



EDUARDO LUIZ SAFE CARNEIRO JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**BRASÍLIA
2011**

EDUARDO LUIZ SAFE CARNEIRO JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de pós graduação em Direito e Processo do Trabalho do Instituto de Direito Público – IDP.

Orientador: Prof. Osmar Mendes Paixão Côrtes.

BRASÍLIA
2011

RESUMO

A presente monografia trata do assédio moral nas relações de trabalho. A cada dia que passa o assédio tem se tornado uma realidade dentro e fora do ambiente de trabalho. Caracteriza-se, principalmente, por situações humilhantes e constrangedoras, normalmente repetitivas e prolongadas, que atentam contra os direitos de personalidade. Pode ocorrer a partir de um superior para um subordinado, de um subordinado para um superior ou de um colega para outro de mesma hierarquia. Ocasiona graves conseqüências à saúde física e mental do trabalhador, além de interferir nas relações sociais e familiares da vítima. Buscar-se-á mostrar as várias medidas de prevenção que podem ser tomadas pelo trabalhador e a sociedade, empresas e sindicatos, bem como as legislações existentes, as jurisprudências e a necessidade de legislação específica na tentativa de coibir a prática do assédio moral.

Palavras-Chave: assédio moral; relações de trabalho; ambiente de trabalho; situações humilhantes; repetitivas; direitos de personalidade; prevenção; legislação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 O ASSÉDIO MORAL	7
1.1 Breve histórico	7
1.2 Definição	8
1.3 Tipos de assédio moral	9
1.4 Sujeitos envolvidos no assédio	11
<i>1.4.1 A vítima</i>	11
<i>1.4.2 O espectador</i>	12
<i>1.4.3 O agressor</i>	12
2 CONDUTAS CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL	13
2.1 Práticas mais frequentes no serviço público e nas empresas	13
2.2 O que não é considerado assédio moral	15
<i>2.2.1 O estresse e as más condições de trabalho</i>	16
<i>2.2.2 As virtudes do conflito</i>	16
<i>2.2.3 A gestão por injúria</i>	17
<i>2.2.4 As agressões pontuais e outras formas de violência</i>	17
<i>2.2.5 As imposições profissionais</i>	18
2.3 Diferenças entre o assédio sexual e o assédio moral	18
3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	21
3.1 Para a vítima	21
3.2 Para o ambiente de trabalho e a empresa	23
3.3 Para a sociedade e o Estado	24
4 AÇÕES PREVENTIVAS	26

4.1 Medidas que podem ser tomadas pelos trabalhadores e pela sociedade	26
4.2 Medidas que podem ser tomadas pelos órgãos públicos e empresas	27
4.3 Medidas que podem ser tomadas pelos sindicatos	29
5 LEGISLAÇÃO E PROTEÇÃO JURÍDICA.....	30
5.1 Dano moral	30
<i>5.1.1 Critérios para a fixação de indenização por dano</i>	<i>33</i>
5.2 Legislação brasileira, jurisprudência e necessidade de legislação específica	35
CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

Os novos tempos trazidos pela globalização trouxeram, e ainda trazem, grandes mudanças no mundo do trabalho. A cada dia vivenciamos uma necessidade maior de produtividade por parte do empregador e novos métodos de administração no ambiente de trabalho. Dessa forma, começa a surgir uma maior competição entre os trabalhadores para alcançar o cumprimento de metas. Tal competição apesar de gerar desenvolvimento pessoal e profissional, acaba provocando atitudes hostis constantes e condutas impróprias que prejudicam as relações de emprego. Este comportamento configura o denominado assédio moral.

Aparentemente, atitudes que constringem, humilham e inferiorizam o trabalhador não são consideradas assédio moral e têm conseqüências pouco graves se tomadas isoladamente, mas se forem sistemáticas, podem ser destrutivas. Dessa forma, surge a necessidade de entender o que é o assédio moral, como ele se manifesta, quem são os agentes causadores, quais são as formas de prevenção, quais as legislações existentes e o que a vítima do assédio pode pleitear.

No presente trabalho, com o objetivo de atender esta necessidade, inicialmente, buscar-se-á fazer um breve relato histórico sobre o assédio moral, suas denominações no Brasil e em alguns países, os vários tipos de assédio e os sujeitos envolvidos.

No capítulo seguinte, serão explicitadas as diversas condutas caracterizadoras do assédio tanto nas empresas como nos órgãos públicos, bem como serão abordados vários comportamentos que se assemelham com o assédio, mas que em razão de suas peculiaridades não podem ser considerados assédio moral. Dentre esses comportamentos será dada maior importância à diferenciação entre assédio moral e sexual, pois pelo fato de iniciarem pela mesma denominação “assédio”, são facilmente confundidos.

No capítulo terceiro tratar-se-á das inúmeras conseqüências, de ordem física e mental, sofridas pelas vítimas e também as conseqüências econômicas sofridas pela empresa, sociedade e o Estado, além dos males causados para o ambiente de trabalho.

Já o capítulo quatro, abordará as medidas preventivas que podem ser tomadas pelos trabalhadores e a sociedade, pelos sindicatos e empresas ou órgãos públicos como forma de impedir a proliferação desta agressão nas relações de emprego.

Por fim, o capítulo cinco terá como objetivo mostrar a relação entre o assédio moral e o dano moral, a possibilidade da vítima pleitear indenização por danos morais e materiais, os critérios para fixação de indenização com base na legislação existente até o momento. Além de verificar o avanço no surgimento das legislações e das jurisprudências relativas ao assédio, a situação dos projetos que estão tramitando no Congresso Nacional e a urgência na criação de uma lei específica para regulamentar a matéria.

1 O ASSÉDIO MORAL

1.1 Breve histórico

No surgimento das primeiras relações laborais, o trabalho era considerado uma pena, um castigo para quem o desempenhava. Mesmo sendo de fundamental importância o trabalho desenvolvido, este não era nem um pouco valorizado. Somente com o passar dos anos e com as conquistas dos trabalhadores é que foi ganhando valor.¹

No Brasil, a valorização do trabalho acompanhou a evolução das Constituições, o tratamento designado ao trabalhador e ao trabalho dependia da sociedade da época. Mas, apenas com a Constituição de 1988 é que foi possível notar que o trabalho foi incorporado como sendo um direito social, adquirindo status de fundamento da República Federativa do Brasil, como dispõe o inciso IV do art. 1º da Carta Magna.²

Grande parte das transformações nas relações e no ambiente de trabalho, a partir de 1988 até hoje, deve-se ao fenômeno da globalização que apenas agora mostrou seus efeitos maléficos com maior intensidade, uma vez que esse processo de globalização é bem antigo. Portanto, é nesse contexto de modernização e globalização que surgem uma série de distúrbios físicos e psíquicos, em razão de ritmos de trabalho acelerado para obter lucro, que acabam gerando monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva.³

Assim, devido à competitividade existente entre as empresas capitalistas, os trabalhadores buscam, cada vez mais, em seu ambiente de trabalho, garantir seu emprego, sua produção e promoção. Diante disso, acabam esquecendo das pessoas que estão ao seu lado, seus colegas de trabalho, e passam a encará-los como inimigos. Surge, dessa forma, um

¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas/SP: Russell, 2004, p. 17-26.

² Ibid., p. 27-29.

³ MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 15 set. 2010.

problema grave enfrentado pela sociedade atual, o **assédio moral**.⁴ Tal problema, conforme menciona vários autores é tão antigo quanto o próprio trabalho.

