foi o caso da guerra do Vietnã. (HIRIGOYEN, 2009, p.172),

É por isso que a saúde mental do trabalhador na moderna organização do trabalho tem gerado interesse mundial, pois a maior causa de origem do estresse profissional é o assédio moral e Thome (2008, p.87) leciona que o processo de estresse normalmente é dividido em três fases: reação de alarme, etapa de resistência e etapa de esgotamento, sendo certo que na primeira, “apesar da constatação da inexistência de ameaça, o equilíbrio não é recuperado”, enquanto na etapa de resistência, “o organismo tende a uma adaptação ao agente estressor.” Por fim, na etapa de esgotamento “a pessoa atingida já não aguenta a pressão e tem os efeitos negativos do estresse bem desenvolvidos”, o que facilita o surgimento de doenças, especialmente as oportunistas, que se aproveitam da debilidade e baixa resistência do organismo.

Por fim, o assédio moral pode despertar várias condições negativas e patológicas (estresse) na vítima, ultrapassando o seu extremo de tolerância e resistência. Como resposta a esse estado prolongado de estresse é possível a instalação da Síndrome de *Burnout*, o que será conferido na sequência.

8.2 A síndrome de *burnout*

O assédio moral pode desencadear desdobramentos de ordem psicológica e moral, gerando o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*, também conhecida como “Síndrome de Tomás”, segundo Stephan (2013, p.70) denominada em referência ao personagem da obra de Milan Kundera, intitulada “A insustentável leveza do ser”. A autora explica que a referida síndrome – conjunto de sinais ou sintomas – traduz “a composição de *burn* que significa queima, e *out*, como exterior, significando que o indivíduo consome-se física e emocionalmente, apresentando um comportamento agressivo e irritadiço, configurando-se a depressão por esgotamento.”

A pessoa acometida da síndrome de *burnout* chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental e essa patologia também é conhecida, de acordo com Thome (2008, p.88), como “estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimar-se pelo trabalho, neurose profissional, neurose de excelência ou síndrome de esgotamento do cuidador descuidado.”

Para Maria José Giannellas Cataldi (*apud* Thome, 2008, p.88), na década de 1980 psicólogos norte-americanos dispuseram que o *burnout* é fruto de situações de estresse crônico entre profissionais que apresentam enormes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional, sendo certo que tal patologia caracteriza-se pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho estressante e excessivo. É um quadro clínico resultante da má adaptação do homem ao seu trabalho.

Na visão de Pereira (2002, p.34), numa concepção clínica tem-se que referida síndrome é considerada como um conjunto de sintomas, tais como “fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa autoestima, que pode levar o profissional à depressão e ao suicídio.”

Também convém apresentar o posicionamento teórico no sentido que:

[...] uma das moléstias que afetam o trabalhador como resultado desse quadro abusivo é a síndrome de burnout. A expressão “bun-out” vem do inglês que significa “combustão completa”, sinalizando para a sensação de

explosão ou exaustão da pessoa acometida pelo estresse no ambiente de trabalho. É, pois, um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho, sendo a prática de assédio moral, e sexual a sua principal causa. (DALLEGRAVE NETO, 2008. p. 221)

A patologia ora em estudo apresenta sintomas físicos e psíquicos, sendo que, de acordo com o autor retro exposto (2008, p.222), na primeira situação identifica-se a fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbio do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres; já, no tocante aos sintomas psíquicos, tem-se a falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, labilidade emocional, dificuldade de auto-aceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.

Para finalizar este tópico convém expor que a síndrome de *burnout* é reconhecida como um dos efeitos sintomáticos provenientes do assédio moral – decreto nº 6.042 de 12 de fevereiro de 2007, inciso XII do anexo II – que normativamente é vista como doença ocupacional.

8.3 A depressão

Se o assédio moral prolongar-se em demasia a vítima pode extrapolar os sintomas do estresse e da síndrome de *burnout*, vindo a desenvolver quadro depressivo. Segundo Pereira (2002, p.38) a depressão é entendida como doença psíquica recorrente neste século, que atualmente atinge cerca de 10 milhões de pessoas no Brasil e em torno de 350 milhões no mundo.

A gravidade dos danos ocasionados à saúde da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho está incontestavelmente comprovada, e num quadro tomado pela depressão o indivíduo, segundo Silva (2012, p.70) pode vir a apresentar “tendências suicidas, hiperatividade, insônia, problemas cardíacos, síndrome do pânico, dores reumáticas persistentes, dores musculares, hipertensão e moléstias gastrointestinais.”

E Hirigoyen (2006, p. 160) complementa a discussão ao explicar que a pessoa assediada apresenta, então, “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, sendo que a depressão em si é uma doença neurológica acompanhada de vários sintomas específicos.”

É natural que o trabalhador deprimido tente disfarçar os sintomas em frente aos mais próximos – inclusive ao seu médico –, haja vista ter em mente o sentimento de culpa, de não estar mais com a capacidade de desenvolver suas tarefas. É muito importante estar em alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave.

Nesse rumo, Pereira (2002, p.47) leciona que a depressão difere da síndrome do *burnout* porque nos depressivos “encontra-se uma maior submissão à letargia e a prevalência dos sentimentos de culpa e derrota.” Já, naqueles acometidos pela referida síndrome os sentimentos mais frequentes são “a tristeza e o desapontamento, sendo que o trabalho da pessoa deve ser o fator desencadeante de tal processo é semelhante à tristeza, mas com duração, intensidade e irracionalidade muito maiores.”

Enfim, fato grave acerca da depressão é o preconceito que sofrem as pessoas acometidas por tal patologia. Como qualquer disfunção psicológica, o diagnóstico é difícil e não raras vezes um caso de depressão pode ser considerado pelos leigos – e mesmo pelos médicos – como pieguice. Todavia, ela é reconhecida também como doença do trabalho a partir da identificação do nexo causal entre doença e o trabalho, com base no previsto no artigo 20, § 2º, da Lei 8.213 de 1991.

8.4 O alcoolismo

O álcool é uma substância psicoativa, que age sobre o sistema nervoso central da pessoa. Ele pode interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre a memória, concentração, equilíbrio. Nesse sentido, tem-se que a Organização Mundial de Saúde (OMS) define alcoolismo como sendo:

O estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e, por vezes, evitar o desconforto da sua falta, sua tolerância, podendo ou não estar presente. (*apud* MARTINS, 2013, p.419)

Assim, o assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência que pode referido estado psíquico e, sob essa ótica, tem-se que a OMS o incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID), especificamente nos códigos: 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrente do uso do álcool); 291 (psicose alcoólica); 303 (síndrome de dependência do álcool); e 305.0 (abuso do álcool sem dependência).

O Anexo II do Decreto nº 3048, de 1999, no item VI, relativo aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho – grupo V da CID-10 –, considera como doença do trabalho os transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool quando relacionados ao emprego.

É de domínio público os malefícios causados pelo alcoolismo, motivo pelo qual não carece nesta pesquisa um aprofundamento maior sobre o assunto, mas existe outro problema de extrema gravidade, ou seja, a morte súbita, que será estudada a seguir também sem uma abordagem exagerada.

8.5 A morte súbita

Para dar início ao tema em epígrafe, interessante consultar Thome (2008, p.94) para apreender que a morte súbita, no Japão, é denominada de *karoshi*, ou seja, obtido proveniente de acidente coronário-esquêmico ou cérebro vascular, provocada pelo excesso de trabalho. Essa doença fatal atinge anualmente aproximadamente dez mil japoneses.

