

ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO EM FACE A VIOLAÇÃO DO PRÍNCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

MORAL HARASSMENT AND MORAL DAMAGE IN LABOR LAW FACING THE VIOLATION OF THE HUMAN DIGNITY PRINCIPLE

Rosane do Remédio Abreu Ribeiro⁶

Paulo Henrique Garcia Andrade⁷

RESUMO

O presente artigo científico tem como objeto a análise jurídica nos casos de assédio moral no trabalho, bem como o direito de indenização referente às violências sofridas pelos empregados. Este trabalho pretende mostrar como se dá a proteção jurídica ao assediado que, por ser a parte mais fraca da relação de trabalho, necessita de maior amparo por parte da legislação pátria. Faz-se também um breve estudo do direito à indenização e suas fontes na Constituição Federal, bem como os critérios de fixação do valor indenizatório em nosso país. Foi analisado o direito das vítimas, a dificuldade de estabelecer o valor do assédio moral e o tamanho do dano causado à vítima lesada. A pesquisa investigou como se deu a conquista do reconhecimento desse direito, bem como as consequências que o assédio moral traz, tanto no âmbito pessoal como no profissional. A pesquisa analisou as inovações a respeito deste tema, pouco estudado em nosso país até mesmo por juristas, operadores e estudantes de direito. Os resultados mostram que existe uma dificuldade de estabelecer o que configura o assédio moral no trabalho e o que não configura, comprometendo a fixação do valor da indenização, ficando esta, muito além ou muito aquém do dano sofrido. Identificou-se que a indenização precisa e deve assegurar a dignidade da pessoa humana, a proteção do direito à imagem e a autoestima do trabalhador. Portanto, a fixação do quantum indenizatório deve ficar a critério do magistrado de acordo com o caso em específico, levando em consideração a gravidade do dano sofrido, principalmente em relação à capacidade da vítima de retornar ao trabalho, tendo atenção para a capacidade econômica das partes. Os métodos procedimentais científicos utilizados na pesquisa são: o histórico, o comparativo, o prático e posicionamentos atuais de mestres, doutrinadores, jurisprudência e interessados no tema, que para o Brasil ainda é muito prematuro diante sua capacidade. Por fim, vislumbra-se a possibilidade de implementar uma política de prevenção e de responsabilização pelos atos dos sujeitos do trabalho, a fim de combater, prevenir e solucionar o assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Indenização. Dano. Fixação do valor da indenização.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to provide legal analysis in cases of bullying at work, as well as the right to compensation for violence suffered by employees. This work intends to show how the juridical protection is given to the harassed person, who, being the weakest part of the employment relationship, needs greater support from the national legislation. There is also a brief study of the right to compensation and its sources in the Federal Constitution, as well as the criteria for setting the compensation value in our country. Victims' rights, the difficulty of establishing the value of bullying and the extent of the damage caused to the injured victim were analyzed. The research investigated how the recognition of this right was achieved, as well as the consequences that moral harassment brings, both personally and professionally. The research analyzed the innovations on this theme, little studied in our country even by lawyers, operators and law students. The results show that there is a difficulty in establishing what constitutes moral harassment at work and what does not, compromising the fixing of the

⁶ Graduanda do 10º período de Direito – Faculdade Quirinópolis, E-mail: rosaneabreu@hotmail.com

⁷ Docente Especialista. Curso de Direito. Faculdade Quirinópolis. E-mail: phgandrade@hotmail.com

amount of the indemnity, which is far beyond or far below the damage suffered. It was identified that the compensation needs and must ensure the dignity of the human person, the protection of the right to the image and the self-esteem of the worker. Therefore, the setting of the indemnity quantum should be at the discretion of the magistrate according to the specific case, taking into account the severity of the damage suffered, especially in relation to the victim's ability to return to work, paying attention to the economic capacity of the parties. The scientific procedural methods used in the research are: the historical, the comparative, the practical and current positions of teachers, doctrines, jurisprudence and interested in the theme, which for Brazil is still very premature in view of its capacity. Finally, the possibility of implementing a policy of prevention and accountability for the acts of the subjects of work is envisaged, in order to combat, prevent and solve moral harassment at work.

Keywords: Bullying at work. Indemnity. Damage. Fixing the amount of the indemnity.

INTRODUÇÃO

A legitimação e conquista do Direito do Trabalho talvez tenha sido um dos acontecimentos mais marcantes para a experiência das ciências jurídicas dos últimos tempos, tendo reflexos claros no Estado Democrático de Direito, que com isso se tornou mais forte e mais maduro. Sendo um ramo do direito voltado principalmente à proteção da parte hipossuficiente das relações trabalhistas, o Direito do Trabalho traz consigo uma pesada carga ideológica, sendo um importante instrumento para a promoção da justiça social, minimizando as diferenças entre a classe burguesa e a classe operária, tratando os iguais como iguais e os desiguais como desiguais. Tendo por objetivo traçar regras gerais nas relações interpessoais entre patrões e empregados, entre os detentores do capital e as classes menos favorecidas, obviamente que as ofensas à legislação trabalhista submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho quase sempre se dão por atos e omissões causados pelos empregadores em detrimento de seus subordinados.