Várias pesquisas foram feitas envolvendo o assédio moral em vários ambientes onde existem relações entre seres humanos. Porém, somente com a pesquisa realizada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann é que foi possível verificar o mesmo fenômeno no ambiente de trabalho. A partir daí, descobriu-se que alguns trabalhadores já haviam cometido suicídio em razão do assédio sofrido.⁵

O assédio moral é considerado um psicoterror, um mal que vem se revelando nos últimos anos e que está tomando proporções jamais vistas e por isso, precisa ser coibido urgentemente, por meio de uma intervenção do Estado.

1.2 Definição

Primeiramente, antes de definir o assédio moral, é necessário mencionar o significado da palavra assédio, que de acordo com o dicionário Silveira Bueno, quer dizer “insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas e pretensões.”⁶ Daí, nota-se que o assédio só irá existir se houver insistência.

Até o momento, não foi possível chegar a uma definição única para o fenômeno do assédio moral, devido às diversas formas de abordagem adotadas pelos inúmeros especialistas que utilizam linguagens e modos de pensar diferentes. Tal conceito varia segundo a cultura e o contexto de cada país, já que o assédio moral está presente em todo lugar do mundo.⁷

O assédio moral recebe várias denominações. Na Itália, Alemanha e países escandinavos é conhecido como *mobbing*. Já na Inglaterra e nos Estados Unidos o mesmo

⁴ MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 15 set. 2010.

⁵ Idid.

⁶ BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: Fundação de Assistência ao Estudante, 1985.

⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 64.

fenômeno é chamado de *bullying*. Cada um desses termos possui diferenças culturais e organizacionais advindas dos seus países.⁸

O *mobbing*, segundo a autora Márcia Novaes Guedes significa “todos aqueles atos e comportamentos provindos do superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.”⁹ Já o termo *bullying* possui um significado mais amplo, pois inclui desde chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. De acordo com alguns estudos comparativos realizados entre os dois termos chegou-se a conclusão que o *bullying* é originário de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é considerado muito mais um fenômeno de grupo, ou seja, está muito mais relacionado a perseguições coletivas. Portanto, fica claro que essas duas denominações possuem características diferentes e por isso, não significam exatamente a mesma coisa. Mas, o termo que mais se aproxima da terminologia assédio moral, utilizada no Brasil é o *mobbing*, já que os dois se referem à violência moral dentro das organizações.¹⁰

O assédio moral é, então, definido pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, que primeiro utilizou esse termo, como sendo toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que possam pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.¹¹ Tal fenômeno exige a prática reiterada e por períodos prolongados no ambiente de trabalho, sendo considerada uma violência muito cruel e que pode deixar marcas para o resto da vida de suas vítimas.

1.3 Tipos de assédio moral

O assédio moral poderá surgir de várias maneiras, quais sejam: o assédio vertical descendente, o assédio horizontal, o assédio misto e o assédio ascendente.

⁸ MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 15 set. 2010

⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

¹⁰ MOLON, op. cit.

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 65.

O assédio vertical descendente é aquele que vem de um superior hierárquico. É considerado o tipo mais freqüente atualmente. Ocorre quando um superior assedia um subordinado e este acredita que tem que aceitar todas as imposições feitas, uma vez que fica com receio de perder o emprego se não acatar as ordens. Esta forma de assédio é a que traz as conseqüências mais graves, já que a vítima fica isolada e sem saber o que fazer para resolver a situação, pois muitas vezes o superior conta com a ajuda dos colegas da vítima.¹² Assim, este tipo de violência psicológica se mostra a mais preocupante, já que acarreta as piores conseqüências físicas e psicológicas.¹³

Já o assédio horizontal, é aquele em que a ação discriminatória é originada pelos próprios colegas de trabalho, que possuem mesmo grau de hierarquia, e não há a intervenção da chefia. Costuma se manifestar por meio de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, menosprezos e isolamentos. Às vezes o empregador toma alguma atitude que estimula a produção e sem querer ou querendo, acaba estimulando uma competitividade perversa entre os colegas, que acaba prejudicando o relacionamento entre eles. Ocorre tal assédio, principalmente, quando os empregados estão disputando algum cargo.¹⁴

Vale ressaltar, que este tipo de assédio poderá vir de vários colegas, devido a inimizades e até mesmo inveja.

O assédio ascendente é a espécie mais rara, pois ocorre do subordinado para o superior, geralmente quando este acaba de ser contratado e não conseguiu conquistar a simpatia e o respeito dos subordinados ou quando um dos empregados é promovido a chefe e os outros acreditam que ele é incapaz para o cargo¹⁴. Esta forma de assédio, mesmo sendo difícil de ocorrer, também é considerado muito cruel e destrutivo.

Por fim, temos o assédio misto, outra forma rara, que ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de trabalho como pelo superior hierárquico. Costuma ocorrer em ambientes de trabalho onde há uma forte competitividade interna e nível de exigência muito

¹² MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assedio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 18 set. 2010.

¹³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

¹⁴ Ibid.

alto.¹⁵ Nesta espécie de assédio, é importante identificar o principal agressor, ou seja, quem iniciou com o assédio, dos que são conduzidos a ter comportamentos hostis.

1.4 Sujeitos envolvidos no assédio

São três os sujeitos envolvidos na relação de assédio moral: a vítima, o espectador e o agressor.

1.4.1 A vítima

As vítimas do assédio moral, geralmente são pessoas que têm responsabilidades e que trabalham bem, mas são ingênuas, pois acreditam nos outros. Essas pessoas são vítimas, justamente, porque possuem algo que o assediador não tem e com isso acabam sendo alvo de inveja e de ações perversas. Tais ações reduzem a auto-estima e a autoconfiança, levando a vítima a desacreditar em si mesma e a se culpar por tudo o que acontece de errado.¹⁶ De acordo com a psiquiatra Marie-France Hirigoyen, a vítima é escolhida porque de um modo ou de outro, tornou-se incômoda e só interessa ao agressor na medida que é utilizável e passivamente aceita a sedução.¹⁷ Ela fica fragilizada e por isso, acaba tendo comportamentos induzidos pelo agressor. Com o passar do tempo, a vítima começa a apresentar sintomas de doenças, tanto psíquicas como físicas e assim, acaba tendo que se ausentar do trabalho.

Qualquer pessoa poderá ser vítima desse abuso moral, tanto homem como mulher, porém existem alguns tipos de pessoas que correm mais risco de sofrer esta agressão, tais como: uma pessoa sozinha no ambiente de trabalho, como por exemplo, uma única mulher num escritório de homens; uma pessoa estranha, ou seja, que tem algum diferencial ou que pertença a uma minoria pode despertar a inveja dos outros; mulheres grávidas; uma pessoa jovem bem sucedida, que recebe elogios constantes e que tem qualquer coisa a mais que os

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.112.

¹⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p 63.

¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

outros.¹⁸ Nota-se que as situações que mais chamam a atenção do agressor ocorrem com mulheres.