No Brasil, entre os trabalhadores da colheita de cana-de-açúcar, a morte súbita é conhecida como “birola” e o mesmo autor (2008, p.94) explica que o conceito de “morte súbita” exclui causas violentas, como homicídio, suicídio, envenenamento, traumas e acidentes, pois trata-se de um óbito não esperado e não traumático, que para muitos patologistas ocorre de forma instantânea ou num período de 24 horas após o início dos sinais e sintomas.

8.6 Outras doenças causadas pelo assédio moral nas relações de emprego

Há ainda outras doenças causadas pelo assédio moral sofrido no ambiente de trabalho e, segundo Thome (2008, p.95), além das doenças já descritas, o assediado pode ser acometido de “perda das funções mentais, hipertensão, problemas cardíacos, diabetes, distúrbios do sono, agonia e dor, dores musculares, internalização, reatualização e disseminação das práticas agressivas e neutralização dos desmandos dos chefes.” Além disso, pode ser acometido de “dificuldades para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe, rompimento dos laços afetivos entre os pares, com o surgimento de relações frias e endurecidas.”

Diante do risco causado à saúde pelo assédio moral, é importante o estudo das normas de direito sanitário do trabalho e de direito previdenciário aplicável ao assédio moral, bem

como de medidas ocupacionais e da legislação sobre acidente do trabalho, o que será levado a efeito no próximo capítulo.

9 A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AS FORMAS DE PREVENÇÃO

Para iniciar a discussão inerente aos temas proposto, interessante consultar Silva (2012, p.171-172) para entender que o ordenamento jurídico brasileiro é um dos “mais incrementados do mundo quanto no que se refere ao assédio moral, apresentando uma série de normas a fim de responsabilizar o assediador moral”, mas não possui uma norma específica para assédio moral na relação de emprego.

É certo que o universo jurídico pátrio não possui expressamente uma legislação específica para ser aplicada ao assédio moral, sendo certo que os julgadores buscam sempre respaldo nos princípios constitucionais, nos direitos fundamentais e em eis correlatas – analogia –, bem como na doutrina, para impedir que ocorra a impunidade do agressor e reprimir a prática do assédio moral.

Verifica-se que o fenômeno assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana e seus direitos da personalidade – que fazem parte dos princípios fundamentais –, e que primeiramente foi objeto de estudo da Psicologia e Psiquiatria; posteriormente veio a ser abarcado pela Sociologia e, por fim, pelo Direito. Sem dúvida, tendo em vista o caráter interdisciplinar, o Direito não deve menosprezar a realidade, cabendo ao âmbito jurídico – leia-se Poder Legislativo – normatizar o tema.

É bom lembrar que o princípio axiológico da dignidade da pessoa humana se reporta à ideia democrática como um dos direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, daí resultando que os agentes do direito tenham uma concepção diferenciada do significado de segurança, igualdade, justiça e liberdade, impedindo que o ser humano seja tratado como mero objeto, levando em consideração que todos os bens dos homens são tutelados. Assim, o Direito deve assegurar a realização da justiça social.

Para Ferreira (2004, p.37), deve haver a atuação do legislador no tocante ao assédio moral; uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, assim como a delimitação do conceito para se garantir a eficácia desejada.

A falta de uma legislação específica sobre assédio moral no ambiente laboral não impede que tal atentando seja coibido; é certo que o dano moral no ordenamento jurídico brasileiro inexistente em esfera federal, assim como nada há que estruture e/ou conceitue o fenômeno no contexto almejado. Isso leva ao entendimento de que, diante da ausência de lei federal expressa sobre a matéria, o aplicador do Direito tem-se valido dos princípios gerais e

de leis correlatas que se juntam ao caso concreto, por meio da analogia *ratio legis*, para que se possa respaldar uma situação de conflito e combater ao assédio moral.

9.1 A proteção constitucional

A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 1º, incisos III e IV, é a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, haja vista considerar como fundamentos da Republica Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Assim se o assédio ferir aquela primeira deve a vítima buscar reparação.

A partir destas premissas, a Carta Magna traz diversos dispositivos que podem ser utilizados na aplicação de amparo contra o assédio moral. Entre eles verifica-se o artigo 5º, V, que assegura o “direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. No assédio moral o sujeito ativo atinge sobremaneira a imagem da vítima, que se percebe em situação de humilhação frente aos colegas de trabalho, à família, bem como entre seus amigos e até clientes.

Já, o inciso X do mesmo *Codex* estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes da sua violação. No assédio moral o sujeito ativo atinge a dignidade da pessoa humana e denigre a sua honra; é possível, assim, buscar compensação por danos morais decorrentes de tais lesões.

Não se pode perder de vista que o assédio moral é um processo destrutivo, que atinge a dignidade da pessoa humana, um dos direitos fundamentais mais sagrados e conectados aos direitos da personalidade. Assim, interessante verificar na doutrina pátria que:

Os direitos à intimidade e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas. Esta abordagem justifica a tutela prevista no art. 5º, inciso V e X, da Constituição federa, em relação ao assédio moral, cujo processo gera exatamente uma série de intromissões ilícitas externas, atingindo sobremaneira não só a vida privada da vítima a com também a social. (MORAES, 2000, p.135)

Em seu artigo 6º, a Carta Magna pátria trata dos direitos sociais, elegendo o trabalho a tal categoria. Por outro lado, no artigo 7º estabelece direitos constitucionais inerentes aos trabalhadores, apresentando algumas proteções genéricas contra o assédio moral; nessa toada está o inciso I, que garante uma relação de emprego protegida contra demissão arbitrária ou

sem justa causa, conjuntamente o inciso XXII do mesmo artigo, estabelecendo o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes utilizando normas de proteção, de saúde e higiene. É de se notar que o assédio moral incide na vítima a ocorrência de vários danos a sua saúde, ocasionando acidentes de trabalho.

A competência para julgar assédio moral oriundo da relação de emprego é da Justiça do Trabalho, conforme previsão no artigo 14, I, da Constituição Federal. Em tal dispositivo contempla que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” Já, o inciso VI prevê as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, enquanto o inciso IX trata de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O parágrafo 6º do art. 37 responsabiliza as pessoas jurídicas de direito público e as de direitos privados prestadores de serviços públicos na resposta pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Por fim, existe no ordenamento jurídico pátrio uma generalidade de normas a serem utilizadas em âmbito federal, tanto nas áreas trabalhistas, como também cível e criminal, conforme será exposto em seguida.

9.2 A proteção no âmbito do direito civil

A responsabilidade civil decorrente do assédio moral está alicerçada no Código Civil Brasileiro, contendo a normativa vários artigos que são aplicáveis às hipóteses de *mobbing* no ambiente laboral.

De início cabe observar o disposto no artigo 186 da norma em questão, prevendo ser ato ilícito o que pratica dano moral, com o seguinte texto normativo: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Já o artigo 187 do mesmo diploma legal preconiza que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes. Nessa figura enquadra-se o poder de direção trabalhista, pois pune-se o abuso.

No tocante aos artigos 932 (inciso III) e 933, ambos do Código Civil, e também como base na Súmula 341 do STF, tem-se que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Assim, de acordo com Silva (2012, p.180), percebe-se importância também ao estabelecerem a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos seus respectivos empregados, no exercício do trabalho ou em razão deste, evidenciando novamente a responsabilidade civil objetiva em relação ao empregador. Deve-se observar o abuso de poder e poder de direção e disciplinador, cabem à empresa na direção da organização.

A obrigação de reparar o dano oriundo do ato ilícito é introduzida pelo artigo 927 do Código Civil, que faz ressalva em seu parágrafo único no sentido de que haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, tratando-se de responsabilidade civil objetiva.

