

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Henrique Amaral de Souza

Presidente Prudente/SP
2005

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Henrique Amaral de Souza

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Mestre José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP
2005

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Professor Dr. José Roberto Dantas Oliva

Professor Dr. Cláudio Palma Sanches

Professor Dr. Marivaldo Gouveia

Presidente Prudente, 24 de novembro de 2005.

Dedico a presente pesquisa aos meus pais e avós, pelos ensinamentos, pela dedicação e incentivo.

O homem nasceu fraco e desarmado. O primeiro perigo lhe revelou a necessidade que tinha dos outros. O grupo que se reuniu pela primeira vez, contra um inimigo comum, começou a alma coletiva. Nesse dia, um senso novo acordou no ser humano: o senso das relações, o senso moral.

Eugene Nus.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter conseguido vencer esta batalha, pois muitas foram as dificuldades.

Agradeço aos meus pais que, sempre presentes, me ajudaram nesta fase de tribulação.

Aos meus avós, que me sustentaram, tanto materialmente, quanto moralmente, com seus ensinamentos.

Agradeço ao meu orientador José Roberto Dantas Oliva pela paciência, compreensão e verdadeira orientação.

RESUMO

No presente trabalho, o autor, utilizando o método bibliográfico, procurou mostrar que o assédio moral é um fenômeno tão antigo como a própria relação de trabalho e, assim como não havia, em tempos remotos, qualquer proteção à saúde física dos trabalhadores, também não existia qualquer tutela à saúde psíquica.

Os trabalhadores, reconhecidos modernamente como sujeitos de direito, deixam de ser apenas “coisas” necessárias às produções de um modo geral e, passam a ser vistos realmente como seres humanos, devendo portanto ter proteção de seus direitos, principalmente com a observação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

O assédio moral, sendo aquela exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta diretamente contra a dignidade física e psíquica, trazendo com isso conseqüências terríveis para este, bem como para a empresa e a sociedade.

Logo o trabalhador, a empresa e todos os envolvidos na questão, como, por exemplo, os sindicatos, a própria vítima, etc., devem assumir a responsabilidade de pôr fim a esta prática perversa que tanto mal traz ao ambiente de trabalho, à vida cotidiana e a sociedade em geral.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Conseqüências. Prevenção. Punição.

ABSTRACT

In the present work, the author, using the bibliographical method, searched to show that the moral siege is a very old phenomenon as the work relation itself and, as it did not have, in remote times, any workers' protection also did not exist any guardianship to the psychic health.

The workers, modernly recognized as right citizens, only leave of being "necessary things" to the productions in a general way and, really passed to be seen as human beings, having therefore to have protection of its rights, mainly with the comment of the constitutional principle of the dignity of the person human being.

The moral siege, being that work exposition and repetitive of the the humilphant and vexatious situations in the work, intent directly against the physical and psychic dignity, bringing to this terrible consequences for this, as well as for the company and the society.

Soon the worker, the company and all the involved ones in the question, as, for example, the unions, the victim, etc., itself must assume the responsibility to end this practical perverse that as much badly brings to the environment of work, to the daily life and the society in general.

Key - words: Moral siege. Environment of work. Consequences. Prevention. Punishment.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 8 |
| 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO | 9 |
| 1.1 Sentido etimológico do trabalho..... | 9 |
| 1.2 Evolução do trabalho a partir da escravidão..... | 10 |
| 2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA..... | 17 |
| 2.1 O que é dignidade..... | 19 |
| 2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental | 22 |
| 3. O ASSÉDIO MORAL..... | 25 |
| 3.1 O conceito de assédio moral e as diferenças entre os diversos termos relacionados..... | 26 |
| 3.2 O que é o assédio moral no ambiente de trabalho? | 29 |
| 3.3 Formas de como o assédio moral pode ocorrer no trabalho e a sua duração | 32 |
| 3.4 Exemplos de casos reais de assédio moral..... | 37 |
| 3.5 Conseqüências advindas do assédio moral..... | 40 |
| 4. OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL E AS DIFERENTES FORMAS DE COMBATE | 44 |
| 4.1 Como a vítima pode impedir o assédio moral e os caminhos que deve percorrer..... | 52 |
| 4.2 Como punir o assédio moral? | 54 |
| 4.3 A necessidade de uma lei e a atuação da Justiça..... | 55 |
| 5. CONCLUSÃO | 58 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 59 |

INTRODUÇÃO

O assédio moral, apesar de não ser um fenômeno recente, somente modernamente tem merecido o estudo de suas ocorrências e conseqüências no mundo do trabalho. Neste particular, abre-se uma área multidisciplinar onde também o profissional do direito pode atuar.

Na presente monografia, procura-se abordar principalmente, – e de maneira superficial – o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, pois como se sabe, são vários os locais em que este mal pode ocorrer, como, por exemplo, no ambiente familiar, escolar, etc., sendo que cada um destes poderiam facilmente ensejar um novo trabalho científico.

Na proteção ao trabalhador deve-se ter em mente não só o aspecto material e restrito como a simples garantia do emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho. Deve-se ter em mente a proteção em todos os aspectos, inclusive o moral.

A proteção moral do trabalhador está ligada a um bem maior. Está ligada ao bem da vida, ao direito de ter uma vida digna e por derradeiro ter a manutenção dos direitos da personalidade, sendo estes a vida propriamente dita, a integridade psíquica ou intelectual, bem como a corporal.

O assédio moral no ambiente de trabalho é sem dúvida uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador. Nesse aspecto o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois como dito atinge diretamente a esfera moral/intelectual do ser humano. Causa transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depreciação tão grande que a vítima torna-se capaz de tirar a própria vida.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A história mostra que o trabalhador, submetido à realização da produção de um modo geral, era visto como uma “coisa” e que o processo evolutivo para chegar ao reconhecimento deste como sujeito de direito, possuidor de dignidade, foi lento e doloroso.

Antigamente não havia nem proteção à saúde física dos trabalhadores, portanto é inconcebível que possa ter havido qualquer tipo de tutela a saúde psíquica desses em tempos remotos.

1.1 Sentido etimológico do trabalho

A questão em torno da etimologia do vocábulo trabalho e mesmo o seu sentido etimológico até os dias atuais são assuntos obscuros e divergentes na doutrina.

Entendem alguns que o termo trabalho deriva do latim tripalium, uma máquina de três pontas, um cavalete com três paus que era usado para domar cavalos no momento em que lhes aplicava a ferradura. Também a expressão trabalho foi concebida, como um castigo, uma pena, como uma forma de provocar dor, segundo Irandy Ferrari (1998, p. 14) sobre tal assunto:

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”.

De um modo geral o trabalho passa a ser considerado não mais apenas como uma forma de castigo ou qualquer valor depreciativo, mas passa a ser visto como a própria atividade humana.

Evaristo de Moraes Filho (1995, p. 18) leciona que:

O trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. Pode-se dizer dele, como já lembrou alguém, a mesma coisa que dizia Bossuet da religião, em seu aspecto moral, “é o todo do homem”. Identificou-se, pois, a ciência do trabalho com a própria antropologia, como o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiriço...

Observa-se que o trabalho integra o homem na sociedade, forma sua personalidade e suas manifestações nesta. No mesmo sentido Ferrari (1998, p. 15) ensina que:

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o “animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.

O trabalho deve ser visto como um centro de valores onde não somente questões econômicas devem ser levadas em consideração, mas a própria dignidade humana, pois o trabalho está ligado ao homem, assim como este a sociedade, formando um todo coeso.

No transcurso da história é possível visualizar que a dignidade humana do trabalhador nunca foi levada em consideração e alçada ao grau que é merecedora, mas sim submetida a interesses econômicos.

1.2 Evolução do trabalho a partir da escravidão

No mundo antigo não havia normas jurídicas de direito do trabalho. O que predominava era a escravidão. O trabalhador era uma “coisa”, um objeto de trabalho que não possuía direito algum.