Sendo os empregados a parte hipossuficiente das relações laborativas, pode-se concluir, portanto, que as transgressões ao Direito do Trabalho quase sempre implicam também em ofensas à dignidade da pessoa humana, direito fundamental expressamente assegurado pela nossa Constituição Federal em seu Artigo 1º, inciso III. O presente trabalho ocupa-se do tratamento jurídico dado ao assédio moral nas relações de trabalho e a aplicabilidade do direito do trabalho nas relações de assédio moral no ambiente de trabalho. Embora o assédio moral nas relações entre empregados e empregadores exista desde o surgimento das relações trabalhistas, o assunto somente ganhou espaço em nosso país nos últimos anos, e vem ganhando força desde então, que por um lado é ruim, visto que demonstra o mal tratamento que os trabalhadores estão sujeitos, e por outro lado

satisfatório, pois identifica que o Direito tem se importado com o tema e com a classe trabalhadora.

Desse modo, não é de se espantar que o assunto somente tenha sido tratado pela legislação trabalhista brasileira bem recentemente. Porém, os instrumentos normativos até hoje existentes sobre o assunto são incipientes e abstratos, não tratando do assunto com a complexidade e relevância que o tema merece, principalmente no que diz respeito às relações individuais e coletivas de trabalho.

Contudo, não há como negar que o simples reconhecimento, por parte do legislador ordinário, da existência do assédio moral nas relações de trabalho representa algum avanço legislativo. Mas há de se notar que a violência reaparece todos os dias sob novas formas, sendo assim, importante que a batalha a ser travada contra o assédio moral não seja somente uma luta, mas sim uma prática diária. Por se tratar de situação antiga, mas só recentemente reconhecida por lei, verifica-se que há ainda alguma dificuldade, não somente por parte dos nossos representantes políticos, mas também por parte de toda a sociedade civil, de se reconhecer a existência do assédio moral nas relações de trabalho.

Como consequência natural e esperada da revolução industrial, no final do século XVIII e início do século XIX, o trabalho manual foi gradativamente substituído por máquinas capazes de realizar a mesma atividade em tempo ainda menor do que aquelas das linhas de produção, trazendo mais economia para os empresários, que conseguem, embora empregando menos, produzir mais a partir da industrialização de seus negócios. Todavia, essa substituição importou no crescimento desgovernado do desemprego em todos os países, trazendo ainda, alterações sócio laborais, intensificando ainda mais a disputa pelos postos de trabalho.

Atualmente o desemprego faz parte da realidade de muitos no Brasil. Existem poucas ofertas de trabalho e inúmeras demandas, fazendo com que o trabalhador se esforce de forma sobrenatural para se manter em seu posto de trabalho, se capacitando cada vez mais. Ciente da dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho no caso de uma eventual demissão, o trabalhador se diminui frente a seu patrão e é mais tolerante quanto aos assédios morais que recebe, cada vez com maior frequência, do seu empregador.

É nesse contexto que são inseridas as humilhações e constrangimentos na qual trabalhadores se submetem a tratamentos injustos, por insegurança e medo. Por isso

mesmo, talvez por estar ciente da dificuldade que seus empregados encontram de se recolocarem no mercado de trabalho caso sejam demitidos, o empregador se sente confortável em assediar moralmente seus empregados.

O assédio moral pode provocar sérias consequências à saúde das vítimas, ocasionando o afastamento do trabalhador, podendo comprometer inclusive a produtividade das empresas. Por esse mesmo motivo, várias áreas, incluindo-se aqui os juristas, vêm voltando suas atenções para os estudos nesse sentido, em prol da sociedade. Por todo o exposto, este estudo se faz fundamental, pois preocupa-se com os problemas do relacionamento humano no trabalho que geram o assédio moral e que atinge parte significativa da população.

A realidade demonstra que o número de demandas ajuizadas, com foco no dano gerado pelo assédio moral no trabalho cresce cada dia mais. Embora o ordenamento jurídico não tenha, até o momento, elaborado norma jurídica especificamente voltada para o tratamento do assédio moral nas relações trabalhistas, é sabido que inúmeras ações sobre o assunto ingressam e são solucionadas todos os anos em nossos tribunais.

A relevância do tema se dá pelo fato de que o assédio moral no trabalho fere direitos fundamentais do ser humano, sendo necessário que o ordenamento jurídico pátrio regule de maneira mais detida esse assunto, estabelecendo proibições e responsabilidades às duas partes da relação trabalhista.

Notória a preocupação dos profissionais da área médica do trabalho, psicólogos, sociólogos e juristas que buscam o tratamento e a prevenção para as pessoas atingidas pelo assédio moral. Mais do que isso, a abordagem desse tema é de grande relevância para a proteção do trabalhador, parte mais fraca da relação trabalhista e para a manutenção do Estado Democrático de Direito, que tem como objetivo maior a justiça social. Esta pesquisa visa a luta pela consciência de um Direito do Trabalho justo. Por isso, este trabalho se deu no plano da investigação dos instrumentos jurídicos existentes que seriam capazes de erradicar o assédio moral nas relações de trabalho.