1.4.2 O espectador

Em relação aos espectadores, pode-se dizer que são todos aqueles colegas, superiores e encarregados da gestão de pessoal, que de alguma forma participam dessa violência e a vivenciam. Existem dois tipos de espectadores, os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os passivos são aqueles que não estão envolvidos diretamente, mas são responsáveis porque não fazem nada para acabar com a ação originada pelo agressor. Já os ativos são aqueles que não agem frontalmente com a vítima, mas lateralmente, ajudando o verdadeiro agressor a acabar com a vítima mais rápido.¹⁹

1.4.3 O agressor

Quanto ao agressor, podemos caracterizá-lo como toda e qualquer pessoa que em certo momento de crise, acaba tomando atitudes perversas para se defender. É uma pessoa que sente vontade de se vingar do outro a todo o momento e não descansa até conseguir destruir sua vítima. Existem alguns tipos clássicos de agressores, como por exemplo: o instigador, que está todo tempo querendo atacar a vítima; o casual, que surge sempre a partir de um conflito sem sentido, em que ele se presume inocente e prossegue com o conflito até destruir o adversário, que se torna sua vítima; o colérico, que sempre descarrega sua raiva e seu mau humor nos outros e o frustrado, que tem uma inveja excessiva dos outros.²⁰

Assim, o agressor se mostra uma pessoa vazia, sozinha e que sente prazer em criticar as pessoas, pois se julga superior e moralista em todos os aspectos com relação às outras pessoas.

¹⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 64.

¹⁹ Ibid. p. 62-63.

²⁰ Ibid. p. 64.

2 CONDUITAS CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL

2.1 Práticas mais freqüentes no serviço público e nas empresas

Existe muita diferença entre o assédio sofrido no setor privado e do sofrido no setor público. No setor privado ele dura menos tempo, em função da instabilidade na relação de trabalho e em geral termina com a saída da vítima. Já o setor público é um dos lugares onde o assédio moral se apresenta de forma mais dolorosa e marcante. Ele se manifesta com alguns contornos especiais, em razão da garantia de estabilidade do vínculo funcional, por isso pode durar muito mais tempo.

Não há tantos assediadores no serviço público como há no setor privado, mas esses poucos são muito mais perversos. As agressões morais geralmente são bem sutis, difíceis de serem avaliadas e estão relacionadas com disputas de poder, diferentes da esfera privada, onde o assediador tem o objetivo de fazer o empregado desanimar até que ele resolva pedir demissão.²¹

A cada dia que passa, o assédio moral se torna mais freqüente nas repartições públicas, a essa situação podemos atribuir o fato de que a maioria das pessoas que assumem os cargos de chefia são despreparadas ou assediam por pura perseguição a um determinado indivíduo, tornando o ambiente de trabalho carregado de situações perversas.

Diversas são as formas de manifestações do assédio moral, sendo as mais comuns:²²

- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

²² SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano**. Disponível em: <<http://www.wagner.adv.br>>. Acesso em: 22 set. 2010

- segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, em casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- induzir a vítima ao erro;
- criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadir, inclusive, o espaço profissional;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao funcionário;
- atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- estabelecimento de vigilância especificamente sobre o funcionário considerado;
- divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador;
- advertência em razão de atestados médicos ou de reclamações de direitos;
- retirar da vítima sua autonomia;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- imposição de sobrecarga de trabalho.

Todas essas formas de assédio citadas acima costumam ser praticadas pelo assediador, de maneira repetida e regular, deixando a vítima completamente desestabilizada e fragilizada. Uma pesquisa realizada por Margarida Barreto, em empresas públicas e privadas

de diferentes categorias, aponta para um índice nacional de 33% de assédio moral, e mostra que as situações mais vivenciadas são:²³

Predomínio de instruções confusas e imprecisas. 65%.

O bloqueio ao trabalho e atribuir erros imaginários. 61%.

Ignorar a presença do outro. 55%.

Solicitar trabalhos urgentes para, posteriormente, jogá-los no lixo ou deixá-los na gaveta. 49%.

Mandar o (a) trabalhador(a) realizar tarefas abaixo da sua capacidade profissional (servir cafezinho, limpar banheiro), fazer comentários maldosos em público. 41%.

Não cumprimentar. 38%

Impor horários injustificados ou forçar a pedir demissão. 35%.

Impedir de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissionalmente e pessoalmente; retirar o material necessário à execução do trabalho (fax, computador, telefone), isolando do convívio com os colegas. 33%.

2.2 O que não é considerado assédio moral

Nem todas as situações que ocorrem no ambiente de trabalho podem ser consideradas como assédio moral, já que algumas acontecem em decorrência do estresse, das virtudes do conflito, da gestão por injúria, das agressões pontuais e das imposições profissionais.²⁴ Mas, é bem verdade, que se essas situações se tornarem habituais poderão dar origem ao assédio moral. Assim, é necessário fazer uma distinção entre todos esses comportamentos e o assédio para podermos observar em que momento ele pode começar a ocorrer a partir dessas situações.

²³ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O risco Invisível no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <www.redesaude.org.br >. Acesso em: 22 set. 2010.

²⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

2.2.1 *O estresse e as más condições de trabalho*

O estresse é um estado biológico gerado em razão de sobrecargas e más condições de trabalho. Mesmo sendo considerado um sofrimento, é temporário e o indivíduo consegue administrá-lo. Porém, se a pessoa não conseguir reagir porque a agressão se tornou intensa, além de perceber que está sendo alvo de críticas maldosas e humilhantes, aí sim, poderá ser o início de um assédio moral.²⁵

Trabalhar em um local pequeno e com pouca iluminação pode propiciar o surgimento do estresse, uma vez que o empregado fica com o seu trabalho prejudicado.

Entretanto, este tratamento não pode ser específico ou intencional para um funcionário, pois aí teremos uma situação em que se deseja prejudicar uma única pessoa. Nesse caso, teremos configurado novamente o assédio.²⁶

O assédio é sem dúvida, muito mais que um estresse, pois faz com que a pessoa perca a auto-estima e sofra uma brutal desilusão aliada com uma perda de confiança em seu ambiente de trabalho.

2.2.2 *As virtudes do conflito*

Outra situação que deve ser diferenciada do assédio é o conflito. Pode-se dizer, que a principal diferença entre os dois é que no assédio sempre existe algo escondido, não falado, já no conflito tudo é falado.

Num conflito, existe uma igualdade entre os protagonistas, ou seja, cada um pode defender sua posição, o objetivo é fazer alguma mudança dentro do ambiente de trabalho. Ele pode acabar tanto espontaneamente como por meio de mediação, mas enquanto não estiver solucionado, tende a aumentar através da busca por novos aliados. Caso esse conflito se prolongue no tempo e não seja mais possível observar uma relação de igualdade, e sim, uma

²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 19-20.

²⁶ Ibid.

relação dominante-dominado, teremos a caracterização do assédio, onde o dominante tenta humilhar o dominado, fazendo com que este perca sua identidade. Assim, percebe-se que não há mais um conflito, pois não se está mais levando em consideração a opinião do outro e está sendo vedada qualquer possibilidade de mudança.²⁷

2.2.3 A gestão por injúria

A gestão por injúria constitui outro comportamento diferente do assédio, tendo em vista que este último é escondido e o primeiro é notado por todos.

Segundo a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, a gestão por injúria é um tipo de comportamento despótico de alguns administradores despreparados, onde eles submetem os empregados a uma pressão muito grande, além de os tratarem com violência e com total falta de respeito.²⁸

Às vezes é difícil distinguir o assédio da gestão por injúria, já que os gestores também adotam procedimentos perversos, como colocar os empregados uns contra os outros.²⁹

2.2.4 As agressões pontuais e outras formas de violência

Uma agressão pontual se caracteriza por ser uma atitude impulsiva e isolada. É considerado um ato de violência que traz consequências destruidoras para as suas vítimas, mas é diferente do assédio, pois este é premeditado e constante.³⁰

Existem também outras formas de violência que mesmo fazendo mal para os empregados não podem se confundir com o assédio, tais como: violência à mão armada e verbal dentro da empresa; violência física e sexual. Todas essas violências são graves e a empresa deve tentar encontrar meios para proteger seus empregados.