Para os fins de indenização por responsabilidade civil pelos danos morais e materiais é necessária a ocorrência de três requisitos, a saber: a) a conduta comissiva ou omissiva do agente, o dano e o nexo de causalidade entre as duas condutas. Certo é que na responsabilidade subjetiva será necessário que haja o dolo, quando presente está o elemento da intenção de sua prática, ou a culpa por negligência, imprudência ou imperícia, o que não ocorre na responsabilidade objetiva, em que é dispensada a culpabilidade.

O assédio moral na relação laboral é identificado em dois tipos de condutas, a comissiva e a omissiva. Na primeira situação o sujeito ativo exerce a prática do assédio moral, numa situação em que tanto o empregador como também os colegas de trabalho podem praticar o ato ilícito. Já, a conduta omissiva ocorrerá em razão de o empregador não agir de forma que venha impedir o mau procedimento de seus subordinados, tendo ele a ciência da conduta assediadora, pois é o empregador que possui o poder diretivo e disciplinar no ambiente de trabalho: é o ilícito por omissão.

O dano ofende o direito de personalidade da vítima, assim como a sua honra e intimidade, imagem e vida privada. Trata-se do abalo moral de ordem psíquico-emocional onde o nexo causal é configurado pela ligação entre a conduta do assediador com o dano suportado pela vítima. Mas cabe destacar que não comete ato ilícito no trabalho quando o agente, utilizando-se do direito de direção e de mando, não ultrapasse os limites das garantias fundamentais.

Lima (2009, s.p.) leciona que, “dependendo das táticas utilizadas pelo assediador, o nosso ordenamento jurídico oferece penalmente uma tutela genérica adequada ao assédio moral”, e tal possibilidade será aferida na sequência.

9.3 A proteção no âmbito do direito penal

No âmbito deste ramo do Direito verifica-se o que preceitua o artigo 129 do Código Penal brasileiro, que trata de lesão corporal, a qual consiste em todo e qualquer dano produzido por alguém, sem *animus necandi*, à integridade física ou à saúde de outrem, abrangendo tanto a ofensa à normalidade funcional do organismo humano, dos pontos de vista anatômicos, fisiológico ou psíquico. Assim o assédio moral gera vários danos à saúde da vítima, podendo se incluir como forma de lesão corporal.

Referido *Codex* pode configurar fonte suplementar de auxílio para penalizar o sujeito ativo, haja vista que o assédio moral atinge também a honra da vítima. Pode-se enquadrado perfeitamente nos crimes contra a honra, aplicando-se os artigos 138 (calúnia), 139 (difamação) e/ou 140 (injúria) e seus parágrafos (injúria). Outros casos em que se pode levar a responsabilização penal são os artigos 146 (constrangimento ilegal) e artigo 147 (ameaça).

Quando a vítima é humilhada a fim de fazer tudo que o agressor determinar, o assediado passa a consumir suas forças. Assim, é possível buscar apoio no artigo 149 do Código Penal, que tipifica o delito de redução à condição análoga à de escravo. Isso sem falar no artigo 197, I, que trata do crime de atentado contra a liberdade de trabalho. Já, o artigo 199 prevê o delito de atentado contra a liberdade de associação, enquanto o artigo 203 responsabiliza penalmente aquele que, mediante fraude ou violência, viola o direito trabalhista.

O Brasil encontra-se entre os países que possuem apenas um projeto de lei federal sobre assédio moral. Trata-se do PL 4742/2001 – na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde dezembro de 2003 –, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Finalizando, é de se perceber que por meio dos dispositivos expostos a justiça brasileira pode tutelar sobre o assédio moral, podendo ser aplicada de uma forma subsidiária às hipóteses de dano quando não puder ser enquadrado em outro tipo penal específico.

9.4 A proteção no âmbito do direito do trabalho

Apesar da falta de legislação específica sobre o tema, a Justiça do Trabalho vem trazendo a possibilidade de punição à prática do assédio moral; em casos de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho pode ser aplicada por analogia o artigo 483, “e” da CLT, que apresenta o seguinte texto normativo: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama [...]”

E vai além ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho tendo como motivo o assédio moral, já que há visível desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, de acordo com Lima (2009), a Justiça do Trabalho, ao reconhecer esta lesão, “ressalta o que preceitua a Carta Magna, trazendo benefícios aos trabalhadores, homenageando este tão importante princípio que, muito embora deva ser norteador das relações jurídicas, carece de efetividade.” Entende ainda que o Direito do Trabalho contribui aos demais ramos do Direito “à medida que oferece uma medida eficaz para coerção de condutas lesivas a direitos personalíssimos, garantindo efetividade aos princípios e garantias fundamentais previstos Constituição Federal do Brasil.”

O Direito exerce papel fundamental na proteção e promoção da dignidade humana, sobretudo, quando cria mecanismos destinados a coibir eventuais violações à dignidade do trabalhador, considerada característica inerente ao ser humano, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o funcionário fosse produto descartável.

Conforme explicado anteriormente, em relação ao artigo 483 da CLT é possível vincular a tutela genérica, que aponta as situações em que o trabalhador poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, exercendo seu direito de recusar-se contra atos arbitrários ou abusivos por parte do empregador, e com o direito de receber indenização compensatória como se tivesse sido demitido sem justa causa. Tal artigo, atinente ao assédio moral, só garantirá a compensação em termos genéricos. Porém, caso seja supostamente comprovado o assédio moral, será possível pleitear a indenização por danos materiais, se for o caso, e por danos morais.

9.5 Projetos de lei na esfera federal

O Brasil é o país onde mais foram aprovadas normas específicas direcionadas ao assédio moral. Porém, trata-se de uma produção legislativa bastante limitada, já que incide

somente em relação aos servidores públicos. De qualquer forma, cabe apresentar a seguir alguns projetos de leis em âmbito federal, a serem aplicadas no combate ao assédio moral, e colhidos no portal eletrônico da Câmara de Deputados, a saber:

- a) Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral, de iniciativa de Marcos de Jesus (PL-PE);
- b) Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral, de coordenação de Inácio Arruda (PCdoB-CE);
- c) Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre assédio moral, de iniciativa de Rita Camata (PMDB-ES), com vistas a modificar a lei sobre regime jurídico dos servidores públicos da União;
- d) Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral, de coordenação de Inácio Arruda (PCdoB-CE), com vistas a modificar a “Lei de Licitações”;
- e) Projeto de reforma do Decreto-lei nº 5.452, sobre a coação moral, de coordenação de Inácio Arruda (PCdoB-CE), com vistas a modificar dispositivo da CLT;
- f) Portaria do Ministério da Saúde, dispondo sobre a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde - SUS;
- g) Resolução do Conselho Federal de Medicina sobre deveres dos médicos com relação à saúde do trabalhador; e
- h) Regulamento da previdência social, quadros de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho.

Cabe destacar que não apenas na esfera federal existem normativas (ou projetos de lei) que abarquem a questão do assédio moral nas relações laborais. Isso também ocorre nos estados e municípios, conforme se apreende a seguir.