Embora, não pretenda este trabalho esgotar o tema proposto, esta pesquisa visa despertar a atenção principalmente dos agentes do direito para que repensem sobre o assédio moral no trabalho e seu papel para melhorar as relações entre os trabalhadores, trazendo benefícios inclusive para as empresas. O presente estudo objetiva ainda tratar

com cuidado a análise do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil, definindo o que pode e o que não pode ser configurado como assédio moral nas relações laborais.

Ao tratar das origens, as consequências e os motivos do assédio moral, este estudo cuida ainda do exame das formas de assédio moral no trabalho, bem como suas consequências no âmbito pessoal e no âmbito profissional, além dos problemas que envolvem esse assunto e a incidência desse abuso no dia a dia dos trabalhadores. O trabalho também elenca os requisitos e práticas necessários para sanar o assédio moral nas relações de trabalho, bem como a análise das possibilidades jurídicas da aplicação do direito do trabalho a tais relações. Trata-se ainda, em um último momento, da análise de jurisprudências para entender como tal matéria vem sendo tratada no direito brasileiro atual.

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 Conceito

Conforme nos ensina Mauro Vasni Paroski, o vocábulo trabalho deriva do latim vulgar *tripaliaree*, que significa torturar. No latim clássico, o vocábulo trabalho é traduzido para o português através da expressão *tripalium*, instrumento de tortura medieval utilizado pelos romanos (PAROSKI, 2012).

Analisando as origens do Direito do Trabalho, Maria José Giannella Cataldi (2012) nos ensina que o Direito do Trabalho, por ser fruto das lutas operárias, possui diferenças significativas quando comparadas com outros ramos do direito, uma vez que o Direito do Trabalho foi concebido para reger relações desiguais entre empregadores e empregados, tendo por objetivo maior a proteção do trabalho.

Entretanto, a definição mista do Direito do Trabalho é dada por Octávio Bueno Magano, que, citado por Maurício Godinho Delgado (2014, p. 50) traz uma melhor definição deste ramo do Direito. Para ele, o conceito de Direito do Trabalho pode ser entendido da seguinte maneira: “Conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.”

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2014, p. 52), para quem o Direito do Trabalho possui duas vertentes, sendo uma individual e outra coletiva, o Direito do

Trabalho pode ser entendido em seu sentido lato pode ser definido da seguinte maneira: “Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”

Assim sendo, pode-se dizer que o Direito do Trabalho apresenta várias funções, sendo que talvez a mais importante delas seja a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Desse modo, podemos concluir aqui que o combate ao assédio moral no trabalho representa, sobretudo, uma forma de melhoria nas relações trabalhistas em vários âmbitos.

1.2 O Assédio Moral no Trabalho

Paulo Peli, em obra intitulada *O Assédio Moral: uma responsabilidade corporativa* (2014), elaborada conjuntamente com o estudioso Paulo Teixeira, colocam a definição do que é e o que vem a ser o assédio moral, e apresentam ainda suas principais características, disponibilizadas abaixo: “Atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental” (PELI; TEIXEIRA, 2014, p. 27).

Na mesma linha, também Marie-France Hirigoyen (2012), uma das maiores especialistas sobre o tema define o assédio moral em sua obra *Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Segundo ela, verifica-se a ocorrência do assédio moral nas relações trabalhistas quando da ocorrência de: “[...] qualquer conduta abusiva ou lesiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende 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” (HIRIGOYEN, 2012, p. 17).

A etimologia da expressão assédio moral é dada por Maria Aparecida Alkimin (2012). A palavra assédio deriva do verbo assediar, que significa “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar [...]”, ao passo que o vocábulo moral pode ser compreendido em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir

ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e o dever

ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo. Não há em nossa legislação pátria uma definição sobre o que venha a ser ou não ser assédio moral, não havendo sequer sua tipificação como crime, diferentemente do que acontece com o assédio sexual, tipificado como conduta ilícita no Artigo 216-A do Código Penal brasileiro.

2 DO TRABALHO AO ASSÉDIO MORAL

Apesar de a violência no trabalho ter sido analisada e denunciada há mais de um século por Karl Marx, somente nas duas últimas décadas o assédio moral tem atraído a atenção de filósofos, cientistas, médicos e demais envolvidos com a área da saúde e do trabalho (FREITAS; HELOANI; MATTOS, 2014).

Embora a prática do assédio moral no trabalho seja tão antiga quanto a própria definição do que venha a ser o trabalho, a realidade demonstra que o assédio moral é coisa mais corriqueira a cada dia que passa, se intensificando atualmente inclusive nas novas relações de trabalho, principalmente nas organizações empresariais. Contudo, percebe-se que os avanços legislativos nos mais diversos ramos do direito não são suficientes para acompanhar a evolução e a realidade dos fatos. Como consequência disso, são inúmeras as vítimas de assédio moral no ambiente laborativo que ficaram durante anos desamparados pela ciência jurídica.

Com o surgimento da propriedade privada, o homem passou a explorar a mão-de-obra numa relação hierárquica em que os mais poderosos detinham toda a produção do subordinado. Surge então o regime de escravidão, em que o trabalho era visto como uma atividade vergonhosa, devendo, portanto, ser realizado pelos escravos, considerados seres inferiores, objetos (PAROSKI, 2012).