²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 24-28.

²⁸ *Ibid.*, p. 28.

²⁹ *Ibid.*, p. 29.

³⁰ *Ibid.*, p. 30-31.

2.2.5 *As imposições profissionais*

Muitas pessoas costumam confundir uma crítica construtiva ou uma necessidade do órgão com o assédio moral. Principalmente no serviço público, há muitas imposições que são normais e não devem ser confundidas com o assédio que constitui um abuso.³¹

Algumas vezes, o superior hierárquico tenta advertir o seu subordinado, mas com o objetivo de motivar e não com o sentido de humilhar ou tentar explorar o empregado.

Portanto, é necessário tanto que o gestor saiba transmitir sua mensagem, como o subordinado saiba diferenciar o assédio de uma imposição importante para o órgão.³²

2.3 **Diferenças entre o assédio sexual e o assédio moral**

É muito comum as pessoas confundirem o assédio moral com o assédio sexual, pelo fato desses dois institutos iniciarem com a mesma denominação “assédio”, porém, são distintos um do outro.

O assédio sexual é uma prática bem conhecida no ambiente de trabalho, ocorre quando a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual feita pelo seu superior hierárquico, sob pena de ser bastante prejudicada no trabalho, caso não ceda aos desejos sexuais. Este tipo de assédio pode se manifestar de três formas, quais sejam: um ataque físico a vítima, de forma bem ousada ou sutil; conduta verbal onde o assediador apresenta suas propostas sexuais e já faz suas ameaças, caso não seja atendido e conduta não verbal, onde o assediador mostra o que quer por meio de gestos ou escritos.³³

Tanto o assédio moral como o sexual pode ser praticado e ter como vítima um homem ou uma mulher. Em ambos, a vítima se sente coagida e fica com medo de ser prejudicada no trabalho, já que os dois tipos são práticas comuns dos superiores hierárquicos.

³¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 34.

³² *Ibid.*, p. 35.

³³ OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 24.

Mas, o assédio moral, e algumas vezes o assédio sexual poderão ocorrer também por parte dos colegas de mesma hierarquia ou por aqueles de hierarquização inferior.³⁴

Mesmo com todas essas semelhanças, existem ainda diferenças significativas entre o assédio moral e o assédio sexual. A principal delas é o fato do assédio sexual ter sido reconhecido como crime pela legislação brasileira, através da Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o art. 216-A no Código Penal Brasileiro, com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento prevalecendo-se o agente de tal condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois).

De acordo com este artigo, podemos perceber que para caracterizar o assédio sexual deve haver, necessariamente, uma relação hierárquica entre os envolvidos.

Porém, vale ressaltar, que o legislador deixou de prever o assédio sexual por parte de pessoas que não possuem ascendência hierárquica sobre a vítima.³⁵

Outra divergência, é que o assédio moral apenas vai existir se a conduta ocorrer várias vezes e habitualmente, ao passo que para existir o assédio sexual basta uma única conduta que deixe claro as investidas sexuais. As ações no assédio moral são bem mais organizadas e interligadas e vão destruindo a vítima aos poucos, sem que as pessoas do mesmo ambiente de trabalho percebam. Já no assédio sexual as ações são mais arrojadas e por isso, as pessoas que estão no mesmo ambiente de trabalho acabam percebendo.³⁶

Por fim, tais institutos diferem-se em seus objetivos finais. No assédio moral, o objetivo é afastar ou eliminar a vítima do local de trabalho, por meio de licença médica ou demissão. Em alguns casos, o objetivo também pode ser manter a vítima sob controle. No assédio sexual o objetivo é obter alguma vantagem sexual da vítima.³⁷

³⁴ Ibid., p. 24-25.

³⁵ Ibid., p. 25.

³⁶ OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 26.

³⁷ Ibid., p. 27.

Diante do exposto, ficou claro que esses dois fenômenos possuem características e objetivos próprios, mas é importante mencionar que o assédio sexual frustrado poderá originar o assédio moral como forma de vingança.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Para a vítima

Toda e qualquer conduta freqüente contra uma pessoa no seu ambiente de trabalho afeta tanto sua vida profissional como sua vida pessoal, além de atentar contra sua dignidade. O assédio pode levar a vítima à degradação ou até mesmo ao suicídio.³⁸

Inicialmente, as conseqüências sofridas pelas vítimas do assédio moral são: o cansaço, o nervosismo, o stress, distúrbios do sono e ansiedade misturada com um sentimento de impotência. Tais conseqüências poderão ser agravadas de acordo com a duração e a intensidade da agressão.³⁹

A pessoa assediada tenta se defender e enfrentar a situação, mas muitas vezes não consegue, em decorrência das humilhações sistemáticas, que a deixam apática, triste, depressiva, com complexo de culpa, baixa auto-estima e desinteresse por seus próprios valores. Além desses efeitos psíquicos, há também os físicos como dores na coluna, dor no estômago, ânsia de vômito e muitos outros dependendo da pessoa.⁴⁰

A intensidade das conseqüências sobre as vítimas de assédio depende de alguns fatores, como: a relação existente entre a vítima e o assediador e o número de participantes envolvidos na prática do assédio. Este último fator é muito importante, uma vez que, as conseqüências serão bem mais graves se a agressão partir de um grupo do que se vier de uma única pessoa.⁴¹

A vítima atingida sofre prejuízos significativos na sua saúde, no ambiente de trabalho, na vida familiar e no convívio social. Devido à agressão, o ambiente de trabalho se torna cada vez mais hostil e tenso, fazendo com que a vítima se sinta isolada e insatisfeita, o que acaba gerando alterações comportamentais que rompem com o equilíbrio das relações entre ela e sua família, com a sociedade, com colegas e chefes de trabalho. Tal situação

³⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 85.

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 159.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid. 119.

propicia o uso de drogas e a ingestão demasiada de bebida alcoólica, pois o indivíduo está fragilizado e com um grande conflito interno.⁴²

As conseqüências do assédio continuam marcando a vítima até mesmo quando ela já foi demitida ou deixou o emprego, comprometendo assim, a procura por novo trabalho. Ela fica sem motivação e sem confiança para mostrar num novo órgão que é capaz de desempenhar um bom serviço.⁴³

Além de todas essas conseqüências físicas e psíquicas, podemos citar ainda, as econômicas como: perda de renda, em razão do desemprego; despesas com advogado; despesas médicas não reembolsadas e necessidade de tratamento.⁴⁴

Portanto, são notáveis os efeitos maléficos e o desequilíbrio emocional que a vítima sofre. Em pesquisa realizada pela OIT, ficou comprovado o dano e agravo causado à saúde dos trabalhadores, em razão do aumento de vivências depressivas e distúrbios psíquicos.⁴⁵ Uma pesquisa realizada com 44 mulheres e 20 homens vítimas de assédio no ambiente de trabalho mostra que as conseqüências mais vivenciadas são:⁴⁶

Sintomas Mulheres - % Homens - %

Crises de choro 95 40

Dores generalizadas 100 60

Palpitações, tremores 68 55

Sentimento de inutilidade 100 90

Insônia ou sonolência excessiva 90 100

Depressão 90 75

Diminuição da libido 79,5 50

⁴² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 85-87.

⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 159.

⁴⁴ Ibid., p. 122.