O escravo estava totalmente submisso à vontade de seu senhor. Tanto era o estado de sujeição que a própria vida do escravo era facilmente descartada.

Pode-se dizer que a remuneração do escravo era a sua sobrevivência, já que caso não trabalhasse morreria e somente recebia comida para renovar as forças para o novo trabalho.

Nas palavras de Ferrari (1998, p. 32) sobre o assunto:

A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade como essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário de terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente. A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.

Os romanos diziam que “os escravos nascem ou são feitos” (FERRARI, p. 31). Os escravos nasciam quando seus pais já eram escravos, o que demonstra quando muito uma sociedade estagnada onde quem nasce escravo morre escravo. Quando os romanos diziam que os escravos são “feitos” referiam-se ao escravo de guerra e/ou escravo “devedor”.

O escravo de guerra era aquele resultante do espólio de guerra, ou seja, quando ao final de uma guerra todos os bens do vencido eram automaticamente transferidos para o patrimônio do vencedor e, não somente as riquezas materiais, como também os homens, mulheres e crianças, que eram transformados em escravos para serem vendidos ou formarem a mão-de-obra no país do vencedor.

Já o escravo “devedor” era aquele que mesmo não tendo nascido escravo ou transformado pela guerra era escravizado devido a uma insolvência, ou seja, quando o cidadão romano não possuía mais bens para quitar sua dívida era transformando em escravo algum membro de sua família, como por exemplo, um filho ou o próprio devedor, podendo até mesmo ser morto caso não houvesse como pagar a dívida.

Na escravidão, como dito acima, não havia direito algum reconhecido, o ser humano era uma “coisa” desprovida de direitos trabalhistas. Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 41) leciona que:

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho.

Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.

Papel importantíssimo no processo de evolução do trabalho escravo para a servidão foi o da igreja, pois com os ideais humanistas estes colaboraram para que a escravidão fosse deixada adotando-se a servidão como mão-de-obra.

Nesta linha de raciocínio, a influência do Cristianismo foi enorme para reconhecer o homem não somente como mão-de-obra para o trabalho mas segundo sua individualidade. “A partir de Cristo, o trabalho humano adquiriu um novo valor, eis que Cristo o elevou e o santificou.” (FERRARI, 1998, p. 31).

Ferrari ainda ensina que a passagem da escravidão para a servidão ocorreu de forma lenta e racional e que a relação de domínio onde o servo era visto como uma “coisa” deixa de ocorrer gradativamente e este passa a ser visto como uma pessoa e, assim sendo, possuidor da capacidade de ser sujeito das relações jurídicas em que envolviam as glebas.

Na servidão os servos recebiam proteção militar e política e, apesar desta proteção, os servos que já não eram mais vistos como escravos de antes, não possuíam liberdade para disporem de suas próprias vidas.

A subordinação ao senhor feudal era quase que absoluta, pois além da indisponibilidade de suas vidas, os servos não possuíam liberdade para comercializar livremente sua produção e eram obrigados a pagar pelo uso da terra e da proteção que recebiam.

O professor Amauri Mascaro Nascimento ensina que a escravidão não foi muito diferente da servidão e mostra que os servos eram obrigados a trabalhar para os seus senhores. Nascimento (2003, p. 41) mostra que:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Os senhores feudais não exerciam somente poderes políticos e militares sobre os servos. Tinham grande influência na vida das pessoas, determinavam o que, como, onde e quando plantar, pois possuíam além de tudo poderes morais, religiosos e espirituais sobre a comunidade em geral que estava à sua redondeza.

Dirce Trevisi Prado Novaes (2004, p. 20) em sua dissertação de mestrado escreve que:

Os senhores feudais exerciam um forte poder nas pessoas que viviam sob sua influência e sob sua dependência. Eles eram detentores de muitos bens materiais e exerciam forte poder espiritual, moral e religioso entre a sua família e seus servos. Também possibilitavam a proteção às pessoas que os procuravam. Esses poderes superiores eram respeitados pelos servos e exerciam grande influência na vida pessoal das pessoas, sobretudo na vida laboral, onde a forma, o tipo de trabalho, o que plantar, como colher, sofriam a influência do senhor feudal.

A história relata que, no início da era feudal, a vida da comunidade girava em torno do castelo do senhor feudal. Com a saída dos servos para outros locais além dos limites do castelo, onde podiam vender seus produtos ou artefatos, a vida comercial foi se expandindo, iniciando-se a libertação das amarras do senhor feudal. Como os novos locais de comércio, estrategicamente escolhidos, se localizavam fora dos castelos dos senhores feudais, houve um afluxo de pessoas e outros comerciantes que para lá se dirigiam para também comercializar seus produtos. Esse fato fez com que houvesse uma aglutinação de pessoas e famílias, formando novos núcleos residenciais.

O fim do domínio absoluto dos senhores feudais ocorreu, conforme acima citado, com a saída das pessoas para fora das propriedades dos senhores feudais, a partir de quando os camponeses podiam comercializar livremente seus

produtos. Dessa forma originou-se uma grande área de comércio fora dos feudos e dessa forma uma grande população. Ferrari (1998, p. 33) diz que:

A partir daí começa o processo de ruralização, com as “vilas”, unidades de população campesina semilivre, autônomas frente às cidades, e os grandes colonatos, ambos processos que ruralizam o Baixo Império, favorecidos pela fuga do incremento da pressão fiscal nos municípios urbanos, incluídos os primeiros domínios territoriais constituídos em seu seio pelos invasores germânicos, ou povoados por estes, antecipam o tipo de relação que seria característica da época medieval (nesta, após grandes invasões, quase linha por linha, ao render a reunir-se ao grande proprietário e, por tal condição, uma multiplicidade de poderes).

Surge na Idade Média as corporações de ofício, que assim como a escravidão e a servidão, são uma forma de relação de trabalho. Nestas corporações de ofício esta relação de trabalho caracterizava-se pelo autoritarismo e pela hierarquização da relação.

Com essa transformação na relação de trabalho houve maior liberdade para o trabalhador, podendo-se dizer que nesse período, apesar do autoritarismo, já não havia a subordinação e o domínio como antes em relação aos servos e aos escravos.

Nas corporações de ofício havia três categorias de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Nascimento (2003, p. 42) leciona que:

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas era os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

Sobre as corporações de ofício e seus membros, Novaes (2004, p. 21), corrobora em seu trabalho que:

Inicialmente, o aprendiz era aceito para iniciar na profissão do mestre, sob suas ordens, fiscalizações e submissão. Posteriormente, após um período de treinamento, o aprendiz passava para companheiro e em seguida poderia torna-se um mestre. Todo esse percurso ocorria sob o olhar do mestre, que era o senhor das decisões e das ordens, a quem o aprendiz e o companheiro deviam obediência e também de quem dependiam para galgar as etapas da aprendizagem.

Ainda segundo Novaes, essa nova forma de relação de trabalho aconteceu devido ao êxodo rural de trabalhadores para as cidades e a intensificação do comércio na Idade Média. Sobre a relação de trabalho, Novaes (2004, p. 22) observa:

Apesar de ser repressora, essa nova forma de trabalho permitia maior liberdade aos trabalhadores, aumento do mercado e de ofertas de mercadorias, da capacidade de produção e, de certa forma, de ganho.

Outra forma de relação de trabalho que surge após as corporações de ofício é a denominada locação.

Nascimento (2003, p. 42) ensina que em relação à locação há dois tipos: uma denominada locação de serviços ou *locatio operarum*, em que há um contrato onde uma pessoa se sujeita a realizar serviços durante determinado espaço de tempo para outra pessoa mediante uma certa remuneração, e a outra denominada locação de obra ou empreitada, ou ainda, *locatio operis faciendi*, em que também há um contrato só que neste caso a pessoa se sujeita a realizar uma obra mediante remuneração.