Na Idade Média, o trabalho estava diretamente ligado à religião. A crença estabeleceu uma ideia de que o trabalho servia para purificar a alma e tornar o homem digno, ficando os servos submissos às imposições do clero e da nobreza. Após a Idade Média, com a industrialização e o capitalismo, instaurou-se a doutrina segundo a qual o trabalho deveria ser concebido como possibilidade para a ascensão social. Segundo essa doutrina ideológica, a sociedade era formada por classes. A ascensão social do indivíduo,

ou o seu declínio, condicionava-se única e exclusivamente ao seu próprio comportamento na sociedade (FREITAS; HELOANI; MATTOS, 2014).

É neste ponto da história em que se deu a reestruturação das relações sociais, objetivando garantir melhores condições aos detentores dos meios de produção, em que o homem foi alienado do que produzia com seu trabalho, transformando para pior as condições de trabalho nas oficinas, nas fábricas e em todos os segmentos econômicos. Como consequência da substituição da mão-de-obra pelas máquinas, surge o desemprego em massa.

Os trabalhadores se tornam extremamente competitivos, passam a temer o desemprego e o subemprego e se submetem a qualquer situação para manter o emprego. É nesta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos; pelo excesso de oferta de mão-de-obra; e pela redução dos postos de trabalho é que se constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral (FREITAS; HELOANI; MATTOS, 2014).

Fato é que, mesmo depois da abolição da escravatura, ainda são comuns as práticas de assédio moral nas relações trabalhistas. Cada vez mais, novas políticas de gestão na organização do trabalho vêm sendo utilizadas pelas grandes corporações, deixando de lado a saúde e a dignidade do trabalhador. Neste ponto, vale lembrar que estamos vivendo a realidade pós

moderna, caracterizada por custos baixos, trabalhos rápidos e pelo individualismo. Surge aqui, um cenário onde o trabalhador passa a “vender sua alma” para o empregador, ultrapassando metas, lutando contra sua própria condição humana, nem que para isso tenha que passar por cima de qualquer pessoa, tornando-se um sujeito robótico, antiético e ganancioso.

Marcus de Oliveira Kaufmann (2014), em seu artigo “O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores”, publicada na Revista LTr, ensina que, para resolver o problema do assédio moral em nosso país, é de fundamental importância que se proceda antes à uma mudança na estrutura dos sindicatos dos empregados, uma vez que nem mesmo estes sindicatos refletem os problemas e dificuldades vivenciados pela classe que representam:

A estrutura vertical e piramidal sindical é incompatível com a reestruturação produtiva, com a horizontalização da empresa, com a fragmentação da classe trabalhadora e a consequente dispersão dos trabalhadores pelas empresas periféricas. Desse modo, a estrutura sindical pátria atual afastasse dos problemas vividos pelo trabalhador, incluindo-se como tais, o abuso patronal nos moldes do assédio moral (KAUFMANN, 2014, p. 1.202).

A competição trabalhista e a competição de sucesso entre as empresas têm causado prejuízos nas relações afetivas, atacando diretamente os valores humanos, não se permitindo imperfeições, apesar de que nada é perfeito, principalmente, porque o ser humano é possuidor de emoções, fraquezas e falhas (PAROSKI, 2012).

Pensamento este que é corroborado por Freitas, Heloani e Barreto:

Um ambiente em que existe uma competição exacerbada, onde tudo é justificado em nome da guerra para sobreviver, gera um alibi permanente para que exceções sejam transformadas em regras gerais e comportamentos degradantes sejam considerados normais, competitividade passa a ser sinônimo de competição cruel e a qualquer preço (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 40).

2.1 Os tipos de assédio moral no trabalho

São inúmeras as condutas que podem ser configuradas como assédio moral. Elas podem dar-se de forma implícita, discreta, ou ainda de forma explícita, sendo esta a mais frequente nas relações de trabalho. É importante que se diga que o assédio moral é muito mais comum do que imaginamos: pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, em sua forma vertical, que se dá entre chefes e subordinados; ou de forma horizontal, entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

A forma menos comum, mas também possível, acontece quando o assédio moral se dá de modo inverso, ou seja, do subordinado em relação ao seu superior. Conforme nos ensina Paulo Peli e Paulo Teixeira (2014), o assédio moral pode se dar tanto em sua forma direta como em sua forma indireta; por ação ou omissão, por gestos, insinuações ou zombarias, sarcasmos, ironias, hostilidades, maledicências, pela atitude de desprezo ou por tomar insignificante a vítima, fazendo com que a existência daquele trabalhador dentro do ambiente de trabalho passe a ser ignorada (PELI; TEIXEIRA, 2014).

Normalmente, a pressão e a cobrança para obter resultados inalcançáveis são os precursores do assédio moral, e os agentes causadores podem ter consciência do que estão fazendo ou não, devendo ser analisado cada caso individualmente. Desse modo, torna-se fundamental distinguir o que é assédio moral do que não é, para que o uso abusivo do termo

não banalize o assunto e as decisões judiciais, tirando a seriedade das mesmas. Nesse sentido, Maria Ester de Freitas, em sua obra conjunta com Roberto Heloani e Margarida Barreto, intitulada Assédio Moral no Trabalho (2014), ensina que a grande maioria das práticas de assédio moral hoje praticadas nos ambientes de trabalho são como lobos travestidos em peles de carneiro:

Não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional. Como a sua característica principal é a repetição, é somente depois de ser regularmente acuada que a vítima percebe que os ataques se multiplicaram e o seu estado de inferioridade ou fragilidade torna mais difícil a sua reação (FREITAS; HELOANI; MATTOS, 2014, p. 26).