⁴⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O risco Invisível no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <www.redesaude.org.br>. Acesso em: 5 out. 2010.

⁴⁶ OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 48.

Desejo de vingança	61,4	85
Hipertensão	52,3	65
Dor de cabeça constante	75	55
Distúrbios digestivos recorrentes	66	60
Distúrbios compulsivos diversos	77	75
Idéia de suicídio	40	65
Falta de apetite	48	55
Falta de ar	25	65
Ações de fuga (bebida, cigarro, drogas etc)	60	70
Tentativa de suicídio	07	20
Síndrome da fadiga crônica	57	80
Síndrome do pânico	34	25

3.2 Para o ambiente de trabalho e a empresa

A consequência mais grave do assédio moral para a empresa é, sem dúvida, a diminuição da produtividade, pois está diretamente relacionada com o ânimo e a satisfação do trabalhador em seu ambiente de trabalho.⁴⁷

A organização tem que oferecer um ambiente de trabalho saudável, onde não haja perseguições e nem desrespeito a dignidade do trabalhador, pois senão haverá constantes licenças por motivo de saúde e desmotivação, gerando assim, uma enorme improdutividade. Esta falta de produção repercute na lucratividade da empresa, fazendo com que esta tenha prejuízo. E mesmo que o empregado assediado continue trabalhando e não mencione nada

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

sobre a violência, o assédio vai destruir a vítima e o ambiente de trabalho, originando da mesma forma, queda na produtividade.⁴⁸

Outra consequência seria a mudança constante de mão-de-obra e o custo com pagamento de indenizações e verbas rescisórias em razão da demissão. A substituição de um empregado sai muito caro para uma empresa, tendo em vista, que irão ser realizados investimentos no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado. Além disso, enquanto o novo empregado ainda não está apto a desenvolver as mesmas tarefas e com o mesmo ritmo do antigo empregado, a empresa vai tendo uma diminuição significativa na sua lucratividade.⁴⁹

3.3 Para a sociedade e o Estado

Diante dos problemas de saúde sofridos pela vítima, em razão do assédio, tem-se uma enorme despesa com tratamento médico, que pode ser pago pelo Estado, se a licença for superior a quinze dias, trazendo prejuízo para a coletividade. Além disso, ainda há o pagamento de seguro-desemprego e dependendo da consequência dessa agressão sobre a vítima, pode até ser que ela tenha que se aposentar precocemente, dando origem a mais esse ônus. Portanto, dependendo da situação econômica em que se encontra o país, essas despesas podem girar em torno de bilhões.⁵⁰

Assim, vimos que o problema do assédio traz consequências previdenciárias relevantes e por isso precisa ser enquadrado na legislação previdenciária como um acidente de trabalho do tipo doença, para que seja garantida a prestação previdenciária às vítimas.⁵¹

O assédio moral, ainda, gera outras consequências para a sociedade, que são: o medo, a fragilidade e a angústia. Esses sentimentos se alojam até mesmo nos indivíduos que nunca foram assediados, provocando uma situação em que as pessoas perdem a autoconfiança e o

⁴⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Ed. Juruá, 2005, p. 87-88.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 101-102.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 122.

⁵¹ ALKIMIN. *op. cit.*, p. 89-91.

crédito no mundo do trabalho.⁵² Com isso, a tendência é que as pessoas, ao ingressarem no serviço público ou numa empresa, terão receio de conviver com os colegas no ambiente de trabalho e ficarão muito inseguras em relação ao desenvolvimento do próprio trabalho, pois temerão ser alvo de assédio. Isso, quando não confundirem qualquer atitude ou conduta, tanto dos colegas como dos superiores, com assédio, fazendo com que o ambiente de trabalho acabe ficando desagradável, em função de uma paranóia do trabalhador. Daí observa-se que o assédio é prejudicial para o Estado e para a sociedade como um todo.

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 122.

4 AÇÕES PREVENTIVAS

4.1 Medidas que podem ser tomadas pelos trabalhadores e pela sociedade

A prevenção contra o assédio moral é, em muitos casos, mais importante que a criação de uma lei, tendo em vista que é melhor evitar do que esperar que essa situação ocorra para tomar as providências jurídicas cabíveis de punição ao agressor. O trabalho preventivo no nível da sociedade deve começar desde a escola, que é onde se tem as primeiras relações de convivência. É na escola que devemos aprender a respeitar o próximo e as suas peculiaridades, para que na idade adulta tenhamos uma boa relação com os colegas de trabalho.⁵³

Já no nível dos trabalhadores, para a prevenção ser eficaz deve haver uma conscientização dos mesmos em relação à possibilidade de existência do assédio moral em seu ambiente de trabalho e das conseqüências que ele traz, ou seja, é necessário se prevenir antes de qualquer indício.⁵⁴

Além disso, é importante que haja uma solidarização no ambiente de trabalho para intimidar os possíveis agressores. Com essa união entre o grupo ficará mais fácil encontrar soluções quando se estiver diante de uma conduta de assédio, pois se um dos trabalhadores for testemunha desse comportamento, certamente não ficará em silêncio e dará apoio a vítima. A união dos trabalhadores obriga os diretores de empresa e os poderes públicos a tomarem alguma atitude para coibir a prática do assédio.⁵⁵

Vale ressaltar, que o papel da mídia é também imprescindível para que as pessoas saibam identificar as situações de assédio e assim possam adotar medidas para se defender dessa violência.⁵⁶

Porém, quando verificado o assédio, é necessário que a vítima fique atenta e anote tudo o que acontecer, o dia e a hora, com o objetivo de obter e guardar o máximo de provas

⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 122.

⁵⁴ *Ibid.*, 311.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 322-323.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 322.

do assédio. Além disso, a vítima sempre deve conversar com o agressor na presença de testemunhas e tentar buscar o quanto antes à ajuda de uma pessoa especializada da própria empresa ou do sindicato para que receba todas as orientações necessárias. A vítima deve agir rápido, uma vez que a maior dificuldade da pessoa assediada moralmente é provar, tendo em vista que o assediador sempre nega a agressão e a maioria das pessoas que trabalham com a vítima não concordam em ser testemunhas por temerem represálias.⁵⁷

4.2 Medidas que podem ser tomadas pelos órgãos públicos e empresas

De acordo com o que já foi explorado, não resta dúvidas a respeito das conseqüências maléficas que o assédio pode trazer tanto para o empregado como para o empregador. Portanto, as medidas preventivas não podem ser tomadas apenas pelos empregados, é necessário que as empresas e órgãos públicos também tenham interesse em criar um plano de prevenção para garantir um ambiente de trabalho sadio. Tal plano é tão importante para o trabalhador como para o empregador, além de ser mais barato para o órgão tomar as medidas preventivas do que permitir que o assédio aconteça e traga prejuízos.

É sabido que a prevenção não pode alterar a vontade de fazer mal de um agressor, mas é possível limitá-la. O programa de prevenção deve fazer parte da política geral da empresa, já que a saúde no trabalho constitui um direito fundamental do empregado.

Marie-France Hirigoyen sugere que a primeira etapa de um plano preventivo, que pode ser implantado numa organização pública ou empresa, tem que ser de informação e sensibilização de todos os empregados sobre a realidade do assédio por meio de um grande debate público.