A partir da Revolução Industrial ocorre uma profunda modificação na relação de trabalho, em que as formas de trabalho que até então existiam, como por exemplo a escravidão e a servidão, deixam de existir como antes, passando a surgir a figura do assalariado, do proletariado.

A forma como as relações de trabalho eram exteriorizadas sofrem mutações, ou seja, autoridade versus subordinação, poder versus sujeição, tudo

passa a ser visto de forma diferente. Estas modificações ocorreram principalmente pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade trazidos pela Revolução Francesa. Novaes (2004, p. 24), neste aspecto, expõe que:

A revolução Francesa, em 1789, trazendo como bandeira a filosofia individualista, representada pelos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade, acrescentou à situação já existente a liberdade de contratação e o elemento vontade nos contratos. Acrescentou, ainda, o fenômeno da livre negociação que, na época, tornou-se um fator extremamente negativo aos trabalhadores que não tinham força para negociação.

No entanto, como é conhecido de forma clara por todos, não basta garantir a liberdade de contratação ou a liberdade de trabalho, é necessário garantir ao trabalhador o próprio direito ao trabalho, trabalho este que se realize em condições seguras, ou seja, um trabalho onde o trabalhador deixa de ser visto como um objeto possuidor da mão-de-obra, mas passa a ser reconhecido como sujeito de direito.

Deste modo a história mostra que houve uma evolução das formas de relação de trabalho com a conseqüente modificação das condições de trabalho sendo a liberdade, com seu valor inestimável, sem dúvida alguma a maior conquista obtida pelo trabalhador.

Não obstante o processo evolutivo das condições de trabalho, ainda está longe dos dias atuais uma relação de trabalho onde não haja desequilíbrio entre os detentores dos meios de produção e o trabalhador. Porém, galgar um primeiro passo é reconhecer ao trabalhador a sua dignidade como pessoa humana.

2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, já no artigo 1º, inciso III, do Título I - “Dos Princípios Fundamentais” traz:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como Fundamentos:
I – a soberania;
II – a cidadania;
III – **a dignidade da pessoa humana**; <grifo nosso>
IV - ...

É importante salientar e trazer a noção de que a Carta Magna do Brasil já de início coloca como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana e, mesmo antes do Título I - “Dos Princípios Fundamentais” traz, em seu preâmbulo, valores almejados tais como: liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça. Todos tidos como “valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos fundada na harmonia social...”

Faz-se necessário esclarecer a distinção que ocorre entre o que seja um valor, uma norma e um princípio.

O valor é algo que a sociedade vislumbra a partir de um fato, o valor é algo relativo em face ao princípio que é absoluto, pois este não é subtraído de modo algum.

A norma em regra está fundamentada nos princípios, ou seja, a norma irá regulamentar de modo específico àquilo que de um modo geral já era contido pelo princípio. A norma será aplicada ao caso em concreto e deste modo fará incidir sobre este o princípio pelo qual ela esta impregnada.

O princípio em simples interpretação gramatical pode ser entendido como ponto de onde algo teve início, entretanto dever ser também entendido aqui como

o pronunciamento cuja veracidade é aceita por todos, tanto é assim que não é possível e nem necessário prova-lo.

Modernamente está superada aquela velha idéia de que os princípios são apenas, vigas mestras, ou melhor, diretrizes para a norma jurídica. Os princípios, especialmente aqueles expressos na Constituição Federal, são dotados de caráter obrigacional, que vinculando não somente o Judiciário no caso em concreto, mas também os legisladores, governantes e a população de modo em geral.

José Roberto Dantas Oliva (2005, p. 98) na obra: “O Princípio da Proteção Integral e o Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil”, mostra de maneira esclarecedora essa nova concepção da normatividade dos princípios:

Antes, porém, de discorrermos sobre o princípio em questão, conveniente tratarmos de sua normatividade, situando-o no conceito moderno de que os princípios, especialmente os positivados na Constituição Federal, têm caráter obrigatório, vinculando não apenas o legislador, como também os governantes e governados e o próprio Judiciário, quando da solução de casos concretos. É superada a idéia de que os princípios servem apenas de diretrizes, tendo conteúdo meramente programático. Na nova concepção, **princípios** e **regras** são espécies do **gênero norma**.

O referido autor, ainda sobre o assunto, traz com muita propriedade a questão da normatividade dos princípios e o fim do mito da neutralidade axiológica das Constituições (OLIVA, 2005, p. 100). Também ensina sobre a questão da evolução e normatividade dos princípios na era do pós-positivismo. (OLIVA, 2005, p. 107). O que reforça ainda mais esta nova concepção para os princípios acerca de sua normatividade.

César Luís Pacheco Glöckner (2004, p. 32), menciona dois momentos em que os princípios gerais de direito são aplicados. Primeiro na Lei de Introdução do Código Civil (Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942), que em seu artigo 4º determina ao juiz que havendo omissão na lei, decida o caso conforme analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. Há também uma segunda disposição que determina a aplicação dos princípios é a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, que em

seu artigo 8º diz que na ausência de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e judiciárias podem fazer uso dos princípios gerais de direito.

O princípio da dignidade da pessoa humana como visto está fincado no ordenamento jurídico brasileiro através da Carta Magna e, tanto é a sua importância que a sua proteção por parte da ordem jurídica se faz mesmo quando não há uma norma onde este princípio esteja contido.

Mesmo antes do reconhecimento de tal princípio pela Carta Magna, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já trazia, em seu artigo I, que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Tal é a importância deste princípio que ele é oponível mesmo em relação ao próprio Estado, Novaes (2004, p. 257 - 258) mostra que:

Sendo a dignidade um início das mais importantes declarações de direito do ser humano, cabe ao Poder Estatal o dever de preservar e manter esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todas os demais.

Esse princípio constitui-se em uma garantia, cabendo ao Estado não só respeitá-lo como propiciar condições para o seu desenvolvimento e seus mais variados segmentos, buscando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna para si e sua família.

O atual sistema legal também relaciona com o princípio da dignidade humana os valores sociais do trabalho, bem como os direitos sociais dispostos no mesmo diploma legal. Assim, eleva a garantia constitucional, regra e princípios que têm como finalidade precípua proteger trabalho, o direito ao trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional.

2.1 O que é dignidade

Dignidade é a respeitabilidade, nobreza, autoridade moral, decoro, decência, honra, brio, pundonor, atributos resultantes da honestidade. Todas

estas definições, facilmente extraídas de um dicionário, são poucas para dar o alcance e grau de importância que a dignidade representa para o convívio social.

Não se poderia ter em mente um convívio social em que não fosse levada em consideração a dignidade mútua entre as pessoas, tanto é assim que a dignidade é alçada a princípio fundamental, pois como dito anteriormente é na verdade um axioma fundamental cuja veracidade é aceita por todos e, portanto dispensa qualquer prova.

Quando enraizado o princípio da dignidade na sociedade este cresce de modo a beneficiar toda a vida social e produz primorosos frutos, ou seja, uma vez inserido o princípio da dignidade da pessoa humana este traz consigo um complexo conjunto de direitos e deveres fundamentais que visa garantir a vida em sociedade, uma vida saudável, pautada no respeito recíproco entre os seus habitantes.

A dignidade, quando inserida na vida social, torna impossível imaginar vida em sociedade sem direito à liberdade, à honra, à intimidade, etc.

Em uma valoração entre o princípio da isonomia e o da dignidade, na concepção do professor Rizzatto Nunes (2002, p. 45) tem-se que:

É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete.

A dignidade é garantida pelo princípio constitucional, logo não pode ser minimizada ou colocada em um relativismo, devido a sua clara importância. Segundo Nunes (2002, p. 46):

Não se vai discutir se o ser humano é naturalmente bom ou mau. Nem se vai refletir com conceitos variáveis do decorrer da história, pois, se assim fosse, estar-se-ia permitindo toda sorte de manipulações capazes de colocar o valor supremo dignidade num relativismo destrutivo de si mesmo. E, conforme colocamos desde o início, a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é

absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo.