Contudo, não podemos dizer que um simples evento desagradável possa configurar uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho. São as práticas reiteradas específicas do assediador que prejudicam de forma profunda o assediado, configurando então, o assédio moral. Não se pode confundir o assédio moral com o estresse, mas é importante que se diga que o assédio moral pode desencadear no ofendido o estresse, que segundo Maria José Gianella Cataldi, pode ser entendido como sendo o “processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista” (CATALDI, 2012, p. 47).

Nessa mesma linha de raciocínio, também os autores Paulo Peli e Paulo Teixeira afirmam que “o estresse advém mais da sobrecarga de trabalho, de pressões profissionais, das más condições de ambiente de trabalho ou da falta de perspectivas, podendo ser levado a um estado de depressão por esgotamento” (PELI; TEIXEIRA, 2014, p. 60).

Segundo eles, essa cobrança normalmente se dá de forma coletiva. Desse modo, o assédio moral caracteriza-se pelo fato de o assediador inculcar culpa ao assediado, humilhando o, desmoralizando-o e/ou desestabilizando-o, podendo também levar a depressão. Portanto, pode-se concluir que as práticas de assédio moral são ações de humilhação que ocorrem de forma repetitiva e duradoura, acarretando em danos à saúde física e mental do trabalhador. Nesse sentido, os estudiosos do tema traçaram alguns perfis específicos para a identificação do agressor.

Conforme se verifica nesses estudos, o agressor pode agir de forma consciente ou inconsciente, utilizando-se de sua posição hierarquicamente superior a do empregado

para manipular, impor culpa, intimidar, humilhar e punir o trabalhador seja verbalmente ou por meio de atitudes constantes. Segundo Paulo Peli e Paulo Teixeira, o empregador ou o superior hierárquico “age no sentido de destruir ou aniquilar tudo o que se comporta diferentemente dele ou represente, segundo se entendimento, uma ameaça” (PELI; TEIXEIRA, 2014, p. 74).

Vale lembrar aqui o que foi dito anteriormente sobre as modalidades de assédio moral: em sua modalidade horizontal, ressalta-se que não existe hierarquia. Nesse caso, o assédio ocorre com alguém que é considerado um empecilho, por motivo de competição de um mesmo posto de trabalho, em que o assediador procura eliminar o competidor, utilizando-se de métodos que denigrem sua imagem perante os colegas de trabalho e os chefes. Podem também ser utilizadas expressões ligadas à religião, cor da pele, origem humilde, opção sexual para sensibilizar as vítimas.

3 CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A característica principal do assédio moral é a destruição das condições de trabalho, onde a vítima é isolada do grupo, passando a ser humilhada, ridicularizada e vista de forma preconceituosa pelos membros do seu trabalho. Nessa linha, o assédio moral se configura com o dano psicológico, esse é o entendimento da doutrina majoritária.

Embora o assédio moral cause um dano emocional ao ofendido, a configuração desse dano muda de pessoa para pessoa, uma vez que cada um possui uma sensibilidade e uma estrutura emocional. De acordo com Sônia Aparecida C. Nascimento, em seu artigo O assédio moral no ambiente de trabalho, igualmente publicado na Revista LTr, a constatação prévia, por meio de laudo psiquiátrico realizado por profissional competente, de doença psíquico

emocional é condição *sine qua non* para a configuração da prática de assédio moral no trabalho:

A configuração do assédio moral depende sim de constatação prévia da existência de doença psíquico-emocional. Necessária então, perícia médica de psiquiatra, ou outro especialista, através do laudo-técnico, inclusive apontando o nexa causal entre o assédio moral e a doença, para que o magistrado tenha convicção da existência do dano à saúde do trabalhador (NASCIMENTO, 2014, p. 926).

Outro elemento fundamental para a configuração do assédio moral é a frequência das condutas humilhantes do agressor, sendo necessária a prática reiterada desses abusos, podendo se configurar ao longo de anos ou dias, dependendo apenas de quando o dano irá causar efeitos na vítima. Vale ressaltar que o objetivo buscado de forma consciente ou inconsciente pelo agressor é a saída do assediado do local de trabalho de forma agressiva e ilícita, buscando a demissão espontânea daquele que atingido pelo assédio moral, gerando reflexos significativos inclusive no pagamento das verbas rescisórias.

3.1 A prova no assédio moral

Qualquer meio de prova admitido em direito pode servir no processo, sem deixar de considerar os indícios que podem contribuir para a solução do dissídio. Gravações de conversa podem ser aceitas como meio de prova, desde que acolhidas de maneira legal, não consideradas como meio ilícito, pois caso contrário o direito do assediado seria prejudicado por falta de prova, quando as práticas de assédio acontecem longe de terceiros. Quando existem testemunhas, de trabalhadores na mesma empresa, normalmente tem represálias do tomador dos serviços e por esse motivo é muito difícil para a vítima conseguir que seus colegas de trabalho deponham sobre fatos que geraram o assédio moral.