9.6 Legislação sobre assédio moral nas unidades da federação e municípios e jurisprudência

Para dar início à exposição deste tópico convém explicar que no âmbito estadual destacam-se as seguintes normativas, colhidas no mesmo portal:

- a) Lei contra assédio moral, aprovada pela Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro, e de iniciativa do deputado estadual Noel de Carvalho (PSB). Destaque-se que esta foi a primeira lei estadual sobre o tema aprovada no Brasil, especificamente em agosto de 2002;

- b) Lei contra o assédio moral, aprovada pela Assembleia Legislativa de São Paulo, e de iniciativa do deputado estadual Antônio Mentor (PT-SP). Referida normativa foi aprovada na Câmara em 13/09/2002, mas vetada em 08/11/2002 pelo governador do Estado;
- c) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa da Bahia, sob a coordenação de Moema Gramacho, deputada estadual pelo PT-BA;
- d) Projeto de Lei sobre assédio moral, de coordenação do deputado estadual Chico Lopes (líder do PCdoB-CE), na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará;
- e) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa do Espírito Santo, de iniciativa do deputado estadual Lelo Coimbra;
- g) Projeto de Lei sobre assédio moral apresentado à Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, e de iniciativa de Maria do Rosário, deputada estadual pelo PT-RS.

De acordo com Silva (2012, p.224-225), o que se verifica por meio de uma busca na legislação em âmbito municipal é a existência de leis como nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação, além de lei do Estado do Rio de Janeiro, a saber:

Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001); Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001); Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001); Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001); Jaboticabal (Lei 2.982 de 17/11/2001); São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002); Natal (Lei 189 de 23/02/2002); Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002); Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002); São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

O mesmo autor (2012, p.225) ainda explica que existem várias iniciativas a respeito de normativas municipais, sendo certo que dentre elas algumas já se encontram aprovadas, a saber:

a) Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre-RS, de iniciativa Aldacir Oliboni, vereador do PT; b) Lei contra assédio moral de São Paulo-SP, de iniciativa de Arselino Tatto, vereador do PT; c) Lei contra assédio moral de Sindrolândia-MS, aprovada em 5 de novembro de 2001; l) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Amparo-SP, de iniciativa Dimas Marchi, vereador; d) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Cruzeiro-SP, de iniciativa de Celso de Almeida Lage, Prefeito; e) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Guararema-SP, de iniciativa de Sirlene Messias de Oliveira, vereadora do PPS; f) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá-SP, de iniciativa de José Expedito da Silva, vereador pelo PT; g) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguazu-RS, de iniciativa de João Carlos Chiquetto, vereador pelo PT-RS; h) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Presidente Vencesleu-SP, de iniciativa de Edivaldo Pedro Correia, vereador; i) Projeto de Lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP, de iniciativa do vereador Donizete da Silva Cruz de Freitas; j) Projeto de Lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP, de iniciativa de Maria Izélia, vereadora pelo PT; l) Projeto de Lei na Câmara Municipal de

Vitória-ES, de Coordenação de Eliézer Albuquerque Tavares, vereador do PT. (*ibidem*, p.225)

O autor retro citado (2012, p.226) também ressalta que diversas leis, na ânsia de enumerar condutas que seriam adequadas no combate à prática do assédio moral, acabaram por deixar de lado parâmetros básicos para o reconhecimento do fenômeno.

De qualquer forma, nos moldes da prática adotada anteriormente nesta pesquisa, interessante ilustrar também este capítulo com jurisprudência que abarca a questão específica do assédio moral.

A jurisprudência pátria não se faz de rogada e tem se mantido atenta quanto à ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, pois como já exposto, trata-se de fenômeno que vem atingindo a integridade física do trabalhador, além de causar danos que extrapolam a pessoa da vítima, como se observa no julgado abaixo transcrito:

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. PERTINÊNCIA. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p. 22). (TRT-15. Recurso Ordinário nº 1226-SP; 01226/2012. Relator: José Antonio Pancotti. Publicado em 20/01/2012)

Assim, o terreno de decisões jurisprudenciais é fértil e apresenta diversos julgados; apenas a título de ilustração cita-se alguns, como se observa a seguir, com dados obtidos eletronicamente nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho: (TRT-15. Reexame nº 1807120125150060-SP; 48213/2013-PATR, Relator: Fabio Allegretti Cooper. Publicado em 14/06/2013), (TRT-15. Recurso Ordinário nº 1226-SP; 01226/2012. (TST. 2ª Turma. Recurso de Revista nº 22634420115150109. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 25/02/2015. Publicado no DEJT em 06/03/2015); (TJ-RS. Sexta Câmara Cível. Apelação Cível nº 70030772446-RS. Relator: Sylvio José Costa da Silva Tavares. Julgada em 10/12/2014. Publicada no Diário da Justiça em 15/12/2014); (TRT-3. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº 00000181-48.2014.5.03.0051. Relator: Emerson Jose Alves Lage. Publicado no DEJT/TRT3 em 17/07/2014); TRT-4. 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. Recurso Ordinário nº 896004120095040661-RS; 0089600-41.2009.5.04.0661. Relator: George Achutti. Julgado em 07/12/2011); (TRT-3. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000007-18.2012.5.03.0016. Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Júnior. Julgado em 03/07/2013. Publicado no DEJT em 10/07/2013). (TRT-1. 3ª Turma. Recurso Ordinário nº

7551320125010014-RJ. Relator: Rildo Brito. Julgado em 21/10/2013. Publicado em 30/10/2013); (TRT-15 – Recurso Ordinário nº 14180620125150132-SP 093334/2013-PATR. Relator: Fabio Allegretti Cooper. Publicado em 25/10/2013); (TST. 2ª Turma. Recyrsi de Revista nº 9558020135050464. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 29/04/2015. Publicado no DEJT em 08/05/2015);. (TRT-3. 6ª Turma. Recurso Ordinário nº 0002816-81.2011.5.03.0091. Relator: Jorge Berg de Mendonca. Julgado em 02/10/2012. Publicado no DEJT em 08/10/2012); (TRT-4. 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Recurso Ordinário nº 0000432-16.2010.5.04.0007-RS. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. Julgado em 13/09/2011); (TST. 6ª Turma. Recurso de Revista nº 2077007720135130009. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Julgado em 10/09/2014. Publicado no DEJT em 12/09/2014).

Diante da jurisprudência citada, cabe aqui tecer alguns breves comentários, sendo que inicialmente fica aparentemente claro que o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta muitas consequências jurídicas; traz consigo a possibilidade de ocorrência de dano moral e, sob essa ótica, justifica a reparação pecuniária a ser exigida do sujeito ativo na relação de assédio.

Na medida em que a legislação pátria não atribui qualquer lei específica em âmbito federal e que caracterize o assédio moral, o julgador busca fundamentar suas decisões no texto constitucional, priorizando o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento para solucionar os conflitos, conforme se apreende dos julgados apresentados.

Em arremate sobre a jurisprudência pátria, tem-se que as sentenças proferidas, especialmente as de ressarcimento de dano moral na relação de trabalho, tiveram por consequência o desrespeito às garantias fundamentais humanas.

Porém, torna-se necessário analisar os critérios característicos para pedido de indenização por dano correlacionado ao assédio moral, o que será levando e efeito no tópico subsequente.

9.7 Os critérios característicos para embasamento do pedido de indenização por dano causado pelo assédio moral

A princípio é necessário analisar o juízo competente para dirimir litígios da natureza em epígrafe, haja vista a razão da matéria objeto da demanda, pois em se tratando de relação de emprego, sem dúvida a competência será da justiça trabalhista, visto que se deve considerar uma relação contratual entre empregado e empregador, com forte intervenção do Estado.

É bom lembrar que o assédio moral na relação laboral não alcança um bem tangível; daí a premência de que o dano moral deve afetar a personalidade do trabalhador, de forma ser real e efetiva, determinada e definida, não se aceitando a figura dano eventual, incerto ou hipotético.

A probabilidade de o dano ocorrer no futuro não permite que ele seja indenizável, pois ainda não logrou qualquer efeito.