Visto que a dignidade é um princípio fundamental, uma garantia constitucional, não podendo deste modo ser minimizada ou retida em seu grau de relevância, é necessário ainda mencionar que ela tem seu surgimento com a pessoa, ou seja, está arraigada nas pessoas produzindo efeito dentro do convívio social.

“Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência.” (NUNES, 2002, p. 49)

O professor Rizzatto Nunes, ainda em relação à dignidade, ensina que nenhum indivíduo é isolado, ou seja, toda pessoa nasce, cresce e vive dentro de um meio social. É neste contexto que a pessoa tem o direito de ter sua dignidade preservada.

Em suas palavras, Nunes (2002, p. 49) acrescenta a importância da dignidade do homem:

Ele nasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado, suas ações e seu comportamento – isto é, sua liberdade –, sua imagem, sua intimidade, sua consciência – religiosa, científica, espiritual – etc., tudo compõe sua dignidade.

Tendo em mente então que a dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional e que no momento em que a pessoa nasce adquire tal garantia e desenvolve esta garantia dentro do convívio social, como conjugar a dignidade de uma pessoa com a dignidade de seu semelhante?

Tal questionamento surge no momento em que há a possibilidade de uma pessoa violar a dignidade de outra.

Diante deste aparente conflito ressalta-se que somente existe dignidade plena quando a dignidade de outrem não for lesada, ou seja, que o princípio da dignidade da pessoa humana protege a todos de maneira uniforme sem que haja distinções.

O professor Rizzatto Nunes (2002, p. 50) neste sentido ensina que:

Claro que se, de um lado, a qualidade da dignidade cresce, se amplia, se enriquece, de outro, novos problemas em termos de guarda surgem. Afinal, na medida em que o ser humano age socialmente, poderá ele próprio – tão dignamente protegido – violar a dignidade de outrem.

Ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra.

Logo a dignidade, vista como a mais cristalina garantia constitucional, inerente à pessoa, limitada somente em relação à outra pessoa, tem uma relevância social importantíssima, devendo portanto o Estado zelar por sua existência, fazendo com que as normas jurídicas sejam sempre aplicadas com a sua observância.

2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental

Toda norma jurídica deve estar fundamentada nos princípios constitucionais, ou seja, sendo a Constituição Federal a norma hierárquica superior não é possível se admitir qualquer norma que seja com ela incompatível.

A norma jurídica, reguladora da conduta humana e responsável pelo convívio social, traz em seu teor os preceitos, os fundamentos e princípios ditados pela constituição e assim não poderia ser diferente, pois toda norma incompatível com a Carta Magna é dita inconstitucional, devendo ser rechaçada do ordenamento jurídico.

Logo, a norma deve trazer, de forma peculiar, as características, as tipicidades aplicáveis ao caso em concreto, àquilo que, de um modo geral, já estava contido pelo princípio. Neste ponto faz-se uma crítica às normas jurídicas, dotadas, muitas vezes, de extrema generalidade sendo difícil até mesmo sua aplicação. A propriedade, a qualidade da norma, está em adequar-se claramente ao caso em concreto, sempre tendo em sua essência os princípios constitucionais.

Diante de tal valorização do princípio da dignidade da pessoa humana aparece um questionamento: seria o princípio da dignidade da pessoa humana superior até mesmo ao direito à vida?

Segundo Miguel Ekmekdjian apud Rizzatto Nunes (2002, p. 52):

Se realizarmos uma enquete sobre a relação hierárquica entre o direito à dignidade e o direito à vida, possivelmente grande parte das respostas apontaria em primeiro lugar o direito à vida e abaixo deste o direito à dignidade. O argumento que aparenta ser decisivo é que sem vida não é possível a dignidade. Esta afirmação pode parecer de grande impacto, contudo é errônea. Implica uma transposição de lugares. De um ponto de vista biológico, é certo que não é concebível a dignidade em um ser inerte, em uma pedra, ou em um vegetal. Assim como se afirma que sem vida não há dignidade (o que aceitamos somente de um enfoque biológico), nos perguntamos se existe vida sem dignidade. Que vida é esta? Era vida a dos escravos tratados como animais que servem para trabalhar e reproduzir-se? Biologicamente sim, mas eticamente não.

No entendimento de Nunes (2002, p. 56), enaltecendo ainda mais o princípio da dignidade, mesmo em face do princípio da proporcionalidade, explica que:

O intérprete operará da seguinte maneira. No exame do caso concreto ele verificará se algum direito ou princípio está em conflito com o da dignidade e este dirigirá o caminho para a solução, uma vez que a prevalência se dá pela dignidade. A proporcionalidade aí comparece para auxiliar na resolução, mas sempre guiada pela luz da dignidade.

O princípio da dignidade como visto é um princípio fundamental, sendo que toda norma jurídica deve ser irrigada deste e, ainda que seja difícil visualizar seu contorno na norma jurídica ou sua aplicação propriamente dita, tal dificuldade não ocorre quando tal princípio é violado, pois quando há uma transgressão da dignidade da pessoa humana, a sociedade de modo geral sente e clama pelo seu valor.

É extremamente necessário que todos os operadores do direito apliquem de forma eficaz o princípio da dignidade, pois como visto quando existe a proteção efetiva a tal princípio está é sentida no meio social.

3. O ASSÉDIO MORAL

Para se entender o fenômeno denominado assédio moral, primeiramente é necessário ter em mente que este mal não ocorre unicamente no local de trabalho, podendo estar nos diversos lugares onde são realizadas as atividades humanas, como por exemplo, nas escolas, nos transportes públicos, no trânsito, em uma repartição pública ou privada, no próprio lar, etc.

Uma vez entendido que este mal pode ocorrer em qualquer lugar é dedutível que se saiba e, assim pressupõe-se, que o assédio moral é manifestado através de uma conduta de uma pessoa à outra, onde normalmente há entre estas uma relação de subordinação ou dependência, ainda que haja alguma forma de vinculação seja de ordem econômica, social ou moral.

No ambiente de trabalho o assédio tem início com uma série de críticas do agente causador às atividades desenvolvidas pela vítima. O trabalhador é sobrecarregado com inúmeras tarefas ou de modo contrário impedido de trabalhar nas atividades que anteriormente desenvolvia.

A conduta do agente causador pode desenrolar-se de diversas maneiras e a psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen traz uma lista destas atitudes hostis em sua obra “Mal-Estar no Trabalho Redefinindo o Assédio Moral”. Ela classifica em quatro categorias, sendo estas: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual. Adiante será trazido como ocorrem as atitudes hostis dentro dessas categorias.

Os motivos pelos quais o assédio moral ocorre são inúmeros, como por exemplo, diferenças de opiniões, comportamentos, caráter, sexo, raça, rivalidade, inveja, ciúme, medo, etc.

As conseqüências advindas do assédio moral são também numerosas, entre elas: o estresse, a ansiedade, a depressão, o medo, a tristeza, o adoecimento, a morte, etc. Estas conseqüências serão estudadas adiante em tópico

separado para que fique claramente demonstrado que o mal derivado do assédio moral afeta não somente o psíquico do indivíduo, como também o estado físico.

3.1 O conceito de assédio moral e as diferenças entre os diversos termos relacionados

Inicialmente é necessário entender a questão: o que é o ato de assediar?

E o próprio dicionário (LUFT, 1987, p. 50) traz esta resposta dizendo que: “é o ato de por cerco, insistir importunamente...”

Ao longo das conquistas trabalhistas a legislação priorizou a proteção ao trabalhador, ou seja, sempre esteve ligada à manutenção do vínculo trabalhista, a uma interpretação mais favorável não somente diante de uma lide perante a Justiça do Trabalho, mas a toda interpretação decorrente da norma, sendo a natureza desta dotada de protecionismo “material/objetivo” dado ao trabalhador.