3.2 A positivação do assédio moral no trabalho

Embora o assédio moral muitas vezes esteja presente no ambiente de trabalho, no Brasil inexistente regulamentação legal específica da conduta típica, salvo previsão expressa no âmbito da Administração Pública Estadual e Municipal. Apesar da existência de vários Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional, não há nenhuma Lei Ordinária específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho, competindo às varas do trabalho e aos tribunais regionais, solucionar os conflitos sociais e trabalhistas que

envolvam o assédio moral, recorrendo-se da analogia, dos princípios gerais de direito e do direito comparado.

De acordo com os artigos 5º, inciso X; art. 7º, inciso XXVIII, e art. 114, VI, os litígios causados por danos morais e patrimoniais são considerados como sendo acidentes de trabalho sempre em que o empregador incorrer em dolo ou culpa. Desta feita, as ações judiciais referentes aos danos causados às vítimas de assédio moral derivados das relações trabalhistas deverão, como de fato são processadas perante a Justiça do Trabalho.

De acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/91, ficam equiparados, para todos os fins, aos acidentes de trabalho as doenças ocupacionais listadas no Anexo II do Decreto 3.048/99. Fato é que a realidade trabalhista contemporânea apresenta o fenômeno do assédio moral não apenas no âmbito da Administração Pública, mas também na iniciativa privada, sendo que as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais têm decidido com frequência casos concretos de assédio moral no ambiente de trabalho. Como se pode ver nas jurisprudências abaixo:

RECIFAQUI
Revista Científica da Faculdade Quirinópolis

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0010927-76.2019.5.18.0052, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 18/12/2020).

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA DE ATOS ANTIJURÍDICOS DA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. I - O assédio moral é caracterizado pela repetição de condutas abusivas - palavras, gestos, comportamentos - tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, que é um atentado contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. E no âmbito trabalhista, ameaça o emprego ou degrada o clima de trabalho. Imperioso pontuar que devem ser provados os fatos que deram origem ao alegado dano moral, pois a obrigação de indenizar é condicionada à existência de prejuízo advindo do abalo moral sofrido pelo trabalhador. Igualmente, deve haver o nexo causal, ainda que as consequências possam ser presumidas. II - Não demonstrados as condutas antijurídicas atribuídas aos prepostos da reclamada, indevida a indenização por danos morais pleiteada. (TRT18, RORSum - 0011440-49.2019.5.18.0018, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª TURMA, 06/03/2020). (TRT18, RORSum - 0011629-39.2019.5.18.0014, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, 08/12/2020).

Embora existam poucos municípios que legislem sobre o assédio moral, existem Projetos de Lei referentes ao assédio moral tramitando em todas as instâncias da federação. Nesse sentido, o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho garante, por meio de suas alíneas “a” à “g”, a proteção exaustiva da dignidade do trabalhador. Além disso, existem normas regulamentadoras aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho que possuem autonomia para averiguar as condições de trabalho. Entretanto, estas previsões não são suficientes para a real proteção do assédio moral no trabalho.

Deste modo, urgente a necessidade do Poder Legislativo de editar normas jurídicas em todas as instâncias do poder que não só regulamentem, mas também punam e coíbam a prática do assédio moral nas relações de trabalho, através de previsões específicas na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como no Código penal Brasileiro.

3.3 Efeitos do assédio moral

Segundo Alkimin (2012), o assédio moral no trabalho traz diversas consequências e efeitos, que adentram a área previdenciária inclusive, pois produz consequências imediatas e diretas em relação a saúde do indivíduo.

Segundo Marie-France Hirigoyen, o trauma provocado nas vítimas de assédio moral no trabalho cria ainda um grave obstáculo quando estes tentam retomar seu espaço no mercado de trabalho, uma vez que, “não tendo mais uma boa imagem de si próprias, essas pessoas ficam incapazes de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego” (HIRIGOYEN, 2012, p. 121).

Conforme nos ensina Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2014, p. 42-43), a prática do assédio moral pode gerar prejuízos em três esferas. O primeiro prejuízo se dá nível individual. Conforme asseveram os autores, a vida psicossocial daqueles que são vítimas de assédios morais no ambiente de trabalho tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua autoestima. Diversos estudos demonstram que o assédio moral causa diretamente diversos problemas de cunho psíquico e social do indivíduo, torando a vida do mesmo um caos. “O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade e de injustiça, a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais assinados pelo alcoolismo e pelas drogas, gerando um círculo vicioso difícil de ser rompido” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 43).

O segundo prejuízo se dá no nível organizacional, sendo vários os seus efeitos nocivos, quais sejam:

O afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o turn-over (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante da moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos de imagem tanto para clientes internos, quanto externos, expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento de adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude de exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 43).