Nesse sentido, a literatura pátria é significativamente coerente ao prever que:

Se o ofendido deixa passar muito tempo para depois postular em juízo a reparação, presume-se que houve perdão da ofensa. A ação deve ser proposta logo após o dano ter sido concretizado ou diagnosticado. Há julgado que entendeu que, passados vários anos, não mais se pode falar em dano moral, pois deve haver imediação na apresentação da ação. Do contrário, entende-se que não existe dano moral a ser indenizado, poder ter desaparecido a dor. Não teria sentido alguém que foi dispensado há 19 anos e 11 meses ingressar com ação postulando indenização por dano moral decorrente de acidente do trabalho, pois teria desaparecido a sensação de dor imposta ao ofendido. (MARTINS, 2013, p.61)

O mesmo autor (2013, p.60) ainda entende que o dano deverá ser sempre na pessoa do ofendido, “se é dirigido às coisas não é dano moral, com exceção dos danos indiretos por ricochete.” Além disso, sempre deverá haver um nexos da causalidade entre o dano e o fato, configurando-se uma relação de causa e efeito entre o ato praticado e o dano, além do que é necessária a existência de relação entre o ato praticado pelo sujeito ativo e o prejuízo experimentado ou sofrido pela vítima; danos que ocorreram por culpa deste último agente não são passíveis de indenização.

Por fim, entenda-se que, em consonância com o disposto no artigo 186 do Código Civil brasileiro, deve ocorrer necessariamente ato ilícito, ou seja, que por omissão voluntária, negligência ou imprudência viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente no aspecto moral.

9.8 Uma forma de prevenção do assédio moral

O melhor caminho para combater o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho é sem dúvida a prevenção. Isso porque, de acordo com Stephan (2013, p.204), considerando-se que o problema atinge as garantias fundamentais, depois de perpetuado o problema nem mesmo uma possível indenização pecuniária poderá reparar suas

consequências, haja vista que estas estão longe de ser mensuráveis em valores monetários, pois a ofensa a dignidade da pessoa humana configura bem incomensurável.

É certo que o Direito pode dar resposta mais eficaz quando previne conflitos e lesões, eis que Carta Magna pátria assegura, em seu artigo 5º, XXXV, que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao direito.

Porém, as empresas em geral devem estimular o bom convívio e o respeito mútuo entre trabalhadores; necessitam constantemente penalizar os que realizam atos que venham a prejudicar o bom relacionamento no ambiente de trabalho, que eventualmente tragam prejuízos aos seus pares também colaboradores.

As empresas devem programar, adotar e socializar um código de ética no ambiente de trabalho, buscando sempre a interligação de sua normativa interna com as garantias constitucionais, e de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana. Afinal, uma chefia ignorante a respeito do tema poderia, numa tese muito, mas muito remota mesmo, ser considerada vítima da falta de informação.

Na obstante, na esfera macro deve haver diálogo aberto entre a sociedade, empresários e governo, visando colaboração conjunta para tornar o universo trabalhista isento de “polos ativos”, construindo um *status quo* mais justo e solidário, haja vista que todos os sujeitos ora envolvido sofrem com o assédio moral, conforme já estudado.

Dessa forma a sociedade em geral dará uma resposta positiva na luta para esclarecimento e divulgação desse terror psicológico, que produz prejuízo significativo prejuízo, e em escala mundial. Daí que, segundo Stephan (2013, p.204), o assédio moral deve ser enfrentado, pois é real e existente, sendo certo que “muitos setores da iniciativa privada e da Administração Pública já implantaram o código de ética como forma de prevenir o assédio moral, instaurando no ambiente de trabalho uma postura mais ética.”

Diante das mais variadas considerações colocadas até o momento restou claro que um ambiente de trabalho respeitoso é benéfico aos indivíduos que dele participam, bem como à coletividade, pois nesse universo caracterizado pela urbanidade a produtividade aumenta. Assim, o empregador deve canalizar seu poder de direção no sentido de organizar o trabalho sem qualquer tipo de perseguição ou discriminação, quer as mesmas sejam por raça, cor, religião, gênero ou orientação sexual, realizando reuniões de treinamento e esclarecendo as eventuais dúvidas sobre o assédio moral. Deve, ainda, demonstrar sempre uma posição firme no seu poder de gerência, demonstrando que não será tolerado qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho, tanto o moral quanto o sexual.

Adotando medidas repreensivas para penalizar o indivíduo infrator, pode o gestor afastar o assediador ou, em casos mais extremos, desligá-lo por justa causa. Deve, ainda, criar um mecanismo efetivo de veiculação de queixas, mas que garanta o sigilo do denunciante, visto que o assédio pode ocorrer em vários níveis e atingir vítimas de forma isolada ou coletiva.

Stephan (2013, p.207) sugere que esse mecanismo de controle pode ser levado a efeito por meio de formulários a serem preenchidos pelos colaboradores, não devendo relegar o fato de que a violência praticada pelo assédio moral deve também ser comunicada ao sindicato da categoria profissional para melhor eficácia. Nesse contexto, o desenvolvimento de campanhas elucidativas “desponta como sendo de vital importância, possibilitando a disseminação da visibilidade social do assédio moral, o que possibilitará uma maior eficácia das políticas de prevenção.”

Isso porque, conhecendo e percebendo o assédio moral, bem como suas consequências e peculiaridade, trabalhadores e empregadores estarão mais suscetíveis a colaborar com as políticas de prevenção.

Esta pesquisa não almeja de forma alguma promover a ascensão de um pensamento utópico, mas não seria impossível que existissem políticas sociais, públicas e privadas maciças na prevenção contra o assédio moral, com campanhas esclarecedoras que evidenciassem que determinados comportamentos não devem ser aceitos no ambiente de trabalho; obviamente que, para uma efetiva atuação, deveria haver fiscalização pelas autoridades trabalhistas e/ou representantes da categoria – CIPA ou sindicato – buscando atenuar/extinguir a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Ainda no tocante à prevenção, necessário se faz uma legislação específica, repressora e punitiva do assédio moral nas relações laborais, de forma que a eficácia jurídica estaria alinhada corretamente ao fato social.

Por fim, há que se ter em mente que a luta contra o assédio moral configura uma batalha em favor da preservação dos direitos humanos relacionados à questão; a dignidade humana deve ser respeitada, assim como o ambiente de trabalho será respeitado, mas é de se inferir que infelizmente a ganância e o preconceito ainda têm espaço garantido em muitas organizações. Resta cristalino, por fim, que o assédio moral é um mal a ser combatido, mas não se pode viver apenas na expectativa de um “mundo ideal”, o que leva ao entendimento de que, segundo Silva (2012, p.311), jamais será erradicado por completo, já que é fenômeno inerente às sociedades modernas, caracterizadas pela competitividade e discriminação.

Finalizada a presente pesquisa, espera-se que o corpo teórico apresentado tenha sido suficiente para esclarecer os diversos temas abordados, diversificados, mas com estreita relação entre si. Porém, restaria esta dissertação infrutífera se não contasse com alguns posicionamentos pessoais do autor a respeito da temática e, para evitar tal déficit, tais percepções serão expostas na sequência.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta dissertação ficou demonstrado que o assédio moral nas relações de trabalho configura um tipo de violência psíquica no ambiente laboral, sendo considerado fenômeno social estudado por diversas áreas do conhecimento. Some-se a isso que tal prática nociva tem como característica principal a figura da violência psicológica repetitiva, que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima com fins de destruir o assediado, ameaçando seu emprego e degradando o ambiente de trabalho. Nada obstante, possui diversas nomenclaturas na doutrina, como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano”, “psicoterror”, “psicoterrorismo”, “*mobbing*”, “*acoso moral*”, “*ijime*”, “*harcèlement moral*”, “*work abuse*” ou terror psicológico, tornando-se uma questão de interesse mundial, haja vista o aumento de sua incidência.