Além disso, devem ser lançadas campanhas e distribuídos folhetos e cartilhas explicativas. A segunda etapa seria a formação de uma equipe composta de especialistas, com o objetivo de escutar as vítimas. Esses especialistas poderiam ser representantes sindicais ou pessoas que sejam sensíveis a esse problema e queiram ajudar. A terceira etapa seria o treinamento de funcionários do departamento de recursos humanos em relação à

⁵⁷ SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano**. Disponível em: <<http://www.wagner.adv.br>>. Acesso em: 05 out. 2010.

administração dos casos existentes, às providências de prevenção a serem adotadas e a forma de detectar o problema.

Por fim, a quarta etapa seria a redação de uma agenda social, em que se colocariam os principais valores da empresa ou órgão e as sanções previstas nos casos de transgressão.

Esclareceria as definições de assédio moral e sexual e estabeleceria as pessoas que deveriam ser procuradas quando alguém se sentisse vítima.⁵⁸

É bem verdade, que para um programa como esse trazer resultados efetivos tem que haver mudanças na própria forma de administrar a empresa ou órgão público e no relacionamento dos dirigentes com o funcionário ou empregado. Para tanto, algumas medidas essenciais devem ser tomadas, tais como: dar boas condições de trabalho; prestar atenção em discretas atitudes maldosas, que estejam ocorrendo no ambiente de trabalho; chefiar os subordinados com respeito, para evitar um mal-estar; fortalecer a comunicação nas relações profissionais e tentar identificar as pessoas que estão com alguma dificuldade.⁵⁹

Além dessas medidas, ainda é fundamental, para colocar em prática um programa de prevenção, inserir nos regulamentos internos que o assédio moral não é admitido, caso ocorra será severamente punido e enfatizar que a responsabilidade pela prevenção cabe a todos, tanto a empregados como empregadores.⁶⁰

Ainda, vale mencionar, que a parceria entre empresas ou órgãos públicos e os sindicatos podem tornar a prevenção mais efetiva no âmbito das relações de trabalho.

O objetivo do programa e das medidas preventivas é tentar construir uma estrutura de trabalho sólida e sadia, na qual as pessoas se respeitem. Com isso, as empresas e os órgãos públicos terão trabalhadores mais motivados e conseqüentemente, um aumento na produtividade.

⁵⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 325-327.

⁵⁹ Ibid., p. 313-317.

⁶⁰ Ibid., p. 321.

4.3 Medidas que podem ser tomadas pelos sindicatos

Sem dúvida, os sindicatos exercem um papel relevante no combate ao assédio moral, até mesmo porque grande parte dos dirigentes sindicais sofre essa violência nas relações de trabalho. Por essa razão, além da parceria que deve existir entre as empresas ou órgãos públicos e os sindicatos, é imprescindível que este último também tenha seu próprio programa de prevenção. Eles são responsáveis pela divulgação e informação sobre o assédio para que empregados tenham consciência e saibam como se defender.

Praticamente todos os sindicatos, hoje, confeccionam cartilhas, que educam e servem de advertência para os superiores hierárquicos, de forma que saibam dos riscos de uma obrigatória indenização por comportamentos que levam ao assédio. Também, organizam palestras e possuem psicólogos para atender os trabalhadores que estiverem passando por essa situação, além de serem realizadas campanhas de esclarecimento para despertar a consciência dos servidores, por meio de manifestações artísticas. Outra medida que pode ser adotada pelo sindicato é a inclusão do assédio moral no plano de lutas da categoria, já que só a existência de uma lei não resolve por completo o problema. É importante que nesse plano de lutas esteja inserido mecanismos de prevenção e de defesa, dando visibilidade ao problema.⁶¹

⁶¹ SINTRAJUD. **Assédio Moral no Serviço Público**. Disponível em: <<http://www.sintrajud.org.br>>. Acesso em: 10 out. 2010.

5 LEGISLAÇÃO E PROTEÇÃO JURIDÍCA

5.1 Dano moral

O dano moral é considerado um prejuízo que não afeta o patrimônio econômico, mas sim a mente e a reputação da vítima. Este tipo de dano é aquele que atinge tanto a saúde mental como física, a estética, a integridade física e principalmente, a liberdade, a honra e os valores de uma pessoa. Traz como consequência depressão, a privação do bemestar, amargura, padecimento, inquietação mental e perturbação da paz.⁶²

No sentido jurídico, o dano moral pode ser definido como sendo uma ofensa ou violação que não fere os bens patrimoniais de uma pessoa, mas seus bens de ordem moral, os que se referem a sua liberdade, profissão, nome, imagem, honra, à sua pessoa ou à sua família.⁶³ Em outras palavras, o dano moral implica na transgressão aos direitos da personalidade.

Desde muitos anos, o dano moral é amparado em preceitos normativos e neles já configuravam a obrigação de reparar os danos causados a pessoa. Esses preceitos normativos eram o Código de Ur Nammu, o Código de Hamurabi, as Leis de Manu, o Alcorão e até mesmo a Bíblia Sagrada.⁶⁴

O Código Civil de 1916 em seu art. 76 previu que para propor uma ação era necessário ter interesse econômico ou moral e o art. 159, estabeleceu a reparação do dano nos casos em que uma pessoa causar prejuízo ou violar direito de outra por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, porém os referidos dispositivos não eram muito claros em relação a reparação do dano moral. Em razão disso, havia muitas discussões entre os doutrinadores que não conseguiam chegar a um consenso. Com o apoio do Supremo Tribunal Federal, o Direito Brasileiro apenas admitia a reparação do dano moral quando afetava o patrimônio da vítima, limitando-a ao dano material, tendo em vista que não era costume indenizar materialmente o dano moral. Após alguns anos, finalmente, o dano moral

⁶² VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil. v. II: Teoria geral da obrigações e Teoria geral dos contratos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

⁶³ ALMEIDA, Lucio Rodrigues de. **O Dano Moral e a Reparação Trabalhista**. Rio de Janeiro: Aide, 1999, p. 53.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 55-62.

passou a ser matéria constitucional prevista no art 5º, incisos V e X da Constituição de 1988, onde está prevista uma indenização como proteção a direitos individuais. Daí em diante, a reparabilidade deste tipo de dano foi admitida de forma ampla e não está mais ligado à caracterização de prejuízo de ordem patrimonial.⁶⁵ Ainda, o novo Código Civil para acabar com qualquer conflito que poderia surgir, inseriu no conceito de ato ilícito o dano moral, dispondo o seguinte:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão, voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

É importante enfatizar que, nem toda violação a direitos referentes a personalidade pode ser considerado dano moral ressarcível, embora a transgressão desses direitos configure o dano. Às vezes passamos por situações que nos causam sofrimento, depressão, tristeza, mas que são decorrentes de aborrecimentos normais da vida em sociedade e que por isso, não são passíveis de indenização.⁶⁶

No âmbito das relações de trabalho, observa-se que uma das características do contrato de trabalho é a pessoalidade e a sucessividade. Pessoalidade, quer dizer que o empregado, pessoalmente, tem a obrigação de prestar os serviços e na sucessividade presume-se que a relação de emprego será duradoura. Como esse contrato refere-se a prestação de serviços não-eventuais, isto significa que o empregado deve ficar sempre a disposição do empregador. Dessa forma, observamos que está em constante risco alguns direitos relacionados à personalidade, como a imagem, a honra, a intimidade e outros, fazendo com que a relação de emprego seja fonte da ocorrência de danos morais.⁶⁷

No decorrer da relação de emprego, existem inúmeras maneiras de ocorrer o dano moral como, por exemplo, quando o empregador ameaça transferir o empregado para outro lugar sem nenhuma justificativa, apenas para prejudicá-lo ou quando o empregador resolve demitir o empregado sem motivo e mais tarde passa a dar informações que denigrem a imagem do trabalhador diante dos futuros interessados a dar-lhe emprego, ainda, podemos citar também os casos de assédio sexual. Tais situações humilham o empregado e ofendem a sua imagem e honra, gerando, claramente, o dano moral de ordem trabalhista. Nesse caso,

⁶⁵ ALMEIDA, Lucio Rodrigues de. **O Dano Moral e a Reparação Trabalhista**. Rio de Janeiro: Ed. Aide, 1999, 55-61.