De acordo com Paulo Peli e Paulo Teixeira, as consequências do assédio moral nas organizações empresariais podem ter um efeito devastador, uma vez que os sintomas

(ainda que psicológicos) carregados por aquele trabalhador que vem sofrendo com os assédios morais são facilmente transmitidos aos demais colegas de trabalho:

Fica evidente que um ambiente doente, contaminado pela prática não combatida do assédio moral traz como consequência o aumento do número de empregados que se desmotivam, ficam estressados, tornam-se menos produtivos e proativos ou se afastam de suas atividades, licenciados por motivos de saúde, o que resulta em enorme prejuízo para a empresa (PELLI; TEIXEIRA, 2014, p. 167).

Por último, Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2014) citam como prejuízos causados pelo assédio moral as suas consequências no nível social, que, embora sejam pouco discutidas, são de suma importância, pois todos acabam sofrendo, mesmo que indiretamente, com as consequências geradas no plano da coletividade.

O livro Assédio Moral no Trabalho de Freitas, Heloani e Barreto (2014) traz alguns exemplos de situações nas quais, embora a única vítima do assédio moral seja um indivíduo, os prejuízos originados por essa prática são pagos por toda a sociedade:

RECIFAQUI
Revista

Acidentes de trabalho e capacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), suicídios, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtiva do profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 43).

Ainda de acordo com Freitas, Heloani, e Barreto vale lembrar que “sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos da sociedade pagam a conta” (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2014, p. 43).

3.4 Indenização

A indenização é o meio pelo qual se busca, pelo pagamento de uma compensação monetária, ressarcir alguém de um dano material ou imaterial causado por conta da ação de outrem. Especificamente nos casos de assédio moral, muito embora não haja dinheiro no mundo que se possa oferecer de modo a minimizar os efeitos causados por um trauma, ou um abalo à honra e à imagem daquele que se viu moralmente assediado em seu local

de trabalho, o que se busca aqui é a compensação financeira de um prejuízo emocional sofrido pela vítima, que recebe uma quantia a título de indenização pelos danos sofridos.

3.5 Dano moral

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho, “o dano moral consiste no prejuízo ou lesão de interesse e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (2013, p. 42).

Desse modo, o dano moral não afeta diretamente os valores econômicos, mas pode repercutir neles. A lesão danosa à moral é a sofrida em consequência de uma ofensa injusta, de um ato ilícito. A definição de dano moral é dada por José Aguiar Dias, em sua obra *Da Responsabilidade Civil*:

O dano moral consiste na sensação de ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano em consequência deste, seja provocado pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduos mais concretos, seja pela atitude de repugnância ou pela reação de ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam (DIAS, 2010, Tomo II, p. 783).

Vilja Marques Asse define o dano moral trabalhista como sendo o “constrangimento moral infligido ao empregador, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade e à intimidade, como consequência da relação de emprego” (ASSE, 2014, p. 824).

A prática do assédio moral pode ser reparada pelo pagamento de indenização por danos morais, causado por algum ato contrário ao direito.

3.6 Critérios de Fixação

A quantificação da indenização é tema bastante discutido na doutrina e na jurisprudência, pela dificuldade de se mensurar o valor necessário à reparação do dano sofrido por aquele que ofendido pelo assédio moral. Verificado este dano, se faz necessário a reparação à vítima, bem como trabalhar a prevenção dentro dos estabelecimentos onde se deu esse abuso. É de suma importância coibir os abusos praticados aos direitos dos trabalhadores, mesmo se da prática lesiva não se tenha um efetivo dano psicológico ao trabalhador.

Muito embora não haja qualquer manifestação de lesão psicológica no empregado que tenha como origem os assédios morais por ele sofridos, é importante ressaltar que a simples consumação do assédio, e não o efetivo dano psicológico eventualmente causado pode ensejar uma possível condenação por danos morais. Isso é uma forma de proteção ao indivíduo que resiste às consequências do assédio, cabendo dano moral mesmo se não configurado o assédio.

Vale lembrar que o juiz, na solução do caso concreto, deve sempre levar em conta o grau de sofrimento da vítima, o prejuízo causado e a gravidade da ofensa, bem como a existência de dolo ou culpa por parte do agressor. Desse modo, o assédio moral pode ensejar a condenação ao assediador ao pagamento de indenização por danos morais, refletindo, em alguns casos, em indenização por danos materiais, inclusive. A fixação do quantum indenizatório por danos morais, como consequência do assédio moral, deve ser aferida por arbitramento, devendo o juiz atentar sempre para as condições econômicas, sociais e culturais, tanto do agressor, como do ofendido; além da gravidade da repercussão da ofensa perante terceiros; a verificação do dolo ou da culpa do agressor; a intensidade do sofrimento da vítima; a verificação de uma possível retaliação por parte do ofendido.

Portanto, fica demonstrado que a indenização deve assegurar a dignidade da pessoa humana, a proteção do direito à imagem e a autoestima do trabalhador.