Porém quando falamos em proteção ao trabalhador devemos ter em mente não só o aspecto material e restrito como a simples garantia do emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho. Devemos ter em mente a proteção em todos os aspectos inclusive o moral, tendo verdadeiramente eficácia a proteção da dignidade deste trabalhador.

Neste contexto a proteção moral do trabalhador está ligada a um bem maior, está ligada ao bem da vida, ao direito de ter uma vida digna e por derradeiro ter a manutenção dos direitos da personalidade, sendo estes a vida propriamente dita, a integridade psíquica ou intelectual, bem como a corporal. A proteção moral está relacionada basicamente com a liberdade e integridade psíquica.

O assédio moral no ambiente de trabalho é sem dúvida uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador. Nesse aspecto o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois como dito atinge diretamente a esfera moral/intelectual do ser humano, causa transtornos e doenças psíquicas

que podem levar o ser humano a uma depreciação tão grande que o mesmo se torna capaz de tirar a própria vida.

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 37) apresenta o fenômeno do assédio moral com a seguinte questão: como se chega a assediar alguém? E responde dizendo que “na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis”.

Os sentimentos inconfessáveis que a autora referiu são os mais diversos, tais como: recusa da distinção, inveja, ciúme, rivalidade, medo etc, resultando em atitudes, gestos, palavras, que ameaçam por sua reiteração, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. Ocorrem pequenas agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.

Deste modo o assédio moral pode ser definido como sendo o sentimento de menosprezo, ofensa, ultraje, vexame, mágoa, inferioridade, humilhação, etc.; causado a uma pessoa. Neste trabalho priorizou-se estudar o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho que de forma idêntica traz os mesmos sentimentos acima apresentados, mas que pelo medo do desemprego é agravado pelo silêncio das vítimas.

O assédio moral também é conhecido como hostilização no trabalho, assédio psicológico no trabalho, terrorismo psicológico, manipulação perversa, psicoterror, ou ainda como, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*, etc.

Apesar de serem empregados diversos termos, há diferenças significativas entre eles e são aplicados muitas vezes de forma errônea. É necessário, segundo Hirigoyen, ter em mente uma noção histórica dos termos empregados para visualizar que o assédio moral difere deles. Observa-se agora em particular a diferença entre o assédio moral e o “mobbing”.

Hirigoyen (2002, p. 76) ensina que:

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa a máfia. A origem do termo mostra

claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes. Na Inglaterra, falou-se recentemente de mob quando, após uma lista de nomes ter sido publicada em um jornal, grupos de mães enfurecidas assediaram pessoas suspeitas de ser pedófilas ou cúmplices de pedófilos. Elas atacaram seus domicílios, escreveram insultos nos muros de suas casas, atiraram pedras para expulsá-los do bairro. Foi preciso que uma pessoa se matasse e que outras pessoas estigmatizadas injustamente apresentassem queixa para que a polícia acabasse com aquelas manifestações hostis.

[...] é utilizado atualmente, o termo mobbing corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas podem incluir desvios que progressivamente, transformam-se em violência física.

Como demonstrado e exemplificado pela psiquiatra e psicóloga, Marie-France Hirigoyen, o termo “mobbing” relaciona-se mais com as perseguições coletivas, com a violência ligada a organizações e pode até mesmo ter condutas que levam a violência física.

Outro termo utilizado é o “bullying” que é um termo mais fácil de ser entendido do que o termo “mobbing”. O “bullying” pode ocorrer desde gozações no trabalho até comportamentos hostis ou agressões físicas, podendo ter inclusive conotações sexuais, tendo mais ligação com ofensas individuais do que a violência coletiva. Hirigoyen (2002, p. 78), ainda sobre o “bullying” ensina que “[...] o conceito de bullying é conhecido há muito tempo na Inglaterra. Em inglês, to bully significa tratar com desumanidade, com grosseria; e bully é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos.”

Hirigoyen (2002, p. 79-80) leciona que:

Ainda mais cristalino do que o termo mobbing, o termo bullying, de início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se de bullying essencialmente para descrever humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras. Depois o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho.

O termo bullying nos parece de acepção mais ampla do que o termo mobbing. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se

mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional.

Para ter em mente ainda de forma mais clara como alguma das terminologias são totalmente diferentes – e, tal insistência se justifica pela necessidade de se utilizar o termo exato, pois as diversas terminologias ocasionam diferentes significados –, Hirigoyen (2002, p. 85), de forma simplificada, traz os significados dos termos “mobbing”, “bullying” e assédio moral.

Basicamente como dito acima o termo “mobbing” é relacionado a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência.

O termo “bullying”, também já explicado, vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional.

Já o assedio moral é aquele sentimento de frustração ocasionada por agressões sutis que são bem mais difíceis de serem caracterizadas e provadas.

Não se pretende esgotar os diversos termos utilizados e as diferenças entre eles, apenas salientar a importância de ser utilizado o termo correto para o fenômeno, pois o uso incorreto para identificar este mal, pode muitas vezes causar confusão e incoerência.

3.2 O que é o assédio moral no ambiente de trabalho?

Muito embora já se tenha respondido esta questão, é mister que esteja claro o que vem a ser o ambiente de trabalho para que fique gravado e ratificado o conteúdo acima exposto.

Não há um conceito propriamente criado para o sentido da palavra ambiente de trabalho. Sabe-se com facilidade que o ambiente de trabalho é o local onde a pessoa realiza suas funções.

Ao longo da história, até mesmo juntamente com os ideais de liberdade, foram sempre reivindicadas melhores condições de trabalho, com mais

segurança, melhor remuneração, etc.; neste contexto tem-se que a luta a favor de um ambiente de trabalho melhor não é recente.

Logo, tira-se a conclusão de que se a guerra por um ambiente de trabalho mais ameno é remota, tão antigo como, é a batalha contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, o problema é que o assédio moral ao longo dos anos estava sendo confundido e tratado como se fosse uma série de outros problemas que existem no ambiente de trabalho, como por exemplo, o estresse, as agressões pontuais e conflitos naturais que há entre colegas, etc., o que será estudado posteriormente.

Margarida Barreto (2000) apud André Luiz Souza Aguiar (2005, p. 28), dá a seguinte definição do que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas. São condutas e atitudes cruéis de um (a) contra o (a) subordinado (a) ou, mais raramente, entre os colegas.

Margarida Barreto (2005, p. 1), em entrevista ao Jornal do Judiciário, preleciona que:

São atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e a permanência no emprego.

Psicólogo do trabalho, o sueco Heinz Leymann (1990) apud Glöckner (2004, p. 17) define o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não-éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolvem (m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Glöckner (2004, p. 19) traz o seguinte conceito do que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho, fazendo a união dos conceitos que anteriormente são apresentados em sua obra:

Podemos então conceituar o assédio moral, unindo os vários conceitos que anteriormente foram apresentados, como sendo toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Silva (2005, p. 12) sobre o conceito de assédio moral mostra que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto, não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.

O ambiente de trabalho sadio é aquele onde não somente há condições físicas de segurança mas, também aquele onde o trabalhador pode ter preservado sua integridade psíquica não sofrendo com isto o assédio moral, seja qual for a forma ou método como é praticado.

3.3 Formas de como o assédio moral pode ocorrer no trabalho e a sua duração

As formas como o agente pode praticar o assédio moral ocorre de diversas maneiras e a psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen traz uma lista de atitudes hostis. Ela classifica em quatro categorias, a saber: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual. Veja a lista de atitudes hostis, trazida pela autora Hirigoyen (2002, p. 108):

LISTA DE ATITUDES HOSTIS

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo contato com ela, mesmo visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.

- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Não obstante a diversidade de forma de atitudes hostis é necessário que fique claro que não estão esgotadas as formas como o assédio moral pode ocorrer. Sendo comum que o assédio realizado por um superior hierárquico se reflita em condições de trabalho e o assédio realizado por colegas em ataques à dignidade.