⁶⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2001.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 140.

como a violação aos direitos personalíssimos se deu em razão do relacionamento mantido com o empregador ou ex-empregador, somente o Direito do Trabalho pode resolver a questão segundo suas normas e princípios.⁶⁸

No tocante ao assédio moral, conforme já foi mencionado anteriormente neste trabalho, são atacados os direitos essenciais da pessoa, ou seja, a vítima sofre danos pessoais, como atos discriminatórios, ameaças constantes, violação da intimidade, ofensa à honra dentre outros. Assim, o assédio moral é tido como uma espécie do gênero dano moral, já que qualquer conduta do assediante tem reflexo na vida do trabalhador. A pessoa assediada, de acordo com a classificação doutrinária sofre os efeitos de um dano moral puro, que é aquele que viola o direito inerente à personalidade do emprego, ou seja, ocorre quando o empregador, de forma reiterada humilha o empregado diante dos colegas. Além deste tipo de dano, a vítima também sofre o denominado dano indireto, caracterizado pela conduta ilícita do empregador quando, por exemplo, ele sem justificativa nomeia o funcionário para um cargo inferior ao exercido, gerando uma redução salarial e ferindo sua dignidade.⁶⁹

Podemos perceber, então, que a relação de emprego envolve uma relação pessoal, na qual tanto os empregados como os empregadores possuem direitos e obrigações recíprocas. Logo, é importante que ambas as partes procedam com boa-fé, ou seja, com lealdade e honestidade para não causarem o dano. Já que, uma vez caracterizado o dano moral e/ou material terão o dever de indenizar a vítima.

É necessário mencionar que o pedido de reparação por dano moral e material originado pelo assédio moral, por ser decorrente da relação de emprego, será da competência da Justiça do Trabalho, apesar da questão afetar o direito civil, cujo assédio moral se enquadra no conceito de ato ilícito previsto no já mencionado art. 186 do novo Código Civil. Tal entendimento teve que ser pacificado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), já que parte da doutrina e da jurisprudência negava a competência da Justiça do Trabalho para apreciação e julgamento do pedido de indenização por danos morais e materiais. Dessa forma, podemos afirmar com segurança que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar a questão.⁷⁰

⁶⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

⁶⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 112.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 123-124.

5.1.1 Critérios para a fixação de indenização por dano

A reparação do dano moral trabalhista pode ocorrer de duas formas, quais sejam: por meio da retratação, em que através de publicações tenta-se amenizar os efeitos do dano e por meio do pagamento em dinheiro de indenização. Porém, para o Direito Brasileiro, a reparação do dano através de indenização sempre será exigível, mesmo que haja a retratação.⁷¹

No dizer de Pontes de Miranda, há de se indenizar todo o dano. Por todo o dano devemos entender como sendo o dano em si e as repercussões do dano na esfera jurídica do ofendido.⁷² A indenização seria uma espécie de compensação do prejuízo, que deve ser a mais completa possível, já que tentar limitar a reparação é o mesmo que fazer a vítima suportar o resto dos prejuízos não indenizados. Em razão disso, torna-se bastante difícil fixar um valor econômico para a violação de um direito que é incomensurável.⁷³

É bom lembrar, que o assédio moral, além dos danos morais pode gerar também danos materiais, ambos passíveis de indenização. No caso de danos materiais para que haja indenização é necessária à comprovação do assédio, do prejuízo e da relação de causalidade entre o assediado e o assediador. Já para a indenização por danos morais é necessário apenas provar a ocorrência do assédio, uma vez que não há como produzir provas da dor, do sofrimento e da humilhação.⁷⁴

Vale ressaltar, que a natureza da indenização por danos materiais é ressarcitória e por danos morais é compensatória da dor sofrida pela vítima, além de ser um meio para fazer com que o agressor seja penalizado de modo a impedir que reitere a conduta ilícita.

Desta forma, comprovado o assédio moral, estará configurado o dano moral, e possivelmente o dano material, em razão da despedida imotivada. Após tal comprovação será fixada uma indenização pelos danos causados. Na avaliação para estipulação de um valor, o juiz deve medir, primeiramente, o grau de seqüela produzido, que irá variar de pessoa para

⁷¹ ALMEIDA, Lucio Rodrigues de. **O Dano Moral e a Reparação Trabalhista**. Rio de Janeiro: Aide, 1999, p. 119.

⁷² *Ibid.*, p. 121.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano**. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br>. Acesso em: 10 out. 2010 <<http://www.advogado.adv.br>>. Acesso em: 10 out. 2010.

pessoa e também deverá levar em consideração as peculiaridades de cada caso concreto.⁷⁵ Ives Gandra Martins “considera relevante alguns aspectos, os quais devem ser analisados pelos julgadores: extensão do dano, situação patrimonial do ofensor e intenção do autor do dano.”⁷⁶ Sendo que, este último, contribui para o aumento do valor da indenização.

Porém, é muito difícil para o juiz medir o grau da agressão sofrida, pois a vítima considera seu trabalho uma realização pessoal e profissional, que é algo que o dinheiro não compra. Na legislação trabalhista não existem regras impondo parâmetros para fixação da indenização e por isso os juízes acabam tendo que basear o valor no seu livre e prudente convencimento. Para tanto eles costumam levar em conta os seguintes critérios⁷⁷:

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano**. Disponível em: <http://www.wagner.adv.br>. Acesso em: 02 de maio de 2005.

- intensidade da dor sofrida pela vítima; □ gravidade e natureza da lesão;
- intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano; a possibilidade de retratação;
- tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa;
- permanência temporal dos efeitos do dano;
- antecedentes do agente causador do dano.

Sabendo-se que o assédio moral pode gerar tanto o dano moral, decorrente da ofensa à dignidade e personalidade da vítima, como o dano material, em razão dos prejuízos econômicos e até alimentar, causados pela condição de desemprego, constata-se que ambas as indenizações, oriundas do assédio moral, são cumuláveis. Portanto, a vítima terá direito ao recebimento das duas reparações.⁷⁸

⁷⁵ SILVA, Sônia Maria Teixeira da. **Breve Estudo Sobre Dano Moral**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br>>. Acesso em: 12 out. 2010.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 118-120.

⁷⁸ Ibi., p. 121.

5.2 Legislação brasileira, jurisprudência e necessidade de legislação específica

A primeira legislação sobre o assédio moral é a da Noruega que, em sua legislação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral. A França, apenas em 2002, criou a Lei da Modernização Social que trata do assédio moral.⁷⁹

No Brasil existem cinco projetos de leis tramitando no Congresso Nacional, com o intuito de regulamentar a questão do assédio moral. São eles:

Tipo Número-Ano Autor Resumo Situação Próximos Passos Projeto de Lei 4591- 2001 Dep. Rita Camata (PMDB)

Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8112, de 11 de novembro de 1990.

O projeto foi arquivado e encontra-se na Coordenação de Comissões Permanentes (CCP).