3.7 Prevenção do assédio moral

O assédio moral não precisa ser configurado para ser coibido. Mesmo com a existência de uma lei que proíba a prática do assédio moral, é preciso trabalhar a prevenção antes que ocorra um dano irreparável. Sendo assim, se faz necessário obrigar tanto as empresas quanto o Poder Público colocar em prática políticas de prevenção, evitando o aparecimento de novos casos de assédio moral nos ambientes laborativos. Com o objetivo de evitar os efeitos devastadores do assédio moral, já mencionados acima, é fundamental atentarmos não só para a solução do problema, mas também para a prevenção e gestão do assédio moral. De acordo com a pesquisadora Marie-France Hirigoyen:

Uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores, tanto no nível de pessoal quanto nos administrativos e nos contextos que favorecem a ocorrência de assédio. Não existe uma única solução; é preciso agir sobre todos os elementos-chave do sistema (HIRIGOYEN, 2012, p. 312)

Quanto à responsabilidade das empresas, Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto ensinam que: “O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa corresponsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 37).

Os dirigentes devem repensar sobre seus comportamentos e suas atitudes, passando a lutar contra as formas de violência, assim como lutam para conseguir resultados e metas. Dentro das organizações são definidos padrões de relações, níveis de intimidade entre os membros, o grau de autoridade e hierarquia e responsabilidade. Quando advém o assédio moral dessas relações, muitas vezes isso ocorre por omissão por parte dos dirigentes. Não se fala aqui de algo possível, uma vez que seria utopia pensar que podem existir organizações perfeitas. É natural que essas organizações controlem as pessoas, entretanto algumas condições contribuem ou prejudicam o ambiente de trabalho.

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2014, p. 39), “ambientes que vigoram um ambiente e um clima permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimula a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais”. O bom funcionamento de uma empresa não pode se refletir apenas em resultados econômicos, devendo também ser reconhecido por um ambiente de trabalho saudável. Portanto, aqueles que ocupam níveis hierarquicamente superiores deveriam trabalhar o inconsciente por meio de uma análise pessoal, pois muitas vezes, o agressor não tem, de fato, consciência dos prejuízos dos seus atos. As formas de prevenção do assédio moral são muitas. Uma delas consiste em propiciar ao empregado boas condições de trabalho, bem como adotar um programa de prevenção em todos os níveis da empresa, seja horizontal ou vertical, deixando a responsabilidade do assédio moral aos dirigentes da empresa.

De acordo com Marie-France Hirigoyen, “os chefes mais graduados devem se afirmar e restaurar a ordem, detectando comportamentos inadequados e depois aplicando punições, quando e se necessário. Compete a eles dizer o que é permitido ou

não” (HIRIGOYEN, 2012, p. 319). Desse modo, é necessário constar de forma explícita nos regulamentos internos das empresas que o assédio moral não é admitido e que sua configuração acarreta em sanções. Com relação às empresas, estas devem manter uma postura idônea, servindo de exemplo a seus funcionários e evitando uma imagem negativa perante a mídia. A que se provar às empresas que é mais barato investir na prevenção do assédio moral do que arcar com as indenizações geradas por ele. A forma de prevenção mais importante é a educação dos empregados e a conscientização de que se faz necessário seguir determinadas normas de comportamento para coibir o assédio moral.

CONCLUSÃO

Com a intensificação das demandas relacionadas ao assédio moral no trabalho, principalmente nos últimos dois anos, se faz necessária a tipificação deste instituto no ordenamento jurídico. Embora o mais provável seja que esta tipificação se dê no âmbito da legislação trabalhista e sua consequente inclusão na Consolidação das Leis do Trabalho, o ideal seria que esta tipificação se dê também no âmbito do Direito Penal, com a tipificação do assédio moral na legislação extravagante, ou até mesmo no Código Penal Brasileiro. Punir o autor da agressão e coibir futuras agressões é uma forma de tentar reparar, ainda que parcialmente, os danos, os prejuízos e o sofrimento causados às vítimas do assédio moral no trabalho.

Não se pode permitir que o ambiente de trabalho se transforme em mecanismos de destruição da dignidade da pessoa humana. Contudo, é importante não nos atermos tanto à necessidade de criação de instrumentos normativos visando à reparação dos danos sofridos pelos assediados e a punição de seus transgressores. Tão importante quanto a reparação dos danos sofridos é a prevenção para que novas agressões à personalidade, à intimidade e à saúde dos assediados não aconteçam nunca mais.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2012.

ASSE, Vilja Marques. **Um fenômeno chamado psicoterrorismo**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 68-07/819-827, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

Brasília. DF: Senado, 1988. Disponível em:
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_E C91_2016.p df Acesso em: 18/12/2020.

CATALDI, Maria José Giannella. **O Stress no Ambiente de Trabalho**. Maria José Gianella Cataldi. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2014.

DIAS, José Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 20ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense; 2010.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral no Trabalho** / Maria Ester de Freitas, José Roberto Heloani, Margarida Barreto. São Paulo: Cengage Learning, 2014. (Coleção debates em administração / coordenadores Isabella F. Gouveia de Vasconcelos, Flávio Carvalho de Vasconcelos, André Ofenhejm Mascarenhas).

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico organização Deocleciano Torrieri Guimarães**. 18. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda., 2012.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 6810/1.198 – 1.210, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 66-08/922-930, 2014.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Doutrina Jus Navigandi. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. 2012. Acesso em: 18/12/2020.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2014.

VADE MECUM. **Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes**. – 18. Ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2018.

Enviado em: Artigo pré-aprovado nas bancas de TCC da FAQUI em 2021.

Aceito em: 17/09/2021.