Nesta peculiaridade é mais comum que se encontre situações em que o empregado é assediado por superior hierárquico, porém pode, como demonstrado, o assédio partir de colegas e até mesmo, o que é raro, contra um superior hierárquico.

Há também outras especificidades para que se desenvolva o assédio moral. São os chamados assédio moral vertical, ou também o assédio moral horizontal ou simétrico, e ainda o assédio moral ascendente.

O assédio moral vertical também é conhecido como estratégico ou assédio moral descendente ou assimétrico, ou ainda como “bossing”, este ocorre quando a violência é realizada pelo superior hierárquico, mas este se utiliza dos demais trabalhadores, às vezes dos próprios colegas da vítima para realizar o mal. É muito comum este tipo de assédio nas relações de trabalho regidas pelo regime estatutário, onde a demissão é muito difícil em razão da estabilidade.

O assédio moral horizontal ou simétrico é aquele realizado entre os colegas de trabalho, onde não há uma relação hierárquica. Pode ocorrer devido à disputa de uma promoção ou um cargo, ou ainda pelos mais diversos motivos como: inveja, preconceitos, antipatia, xenofobia, racismo, etc. Pode haver uma forma mista entre o assédio moral horizontal e o assédio moral vertical quando há o conhecimento e a convivência dos superiores hierárquicos.

O assédio moral ascendente ocorre quando o superior hierárquico é assediado por um ou mais trabalhadores subordinados ou não a ele diretamente. Essa forma de ataque de baixo para cima é mais difícil de ocorrer. Porém, pode sim ser configurada, como por exemplo, quando há um grupo de trabalhadores que estão unidos para “derrubar” um superior hierárquico.

Apesar das diferentes formas e métodos de assédio moral é mister esclarecer que para a correta definição do que seja o assédio moral no ambiente de trabalho é imprescindível que qualquer das atitudes hostis, ou qualquer dos métodos utilizados ocorram de forma reiterada, ou seja, a violência ou qualquer hostilização deve ocorrer de tempos em tempos, seja diariamente ou semanalmente, sendo importante para configuração à reiteração que atenta contra a dignidade da vítima, que destrói seu ambiente de trabalho e causa-lhe danos psicológicos ou até mesmo físicos.

Segundo Glöckner (2004, p. 22) a este respeito:

Podemos verificar que existem diversos métodos de hostilizar o trabalhador em seu ambiente de trabalho, o que não podemos esquecer é que, para classificarmos devidamente essas atitudes como sendo de assédio moral, estas devem ser reiteradas e com o objetivo de obter vantagem ao agressor para a correta caracterização do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. O que queremos dizer é que a violência e outros tipos de hostilizações devem ser freqüentes e repetitivas, atentando contra a integridade física e psicológica do trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Em relação à freqüência a psiquiatra e psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 117), citando as pesquisas do psicólogo do trabalho, Heinz Leymann (1990), diz que entre 3% e 7% do total da população em geral de trabalhadores já sofreram assédio moral. Este estudo é atribuído a 45 atitudes também tratadas por Heinz Leyman. Sendo este número bem maior, entre 9% a 10%, se for considerado o assédio moral em suas atitudes mais sutis. Hirigoyen diz que “se for pedido a pessoas que digam, de uma forma inteiramente subjetiva, se já se sentiram assediadas, chega-se a números de até 30%...”

Hirigoyen (2002, p. 117) mostra em suas pesquisas a duração média do assédio moral:

- assédio inferior a 6 meses: 3,5%;
- de 6 meses a 1 ano: 11%;
- de 1 ano a 3 anos: 45%;
- superior a 3 anos: 40,5%.

O assédio moral é bem diferente no setor público. Esta diferença ocorre devido à estabilidade no emprego e o assédio moral nesta circunstância pode durar anos ou décadas. Já no setor privado dificilmente ocorre o assédio moral com um período de duração tão longo.

Hirigoyen (2002, p. 118) preleciona sobre o assunto:

É preciso notar a grande disparidade na duração do assédio entre o setor público, onde o assédio pode durar anos e até décadas, e o setor privado, onde o assédio dura raramente mais do que um ano.

No setor público, dado que os salários são em geral inferiores aos do setor privado (o que não é mais inteiramente verdade), o que conta é a estabilidade no emprego. Os assalariados do setor público, em princípio, não podem ser mandados embora nem pedem demissão. O assédio então dura muito mais tempo. É provavelmente por essa razão que os estudos sobre o mobbing ou o assédio moral começaram em países onde as leis de proteção dos empregados são mais desenvolvidas e estão engatinhando nos países em que a estabilidade do emprego está no início.

A revista Veja, de 13 de julho de 2005, p. 108, traz a reportagem sob o título: “Raio X da violência moral”, a pesquisa conduzida pela professora Margarida Barreto que, consultou 42.000 trabalhadores em todo o país e mostra que um quarto deles disse já ter passado por algum tipo de humilhação ou situação vexatória. A pesquisa mostra também que em relação à frequência em que acontece o assédio é:

50% - várias vezes por semana;

27% - uma vez por semana;

14% - uma vez por mês.;

9% - raramente.

Por tal pesquisa fica claramente demonstrado que, dentre aqueles trabalhadores que já sofreram de assédio moral em seu ambiente de trabalho, a metade diz que a humilhação ou qualquer outro tipo de situação vexatória ocorria várias vezes por semana.

Na mesma pesquisa foi demonstrado por quem, na maioria das vezes, é praticado o assédio moral:

90% - chefe;

6% - chefe e colegas;

2,5% - colegas;

1.5% - subordinado.

3.4 Exemplos de casos reais de assédio moral

Os cinco exemplos aqui trazidos foram extraídos da matéria de José Edward, na revista *Veja*, de 13 de julho de 2005, página 104 a 108, e elucidarão, com seus depoimentos pessoais, as mais diversas formas de como se desenvolvem algumas das condutas assediadoras no ambiente de trabalho.

O primeiro depoimento é trazido por Denise Gomes, professora de 50 anos de idade, de Belo Horizonte, que obteve, na Justiça, em primeira instância, a rescisão de seu contrato de trabalho e o direito a indenização no valor de R\$ 25.000,00 (Vinte e cinco mil reais).

ADVERTÊNCIAS, BERROS E ISOLAMENTO

Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha de trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que não tinha qualificação para dar aulas. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente de colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada numa salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda.

O segundo testemunho citado por Wagner Pereira Prado Silva, 46 anos, oficial de justiça na cidade de Pouso Alegre, que venceu a causa por unanimidade no Tribunal Superior do Trabalho.

PERSEGUIDO PELA JUÍZA

Tirei licença a que tinha direito depois de passar por uma separação. Quando voltei ao trabalho em 2001, me vi diante de uma perseguição patrocinada pela juíza titular da Vara do Trabalho onde eu trabalhava e pelo diretor da secretaria do Fórum. Todo o meu trabalho era questionado de forma arbitrária. O processo começou com uma representação na corregedoria, na

qual alegavam atraso de serviço. Mas eu cumpria os prazos legais. Sofri várias penalidades – da extinção de uma gratificação até a remoção para outra cidade e o afastamento do trabalho. Tudo isso, apesar das medias altas que eu obtinha nas avaliações de desempenho. Minha vida privada foi levada para dentro do trabalho. A juíza utilizava meus problemas familiares como álibi para me perseguir. Chegou a tentar me afastar do meu filho. Depois de dois anos, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que eu tinha sido vítima de abuso de autoridade por parte de alguém que devia ser uma guardiã da justiça. Fui reintegrado ao trabalho, mas nesse processo me tornei um homem doente, portador da Síndrome de Burnout – uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho. Continuo afastado e faço tratamento psiquiátrico.

Contudo, neste caso, na edição nº 1915 de 27 de julho de 2005 da revista citada, houve uma carta do Presidente da Associação dos Magistrados de Justiça do Trabalho de Minas Gerais negando a eventual ilegalidade praticada pela juíza.