Projeto de Lei 4742- 2001 Dep. Marcos de Jesus (PL).

Introduz o art.136-A no Código Penal Brasileiro-Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940-, dispondo sobre o crime de assedio moral no trabalho.

Inclui como assédio moral à depreciação da imagem ou o desempenho do servidor público ou empregado em razão de subordinação hierárquica.

O projeto está pendente de votação em Plenário.

Projeto de Lei 2369- 2003 Dep. Mauro Passos (PT)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

Foi determinado o apensamento ao PL 6757/10. Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões.

⁷⁹ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Disponível em: <<http://www.foreense.com.br>>. Acesso em: 16 out. 2010

Projeto de Lei 2593- 2003 Dep. Maria do Rosário (PT)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Tramitando em conjunto com o PL 2369-03.

Projeto de Lei 4326- 2004 Dep. Maninha (PT)

Cria o Dia Nacional da Luta Contra o Assédio Moral, a ser comemorado no dia 02 de maio.

O projeto foi vetado.

Fonte: Congresso Nacional Em âmbito federal existem algumas legislações que indiretamente protegem as vítimas do assédio e que podem ser utilizadas para penalizar o agressor, enquanto não há uma regulamentação específica. Essas legislações são:

- Constituição Federal, art 1º, incisos III e IV e art. 5º, incisos V e X
- Código Civil arts. 186 e 927.
- CLT art. 483, alíneas a,b,d, e.
- Art. 4º da Lei nº 9.029 de 1995 contra a discriminação.
- Código Penal, arts. 147 (trata do crime de ameaça), 129 (trata do crime de lesão corporal), 146 (trata do crime de constrangimento ilegal), 140 (trata do crime de injúria), 139 (trata do crime de difamação) e 141, inciso III (trata-se de uma qualificadora dos crimes contra a honra).

No tocante às leis estaduais, a primeira lei aprovada foi a criada pelo Deputado Noel de Carvalho do Rio de Janeiro. Após algum tempo surgiram várias outras leis em diversos estados que já foram aprovadas ou que estão em fase de tramitação. Em relação aos Municípios, a primeira lei a tratar do assédio veio do Município de Irecemópolis-SP, mas várias outras cidades também já possuem seus projetos e suas leis publicadas.⁸⁰

⁸⁰ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.**

Assim, observamos que a legislação existente no país já tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo apreciar, julgar e conceder à vítima lesada a indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo assediado moralmente. Porém, mesmo assim se faz necessário a aprovação de uma lei específica com âmbito federal para regulamentar por inteiro a questão do assédio.⁸¹

No campo da jurisprudência, mesmo antes da utilização da expressão assédio moral, já havia uma certa preocupação com a violência contra o trabalhador. Podemos observar tal preocupação no acórdão do Exm^o Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Melo, atual Ministro do Supremo Tribunal Federal, que em 1987, quando era o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, decidiu:⁸²

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção da realidade, razoabilidade, e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t.; ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Melo).

Podemos notar que a fundamentação utilizada na época era o artigo 461, § 2º da CLT, já que apenas na Constituição de 1988, no art. 5º, X, é que foi previsto o direito a indenização por dano moral ou material.

Em 2002, surgiu o primeiro acórdão que inseriu, explicitamente, a denominação assédio moral. Após essa primeira publicação surgiram vários outros tendo sempre sua fundamentação na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, V e X, e nos arts. 461, § 2º e 483 da CLT.

⁸¹ SALVADOR, Luís. **Assédio Moral: Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte**. Disponível em: <www.jusnavigandi.com.br>. Acesso em: 20 out. 2010.

⁸² OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Disponível em: <<http://www.foreense.com.br>>. Acesso em: 20 out. 2010.

Porém, mesmo com todos esses acórdãos, leis estaduais e municipais, existe uma urgência na regulamentação do assédio moral pelo Congresso Nacional, pois tanto na esfera criminal e mais ainda na trabalhista está havendo grandes repercussões em torno desta matéria. No quadro exposto acima, referente à situação dos projetos de lei na Câmara, observamos que apenas um projeto está pronto para ser votado, que é o relativo à inclusão do assédio moral no Código Penal, este projeto é importante, mas não é tão prioritário como o projeto relativo à regulamentação do assédio moral nas relações de trabalho, já que esse teria que ser o primeiro passo.

CONCLUSÃO

Apesar da existência do assédio moral ser antiga, somente agora com a moderna organização do trabalho, embora não seja a única causa, vem ganhando relevância.

O assédio pode partir de qualquer pessoa contra um indivíduo que possui características que a incomodam diretamente dentro do ambiente de trabalho. Geralmente, as principais vítimas são mulheres e, conseqüentemente, são as que mais sofrem com essa agressão.

Não são todas as situações humilhantes e constrangedoras que caracterizam o assédio. São apenas aquelas que ocorrem com freqüência e se prolongam no tempo, tendo como principal objetivo atingir de maneira cruel a vítima.

Sem dúvida, o assédio traz conseqüências materiais, físicas e, principalmente, psíquicas para as vítimas, que para o resto das suas vidas trarão as marcas da violência sofrida. Mas, todos nós, indiretamente, somos prejudicados com esta agressão, podendo, ainda, sermos o próximo alvo, tendo em vista o rápido aumento do número de casos nos últimos tempos.

O fator que mais contribui para evitar a proliferação da violência moral que tantos prejuízos trás é a prevenção. No decorrer do trabalho foi mostrada a importância da prevenção realizada desde a escola, para que o indivíduo já cresça e ingresse no ambiente de trabalho com a consciência de que precisa respeitar e manter boas relações com o próximo. Além disso, foi explanada a relevância das campanhas de esclarecimento a respeito do tema, pois os trabalhadores precisam saber que o assédio existe e que devem se prevenir.

Ainda, como tentativa de inibir a agressão, é imprescindível uma regulamentação específica do assédio pelos legisladores, principalmente, no âmbito federal.

Contudo, a legislação vigente mesmo não contemplando o assédio explicitamente, permite a reparação por meio da indenização por danos morais e materiais, mostrando que há um certo interesse dos magistrados em tentar resolver a questão.

É bem verdade que deve haver mais discussões e um maior interesse por parte da sociedade e do Estado com relação à solução do assédio, ou pelo menos, com a redução do

número de casos. Um aumento da divulgação na mídia e no número de campanhas sobre assédio moral nas relações de trabalho também pode contribuir significativamente. O importante é que seja feito algo o mais breve possível, antes que este ilícito cruel e muitas vezes silencioso tome proporções muito maiores.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALMEIDA, Lucio Rodrigues de. **O Dano Moral e a Reparação Trabalhista**. Rio de Janeiro: Aide, 1999.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O Risco Invisível no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <www.redesaude.org.br>.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: Fundação de Assistência ao Estudante, 1985.
- DA SILVA, Sônia Maria Teixeira. **Breve Estudo Sobre Dano Moral**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br>>.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas/SP: Ed. Russell, 2004.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- _____. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assedio Moral no Ambiente de Trabalho e a Responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>
- OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Disponível em: <<http://www.foreense.com.br>>
- OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.
- SALVADOR, Luís. **Assédio Moral: Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte**. Disponível em: <www.jusnavigandi.com.br>

SINTRAJUD. **Assédio Moral no Serviço Público.** Disponível em: <<http://www.sintrajud.org.br>>

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: A Microviolência do Cotidiano.** Disponível em: <<http://www.wagner.adv.br>>.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil. v. II: Teoria geral das obrigações e Teoria geral dos contratos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.