A delimitação do assédio moral nas relações de trabalho é de vital importância para a ciência jurídica, pois nem todas as pessoas que se dizem assediadas de fato o são, visto que situações corriqueiras, ambientes de trabalho estressantes, cobranças e pressões visando maior produtividade não caracterizam assédio moral laboral.

Há que se ter em mente que o assédio moral nos moldes estudados por esta pesquisa assenta-se na reiteração de práticas vexatórias e constrangedoras, num ambiente que deturpa e decompõe o ambiente de trabalho, compreendendo-se como um comportamento de violência abusiva que atenta de forma sistemática contra a integridade psíquica e/ou física de uma pessoa no ambiente de trabalho.

Tal fenômeno, embora existente há muito, somente nos últimos anos logrou notoriedade no universo trabalhista mundial, e foi potencializado pela formatação atual dos modos de produção capitalista, acentuados pela globalização, pela intensa competitividade entre as empresas – e entre os trabalhadores –, pela incansável e desumana busca pelo lucro e pelo aumento da oferta de mão-de-obra, características estas facilitadoras para o surgimento e desenvolvimento de conduta tão perversa.

A atual organização do trabalho, fruto do neoliberalismo, propicia um ambiente em que o assédio moral pode ocorrer com menor dificuldade, numa relação de poder que envolve dor e sofrimento no ambiente laboral, quando este deveria ser um espaço de acentuação da dignidade daqueles que empreendem a força de trabalho como forma de subsistência. Aparentemente a mais-valia se tornou “menor-valia”, quando desrespeitada a dignidade humana do trabalhador.

É preciso ter em mente que o corpo operacional, temeroso com a possibilidade de perda do emprego, sujeita-se a trabalhar mesmo sob a pressão de assédio moral, colaborando, dessa forma, para a produção e reprodução de tal fenômeno nocivo, que sujeita o polo passivo à situações desumanas e degradantes, com comprometimento direto à saúde, diga-se de passagem uma das garantias fundamentais do indivíduo.

O assédio moral não se limita a provocar danos direcionados à saúde do trabalhador; esse fenômeno se alastra de forma a envolver todos os setores de sua vida, impregnando-se substancialmente na seara patrimonial e afetiva. Sob o ponto de vista social, produz efeitos nefastos no ambiente laboral, como a perda de motivacional – ocasiona baixo rendimento –, reduzindo diretamente e de forma drástica a produtividade individual, e de forma indireta a produção coletiva.

Ressalte-se, a título de complemento, que o assédio moral nas relações de trabalho acarreta graves prejuízos ao erário público, haja vista que remete o indivíduo aos serviços previdenciários – não raras vezes precocemente –, gerando uma amostragem significativa de trabalhadores que estariam na plenitude de sua capacidade produtiva, mas se tornam aliados do sistema em razão das mais diversas patologias acarretadas por condutas perversas por parte do polo ativo. Em arremate, o Estado sustenta os prejuízos das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, ou melhor, a própria sociedade arca com os custos, já que o Estado é um ser abstrato, que se mantém via participação dos contribuintes.

O fenômeno assédio moral no trabalho nasce do encontro da inveja com a sede de poder; alia-se à perversidade e promove um *status quo* nocivo, no qual o assediador busca ferramentas negativas para mostrar sua pseudosuperioridade, com a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento da vítima, a violência físico-verbal, num verdadeiro atentado contra a dignidade do polo passivo. E o faz de maneira reiterada e contínua, com práticas abusivas, ataques vexatórios, constrangedores e humilhantes, desestabilizando a vítima e implodindo-lhe o cotidiano familiar e profissional.

Observa-se que a exposição prolongada do trabalhador às situações vexatórias no ambiente laboral vai diretamente de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana – núcleo deste estudo –, o que permite aferir que o assédio moral na situação posta enseja violação de preceitos constitucionais, como também os princípios da igualdade e da não discriminação, ultraja a cidadania, desdenha do direito à preservação da imagem, enfim, afronta de forma incondicional inúmeros direitos fundamentais.

Na medida em que a legislação pátria não atribui lei específica em âmbito federal que venha regular o assédio moral na relação de trabalho, os tribunais buscam fornecer respostas

jurídicas ao fenômeno utilizando-se de um cabedal de outras normas suplementares – aliadas à doutrina – previstas no ordenamento jurídico pátrio e aptas a subsidiar as decisões do julgador. Entre as mais utilizadas nas fundamentações dos julgados estão os artigos 3º e 5º da Carta Magna de 1988, buscando o julgador dar uma resposta coercitiva, priorizando o princípio da dignidade da pessoa humana, mas também se dá a utilização de dispositivos constantes na CLT, bem como nos códigos Civil e Penal em vigência.

Nesta dissertação é de suma importância o posicionamento no sentido de que não há como dissociar o Direito das garantias trabalhistas e da pessoa natural do trabalhador; assim, quando se está a tratar de direitos fundamentais sociais, há que se levar em conta que os mesmos possuem relação de dependência com os direitos fundamentais individuais. Sob essa ótica, fica claro que o estudo sobre o assédio moral no trabalho em face da proteção dos direitos fundamentais detém significativa relevância, pois os direitos humanos demonstram uma amplitude de liberdade em caráter hegemônico e aglutinativo. Nesse contexto, fica aparentemente claro que na Declaração de Direitos Humanos se assenta a defesa jurídica dos direitos individuais contra o Estado, tornando-se necessário impor limites de atuação ao mesmo, buscando assegurar a liberdade.

Todavia, essa liberdade não é absoluta, mas relativa, conforme já exposto no corpo teórico desta dissertação; é a faculdade de agir, com o mínimo de restrições, em virtude de lei normativa, haja vista que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude da lei, o que materializa o princípio consagrado pela Carta Maior brasileira de 1998.

Nesse sentido, longe de perpassar a ideia de empatia a qualquer sistema autoritário, acredita-se que a liberdade levada às últimas consequências pode produzir barbaridades e consequências desastrosas. Assim a estipulação de limites se mostram necessária, sob pena de a liberdade infligir prejuízo a outros direitos individuais. É isso que ocorre nos ambientes laborais quando palcos de agressões psíquicas, no qual o sujeito ativo não enxerga – ou não quer ver – regras e não respeita limites, ultrapassando as barreiras da liberdade individual do polo passivo, ou seja, a vítima. Não leva em consideração a máxima no sentido de que “sua liberdade termina onde começa a minha”.

É esse o foco no qual se assenta a presente dissertação, pois o assédio moral não respeita os limites introduzidos pelos direitos fundamentais e extrapola suas barreiras, ferindo significativamente os princípios da dignidade humana. Esta, como já ventilado no corpo teórico desta pesquisa, configura um dos princípios de valor supremo, pois atrai para si todos os direitos fundamentais do homem, como o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, ao lazer e à associação.

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe um dever de abstenção e de condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a pessoa do trabalhador. É uma imposição que recai sobre o Estado, mas também está vinculada às entidades privadas, para que possam promover condições que viabilizem e imprimam dignidade no tecido social e no ambiente de trabalho, ou seja, que sejam promovidas – desculpando-se pelo trocadilho – ao menos minimamente as garantias mínimas.

A dignidade do trabalhador é característica inerente ao ser, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o funcionário fosse produto descartável, ou pior, uma “coisa”; daí a necessidade de ser valorizada, priorizada e principalmente respeitada.