O terceiro depoimento é de Janaína Pereira Cardoso, 29 anos, ex-promotora de vendas de uma financeira em Porto Alegre, que obteve o direito a uma indenização no valor de R\$ 50.000,00 (Cinqüenta mil reais).

O FIM DE UM PESADELO

Durante cinco anos vivi uma situação de abuso diário. O gerente da empresa me submetia a situações humilhantes. Na frente de todos, me abraçava por traz, pressionava meus seios e fixando os olhos no meu decote. Dava tapinhas e beliscões nas minhas nádegas quando eu passava pelos corredores. Fazia o mesmo com outras moças. Mesmo nos dias mais quentes, usávamos gola alta e casacos, como forma de proteção. Como eu tinha dívidas e havia tomado um empréstimo da empresa, ele fazia questão de deixar claro que eu estava nas mãos dele. O pesadelo só chegou ao fim quando tomei coragem de deixar a empresa e denunciar o caso à Justiça. Ganhei a causa, mas não consegui me livrar do trauma.

O quarto testemunho é trazido por Ronaldo Nunes Carvalho, de 37 anos, vendedor de uma cervejaria em Porto Alegre, que conseguiu o direito a uma indenização no valor de R\$ 21.600,00 (Vinte e um mil e seiscentos reais) em consequência das humilhações sofridas.

DE SAIAS E NO CORREDOR POLONÊS

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como 'burro' e 'imprestável'. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivia a ponto de explodir.

O quinto e derradeiro depoimento é trazido por Maria Aparecida Berci Luiz, 50 anos, ex-gerente de uma empresa ferroviária paulista, que obteve o direito a uma indenização também no valor de R\$ 50.000,00 (Cinqüenta mil reais).

NA GELADEIRA E NO AQUÁRIO

A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro. Eu era chamada de javali – porque não valia mais nada. Até hoje tenho problemas físicos e psicológicos decorrentes daquela época.

Os depoimentos mostram não somente as diversas formas como pode ocorrer o assédio moral no ambiente de trabalho, como também trazem algumas das muitas conseqüências que são advindas deste mal, como por exemplo, o estresse, a depressão, a tristeza, o adoecimento, etc. O que será estudado no tópico a seguir.

3.5 Conseqüências advindas do assédio moral

Preliminarmente serão abordadas as conseqüências que atingem o trabalhador vítima do assédio moral, sendo posteriormente mostradas de forma superficial as conseqüências econômicas para a empresa deste mal.

As implicações resultantes ao trabalhador, vítima do assédio moral, não atingem somente seu estado psíquico, pois são conseqüências deste também o adoecimento, ou melhor, as debilitações das condições físicas do trabalhador.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 53) ensina que:

[...] o processo de assédio moral atinge frontalmente a dignidade da vítima. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves conseqüências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio. Deste binômio de danos, surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo psicoterrorista às relações interpessoais da vítima, em especial no que se relaciona à família e ao convívio social. Aí não estão incluídos os danos às relações interpessoais no trabalho, pois estes já estão implícitos na própria dinâmica do fenômeno.

Não é só a saúde que é atingida, o autor lembra, de forma hábil, que o assédio moral afeta as relações interpessoais da vítima.

Ocorre verdadeiramente um ataque à própria dignidade da pessoa, como visto no capítulo anterior, afetando, com isto, toda relação que esta pessoa possui em seu meio social. Sem falar é claro nas implicações sofridas pela vítima em sua saúde física e psíquica.

Neste sentido, Silva (2005, p. 55) relata que:

[...] os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos

fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos.

O dano moral decorrente é evidente; a humilhação sofrida pela vítima causa, como acima demonstrado, danos não somente de ordem psicológica, como também física.

Margarida Barreto publicou o artigo: “Assédio Moral – suas ocorrências e conseqüências”, ao site www.assediomoral.org, que demonstra, com muita propriedade, as conseqüências que o assédio moral causa aos trabalhadores. Barreto (2004, p. 17) então ensina que:

A humilhação constitui um **risco invisível**, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza ‘invisivelmente’ nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

A autora relata algo muito importante que ocorre nas empresas que, é o fato de trabalhadores já adoecidos em conseqüência dos efeitos do assédio moral continuarem trabalhando. Esta conduta permanente concorre para agravar ainda mais as doenças advindas do assédio moral no ambiente de trabalho.

Barreto (2004, p. 18) sobre questão dos efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho preleciona que:

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demiti/os.

Margarida Barreto pondera acerca de ser o medo um fator preponderante para a continuidade do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que tal medo é alimentado por problemas sociais, como, por exemplo, o medo do desemprego. Contudo, não somente o medo do desemprego, mas a própria possibilidade de humilhação no trabalho é fator e instrumento da prática do assédio moral.

O assédio moral causa terríveis conseqüências ao trabalhador e, como muitas vezes, é utilizado como instrumento de controle dentro das empresas, qualquer forma de mobilização que tenta violar a norma instituída é rapidamente combatida com a sua prática. Ocorre uma verdadeira depreciação da dignidade humana, fundamentando a prática do assédio moral no medo.

Barreto (2004, p. 18) menciona que:

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, tornam-se 'alvo preferencial' de controle das chefias se 'alguém' do grupo, transgredir a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Neste sentido, **as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo**. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

Assim como uma doença patológica, o assédio moral apresenta sintomas que são diferenciados superficialmente segundo o sexo da vítima. Barreto (2004, p. 19) ensina que:

[...] as mulheres que são humilhadas expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimento e mágoa, estranhando o ambiente de ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltos, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e

baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Margarida Barreto (2004, p. 20) fez uma pesquisa onde foram entrevistadas 870 pessoas entre homens e mulheres. Nesta pesquisa foram apresentados os seguintes sintomas do assédio moral sobre saúde e como cada sexo reage (em porcentagem):

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

É claro que a duração e a reiteração da exposição do trabalhador ao assédio moral, ou seja, a humilhação sofrida no ambiente de trabalho podem agravar ainda mais algum destes sintomas evoluindo com isto para doenças mais graves.

É imprescindível para se detectar a consequência advinda do assédio moral no ambiente de trabalho que haja um nexo causal. Barreto (2004, p. 20), na obra acima mencionada, preleciona que:

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do

exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;
- O estudo do local do trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

(Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98)

Acrescentamos:

- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.

Assim sendo, restam demonstradas as conseqüências do assédio moral para a saúde dos trabalhadores e como deve ser estabelecido o nexocausal entre este e aquele sintoma desenvolvido.

Entretanto o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho não traz apenas conseqüências para os trabalhadores, mas também conseqüências econômicas para a empresa. Segundo Silva (2005, p. 57), "A 'saúde' da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes".

Silva (2005, p. 59) também ensina que:

Na verdade, em razão de todas as repercussões do processo de assédio moral sobre a saúde física e mental da vítima e sobre seus relacionamentos interpessoais (quer seja na empresa, na família ou na sociedade em geral), esta já não consegue manter o mesmo ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicadas.

Deste modo, fica demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho traz também conseqüências para a empresa, prejudicando sua produtividade e desenvolvimento.

4. OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL E AS DIFERENTES FORMAS DE COMBATE

São vários os órgãos, as entidades, as associações, etc., que deveriam adotar medidas que objetivassem a impedir e acabar com o assédio moral no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2002, p. 290) ensina que:

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado:

- os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;
- os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas.

Os sindicatos que anteriormente estavam afastados da realidade, alheios à caracterização do assédio moral, passam a ter cada vez mais conhecimento e agem sobre os casos ocorridos no ambiente de trabalho.

Aos sindicatos cabe realizar o marketing social, ou seja, devem promover campanhas de esclarecimento sobre o assédio moral aos trabalhadores. Tal medida é imprescindível como forma de prevenção, porque ajuda na conscientização e no combate deste mal.