Diante disso, entende-se que o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta inúmeras consequências jurídicas, haja vista trazer consigo a possibilidade de ocorrência de dano moral, o que justifica possível reparação pecuniária a ser exigida do assediante empregado, bem como do empregador. Todavia, como já exposto, nem sempre tal reparação é justa a ponto de reverter um quadro maléfico já instalado no polo passivo em decorrência das atitudes perversas suportadas anteriormente processo de assédio moral.

Some-se a isso a questão dos atos de injustiça social, criando diferenciações e discriminações – raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, etc. – e ferindo o princípio de que todos são iguais perante à Lei, normatizado pela já apontada Carta Cidadã.

A problemática no presente estudo também consiste na revelação de que o assédio moral, com a força de sua violência aplicada no ambiente laboral, aniquila em sua plenitude a finalidade humanizadora do trabalho; este, na condição principal de fonte de reconhecimento humano, é destruído em seu núcleo central, que é o reconhecimento social, minando a dignidade do trabalhador e instalando uma situação de insegurança com danos físicos e psíquicos não raras vezes irreversíveis.

Assim, após o desenvolvimento do tema, acredita-se que foi possível demonstrar que a violência no trabalho – leia-se assédio moral –, ao exaurir a plenitude da força de trabalho, ataca o propósito do labor, aniquilando os direitos e garantias fundamentais do indivíduo como ser.

E sem dúvida alguma a conduta de assédio moral no trabalho atinge de frente direitos constitucionais, essenciais da pessoa, como as integridades física, psíquica e moral, bem como ferindo o direito de personalidade, à liberdade, e até a própria vida, bem jurídico considerado de maior valor no ordenamento jurídico pátrio.

Tenha-se em mente que o assédio moral no ambiente de trabalho configura processo altamente violento, exteriorizando-se nas mais diversas formas de manifestação, quer seja por meio de gestos, palavras ou mesmo atitudes, que não abrem mão da comunicação perversa, do isolamento, do rebaixamento, da exposição ao ridículo e da prática de posturas degradantes, cujas consequências ultrapassam o terreno da ética, que deve ser continuamente fertilizado com os bons costumes e princípios morais, isso numa sociedade civilizada e democrática, obviamente.

Em que pese a utilização da máxima “o trabalho dignifica o homem”, nada pode se opor a tal pensamento. Isso porque ele é o núcleo central da vida social, confundido não raras vezes com o próprio sentido da vida, haja vista que abrange elementos integrantes do sujeito, exercendo enorme influência na construção da identidade e na imagem do ser humano, assegurando-lhe a sobrevivência, melhorando sua autoestima, bem como promovendo sua satisfação e felicidade. O trabalho é considerado um dos direitos mais sagrados atribuídos ao ser humano.

Há que afirmar que o Direito só é legítimo se voltado ao auxílio das pessoas, propiciando-lhes o amparo necessário. Porém, em que pese a repetição, tem-se que o sistema jurídico brasileiro não dispõe expressamente de normas federais exclusivas em relação à prática de assédio moral nas relações de trabalho. Portanto, torna-se urgente a adoção de postura legislativa que defina tal fenômeno e penalize não apenas o assediador, mas também o litigante de má-fé travestido de assediado. Neste caso, justifica-se a punição como forma de demonstração de repúdio, haja vista o papel do Direito como provedor de garantias fundamentais, não podendo em hipótese alguma ser vilipendiado e utilizado sem a devida seriedade.

Tendo em vista que a colaboração deste trabalho de pesquisa é no sentido de que não se deve desconsiderar a situação problemática que envolve o assédio moral nas relações de trabalho como fenômeno irreversível, tem-se que deve ser combatido mediante um sistema repressivo voltado especificamente contra para tratar lides de tal natureza, rejeitando-se sobremaneira a tolerância à injustiça.

Nesse raciocínio, observa-se que enquanto os direitos continuarem a ser desrespeitados, e o trabalhador sendo tratado como mero objeto pelo sujeito assediador, terá continuidade a produção e reprodução do assédio moral nas relações de trabalho; com isso as consequências nefastas ainda alcançarão o ser humano, às organizações empresariais, a sociedade e o Estado, prejudicando principalmente aquele primeiro, que ultrajado em sua

garantias poderá perder a saúde, o prestígio social e, não menos importante, sua dignidade, quiçá a vida.

Sem a pretensão de demonstrar um pessimismo generalizado, cabe destacar que alguns setores da sociedade já se posicionaram contra o assédio objeto de estudo nesta pesquisa. Tal afirmação ganha contornos de realidade a partir do momento que se constata iniciativas privadas e estatais aplicando códigos de ética em relação ao assédio moral como forma de preveni-lo e criar limites valorativos no ambiente de trabalho. É certo, porém, que o fenômeno deveria ser objeto de políticas sociais – públicas e privadas –, bem como objeto de divulgação em campanhas publicitárias que viessem a esclarecer sobre suas causas e efeitos.

Também é possível expor que uma forma de combater o assédio moral nas relações de trabalho consiste em aferir de forma aprofundada a habilidade de comportamento/relação dos gestores que trabalham diretamente com o operacional de empresa, verificando a capacidade de relações interpessoais, bem como promovendo avaliações periódicas com consulta aos subordinados, sem obviamente expor a identificação dos mesmos.

Por fim, identifique-se que esta dissertação não visa esgotar as variantes nela expostas, mas trazer o que há de mais recente acerca do tema, na expectativa de as considerações aqui abalçadas sejam suficientes para cientificar o leitor acerca da problemática como um todo, bem como contribuir, mesmo que de forma tímida, para uma reflexão sobre essa prática tão nociva que é o assédio moral nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

▪ Referências bibliográficas

ACQUAVIVA, Marcos Claudio. **Dicionário jurídico brasileiro Acquaviva**. São Paulo: jurídica Brasileira, 2013.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá. 2013.

ALMEIDA, João Ferreira de. **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Geográfica, 2013.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2012.

ANDRADE, Maria Luíza de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho e Responsabilidade Civil**. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas). Presidente Prudente/SP: Faculdade de Direito Presidente Prudente, 2005.

ARAUJO, Luis Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 15. ed., ver. e atual. São Paulo. Saraiva. 2015.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Trad. de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

_____. **As origens do totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. 3. ed. São Paulo. Ltr. 2014.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em administração)

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação**. São Paulo: Educ, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BERALDO, Marllon. **Assedio moral e sua criminalização**. São Paulo: LTr, 2012.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL (País). **Código civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Código penal**. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2014.

CARMO, Júlio Bernardo do. **O dano Moral e sua reparação no âmbito do direito civil e do trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 1996.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 26. ed. atual. e ampl. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CATALDI, Maria José Giannella. **O estresse no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CHAVES, Antônio. **Tratado de direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1985. v. III.

CHOHFI, Marcelo Chain. **A representação sindical na terceirização de serviços não especializados, sob a óptica dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado em Direito). Piracicaba/SP: Universidade Metodista de Piracicaba, 2013.

CHOHFI, Thiago; MENDES, Maristela Piconi. *O trabalhador e o princípio da dignidade da pessoa humana*. In: **Cadernos de Direito**. v. 7. Piracicaba, SP: Universidade Metodista de Piracicaba; Curso de Mestrado em Direito Piracicaba, 2007.

CRETELLA JUNIOR, José. **Elementos de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2014.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. 20. ed. rev. e atual. por Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Revisão Técnica de Ricardo Issa Martins. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2002.

_____. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, SP: Russell, 2004.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 7. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2005.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo. Atlas, 2015.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo. Cengage Learning, 2008.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo. Thompson, 2004.

GONSALVES, Elisa Pereira; NÓBREGA, Ana Maria. **Fazendo uma monografia em educação**. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2014.

GUEDES, Marcia Novaes. *Mobbing: violência psicológica no trabalho*. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2004.

- GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Direitos fundamentais, processo e princípio da proporcionalidade*. In: GUERRA FILHO, Willis Santiago (Coord.). **Dos Direitos Humanos aos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.
- GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário compacto jurídico**. 8. ed. São Paulo. Rideel, 2005.
- GUIMARÃES, Lílíana Adolpho Magalhães; VASCONCELOS, Eveli Freire. F. *Mobbing: assédio psicológico no trabalho*. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. v. 5, n. 2. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, dez. 2005.
- GUSMÃO, Xerxes; PAIVA, Rodrigues Cambará Arantes Garcia de. **A reparação do dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Trad. de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- _____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11. ed. Trad. de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- _____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Trad. de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Mini dicionário Aurélio de língua Portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2010.
- LOBREGAT, Marcos Vinícius. **Dano Moral nas relações individuais do trabalho**. São Paulo, LTr: 2001.
- MARDONES, Cláudia Gamberini. *O trabalhador e o princípio da dignidade da pessoa humana*. In: **Cadernos de Direito**. v. 7. Piracicaba, SP: Universidade Metodista de Piracicaba; Curso de Mestrado em Direito Piracicaba, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- _____. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MENEZES, Claudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.
- MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional: Direitos fundamentais*. 5ª. ed. Coimbra. ed. Coimbra, 2012.
- MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001.
- MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil – parte geral**. 40.. ed., rev. e atual por Ana Cristina de BARROS Monteiro França Pinto. São Paulo. Saraiva. 2005. (v. 1)
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 16. ed. São Paulo. Atlas. 2004.
- _____. **Direitos humanos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral coletivo no direito do trabalho*. **Revista de Direito Trabalhista**. a. 15. v. 7. Brasília: Consulex, 2009.

_____. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Eugênio Pacelli de. *Processo e Hermenêutica na Tutela Penal dos Direitos Fundamentais*. Belo Horizonte. Del Rey. 2004.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *O assédio sexual e o dano moral*. **Revista LTR**. São Paulo. LTr, 2002.

PACHECO, Mago Graciano da Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

PAE KIM, Richard Paulro. *Direitos Fundamentais Coletivos e Difusos: questões sobre a fundamentalidade*. In: **Titularidade dos direitos fundamentais difusos e coletivos**. São Paulo: Editora Vernatim, 2012.

PAIVA, Rodrigo C. Arantes Garcia de; GUSMÃO, Xerxes. **A reparação do dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas, SP: Russell Editores. 2007.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *Assédio moral*. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola de Magistratura da 15ª Região**. v. 3, n. 4. Campinas, SP: Ematra, jul. 2007. p.115-124.

PEREIRA, Ana Maria Benevides. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. São Paulo; Casa do Psicólogo, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002.

_____. **Direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

REIS, Clayton. **Os novos rumos da indenização do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. v. 1. 25. ed. São Paulo. Saraiva. 1995. v. 1

ROVINSKI, S. L. R. *A avaliação do dano psíquico em mulheres vítimas de violência*. In: SHINE, S. K. (Org.). **Avaliação psicológica e lei: adoção, vitimização, separação conjugal, dano psíquico e outros temas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 3. ed. São Paulo. LTr, 2011.

RUPRECHT, Alfredo. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SABBAG, Eduardo de Moraes. **Redação forense e elementos da gramática**. 3. ed. São Paulo: Premier Máxima, 2009.

SALGADO, Joaquim Carlos. **Os direitos fundamentais e a constituinte: constituinte e Constituição**. Belo Horizonte: UFMG, 1986.

SALVADOR, Jane. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Universitária, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARIONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____; MARIONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SETTI, Maria Estela Gomes. *Livre iniciativa e ordem econômica: a possibilidade de intervenção do estado no domínio econômico privado*. In: POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília (Coords). **Livre iniciativa e dignidade humana – na visão dos tribunais superiores**.; Curitiba: Juruá. 2010.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed., rev. e ampl. de acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 3. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed., rev. ampl. e atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 3. ed. São Paulo. Malheiros, 2000.

SILVA, Wilson Melo da. **O dano moral e sua reparação**. 3. ed. (histórica). Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SOUZA, Patrícia Borba. **O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores uma discussão teórica**. Dissertação (Mestrado em Direito). Piracicaba: Universidade Metodista de Piracicaba; Curso de Mestrado em Direito, 2013.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceitos, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

TRIGO, Beatriz. *Direitos e garantias fundamentais: processo evolutivo, previsão e alcance no ordenamento jurídico*. **Direito e Sociedade**. Revista de Estudos Jurídicos e Interdisciplinares. v. 4, n. 1. Catanduva, SP: Faculdades Integradas Padre Albino; Curso de Direito, jan.-dez. 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 6. São Paulo. Atlas, 2006

▪ Referências eletrônicas

[s.a.]. **Assédio moral no trabalho**. [online]. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acesso em: 2 jul. 2014a.

[s.a.]. **Assédio moral no trabalho**. [online]. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina; Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>. Acesso em: 18 ago. 2014b.

_____. **Pesquisa revela expressiva taxa de suicídio entre bancários**. Portal Ecodebate- Cidadania e Meio Ambiente. Disponível em: <<http://www.ecodebate.com.br/2009/10/08/pesquisa-revela-expressiva-taxa-de-suicidio-entre-bancarios>>. Acesso em: 26 jun. 2015.

ARAÚJO, Adriane Reis. Assédio moral organizacional. **Revista do TST**. [online]. n. 2, v. 73. Brasília, abr.-jun. 2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/9.+Ass%C3%A9dio+moral+organizacio+nal>>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL (País). Câmara dos Deputados. **Projetos de leis e outras proposições**. Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>>. Acesso em: 8 ago. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral ou sexual**. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp Acesso em 23/06/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Decisões da 15ª Região**, Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/decisoes>>. Acesso em: 1 out. 2014.

CAMPOS MACHADO, Leandro. O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393>. Acesso em: 7 ago. 2014

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 5 ago. 2014

EL HAYEK, Samir. **O Alcorão Sagrado**. [online]. Centro Cultural Beneficente Árabe Islâmico de Foz do Iguaçu, 1994. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/alcorao.html>>. Acesso em: 8 jun. 2015.

LIMA, Danilo Chaves. Assédio moral, terror psicológico? **JusNavigandi**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30716/assedio-moral-terror-psicologico>>. Acesso em: 5 ago. 2014.

LIMA, João Paulo Maia. O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego: um dano moral indenizável. **Boletim Jurídico**. Uberaba, MG, out. 2009. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2393>>. Acesso em: 10 ago. 2014

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948**. Disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/legislacao-pfdc/trabalho-Escravo/docs_acordos_internacionais/declaracao_universal.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2014.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>> Acesso em: 12 set. 2013.

PEREIRA, Luciana Francisco. A escravidão contemporânea e os princípios do Direito do Trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5242>. Acesso em: 10 nov. 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article578>>. Acesso em: 12 set. 2014.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Coleção Digital Puc Rio**. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/>>. Acesso em: 15 out. 2014.

SAMIR, El Hayek . **O Alcorão Sagrado**. Centro Cultural Beneficente Árabe Islâmico de Foz do Iguaçu. Disponível em: < <http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/alcorao.html>>. Acesso em: 8 jun. 2015.

SINDICATO, NACIONAL DOS AEROPORTUÁRIOS. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. *Assedio Moral no Trabalho*. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>, Acessado em: 05.08.2014.