Os sindicatos também atuam preventivamente ao exigirem a inserção de cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho, visando com isto o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Entretanto é mister também que os sindicalistas saibam lidar e identificar os casos de assédio, visualizando os problemas ocorridos e o conseqüente clima do ambiente de trabalho, pois nesta hipótese deverá imediatamente interpelar a direção e obrigá-la a mudar os métodos de gestão.

As organizações sindicais ainda devem pedir explicações ao empregador e se for necessário formular uma reclamação à Justiça do Trabalho. Também devem agir como mediadores internos. Hirigoyen (2002, p. 291) preleciona que:

[...] os delegados sindicais deverão aceitar sua reciclagem sem negar os elementos psicológicos, pois, mesmo que não tenham sido preparados para a intervenção, são freqüentemente solicitados pelas organizações para ajudar na resolução de conflitos individuais. Terão de aprender a não negar o indivíduo em nome do interesse superior do coletivo. Acontece que alguns sindicalistas, quando solicitados para intervir em um problema de assédio moral, querem tratá-lo, de imediato, como um conflito de estrutura.

É papel dos sindicatos examinar os casos de gestão pelo estresse que podem abrir caminho para o assédio moral.

Ainda que não haja uma lei federal dotada de medidas e planos que possam prevenir o assédio moral, os sindicatos podem exigir a inserção de cláusulas combatendo o assédio moral nas relações de trabalho nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.

Observando o caráter multidisciplinar tem-se que a figura do médico do trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 293) exerce um papel fundamental na prevenção de doenças. Eles agem com a missão de “adotar medidas com vistas a evitar alterações na saúde dos trabalhadores devido ao trabalho”. Devem alertar os patrões sobre eventuais riscos sanitários profissionais, podendo inclusive exercer o papel de mediadores internos.

Hirigoyen (2002, p. 293) diz que:

A medicina do trabalho é um dos raros locais dentro da empresa no qual a comunicação é possível. Infelizmente, os médicos interempresas (isto é, os que intervêm em numerosas pequenas empresas) são freqüentemente impotentes e sem condições de se dedicar a cada trabalhador, pois nem sempre conhecem direito as empresas em que trabalham e sofrem às vezes inúmeras pressões para omitir os casos de assédio moral nos seus relatórios anuais.

Os médicos que se encontram suficientemente integrados na empresa ou instituição e que têm a confiança do pessoal podem exercer o papel de mediadores internos. Podem desatar os nós de maneira informal, inclusive dialogando com o “assediador”. Isto faz com que às vezes resolvam situações que deveriam ser equacionadas pela direção, pois, por sua posição, percebem mais rapidamente do que os outros os sinais de desequilíbrio de um empregado.

Logo, conforme o ensinamento da autora, os médicos do trabalho dedicam pouco tempo por dia às empresas em que atuam, não sendo possível atender a cada trabalhador de uma forma mais individualizada, isto sem contar com outros fatores, como por exemplo, as pressões que estes profissionais sofrem dos empregadores, o que dificulta ainda mais a caracterização e identificação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Os diretores de recursos humanos são “instrumentos” que não possuem uma utilidade eficaz no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2002, p. 296) diz que estes profissionais mesmo que tenham conhecimento do assédio moral, assumem posições ambíguas, ou seja, oscilam entre a negação, a banalização e a perplexidade.

Hirigoyen (2002, p. 297) preleciona que:

Em princípios, os DRH (diretores de recursos humanos) deveriam ser os mais bem posicionados para enquadrar um “assediador”, porque serem de elo entre os empregados e a direção. Na realidade, apenas reproduzem de maneira neutra as instruções da direção e hesitam em intervir.

Quando tentam se posicionar como mediadores, confessam sua incapacidade de compreensão dos diferentes elementos do processo em curso. Por um lado, as vítimas hesitam em abrir o jogo (vimos por meio de levantamento que somente 19% dos empregados que se consideravam assediados tinham se voltado para eles), e, por outro, os agressores negam.

Para que os diretores de recursos humanos tornem-se mais atuantes quando um trabalhador se queixa direta ou indiretamente de assédio moral no ambiente de trabalho, estes devem conforme ensinamento de Hirigoyen (2002, p. 297):

- 1º - Observar a situação, evitando tomar partido precipitadamente;
- 2º - Identificar se há situações de intrigas entre os empregados, como por exemplo, inveja;
- 3º - Tentar compreender o sentimento de cada parte envolvida;
- 4º - Levar em consideração a fragilidade dos participantes do assédio moral;
- 5º - Encontrar um meio de alterar a situação, tentando não serem excessivamente protetores;

6º - Fazer investigação objetivando procurar estabelecer as responsabilidades dos envolvidos na relação de assédio;

7º - Ficando tensa a questão acerca do assédio moral e, mesmo em razão de sua posição, rapidamente apelar para um outro mediador caso entenda necessário;

8º - Objetivando a proteção da vítima, separar os conflitantes, transferindo um dos dois participantes, ainda que não haja certeza do assédio moral ocorrido.

Os consultores temporários devem ser completamente independentes para que sejam mediadores da relação conflituosa, ainda que isto que seja difícil de visualizar. Hirigoyen (2002, p. 299) diz que:

[...] Alguns dirigentes começam a perceber que as situações de assédio moral são prejudiciais ao bom funcionamento da empresa e também à sua imagem, e preferem resolver rapidamente as situações de conflito que tenham sido constatadas. Quando se apela para um consultor privado, é preciso ter certeza de sua competência, verificando sua experiência nessas questões. Assim, como há muita demanda, numerosos consultores vêm-se atualmente tentados a se declarar especialistas em assédio moral, objetivando aproveitar o filão de mercado. Para que o consultor possa desempenhar o papel de mediador, é preciso que exista uma completa independência entre ele e a empresa ou que haja suficiente margem de manobra.

Como visto no capítulo anterior o assédio moral causa grave repercussão na saúde do trabalhador. Ocorre que muitas vezes seu estado de saúde melhora quando este é posto em licença e recai desde que o trabalhador toma conhecimento de que retornará ao trabalho.

Deste modo fica demonstrado a relação existente entre o trabalho e a doença. É nesta relação que os médicos clínicos gerais irão atuar, devendo intervir no processo, apoiar e proteger o assediado.

Os psiquiatras e os psicoterapeutas também exercem um papel importante na prevenção e no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Estes profissionais são responsáveis em elaborar relatórios detalhados acerca do estado psíquico das vítimas do assédio moral, atestando com isto se este dano psíquico é resultante ou não de sua relação profissional.

Cabem também a eles, segundo Hirigoyen (2002, p. 304):

- 1 - Escutar e entender o sofrimento do trabalhador vítima do assédio moral;
- 2 - Estimular o paciente a procurar também ajuda jurídica;
- 3 - Fazer recomendações para que o trabalhador, vítima do assédio moral, se proteja;
- 4 - Fazer uso de medicamentos, quando necessário, para que o paciente possa ter melhores condições na luta contra o assediador.
- 5 - Interromper temporariamente o trabalhador de suas atividades, quando perceber que sua saúde está visivelmente em perigo.

Hirigoyen (2002, p. 306), ainda em relação ao papel destes profissionais, ensina que:

Os psicoterapeutas têm um papel essencial de ajuda e acompanhamento individual das vítimas. Como dissemos, elas estão, imersas em grandes confusões e muitas vezes se sentem culpadas pela agressão a que estão sendo submetidas. O terapeuta deve, pois, ajudá-las a se livrar desse sentimento. Ele deve identificar a agressão externa e ajudar seu paciente a divulgar as estratégias perversas. É claro que está diante de um indivíduo com um sofrimento, mas não deve se esquecer do contexto que o desestabilizou.

A fiscalização do trabalho, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, também possui papel importante na combate e prevenção do assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho.

O auditor fiscal do trabalho deve exigir que o empregador adote medidas que garantem a saúde do trabalhador, ou seja, uma vez denunciada a prática do assédio moral na empresa o empregador deve tomar providências para que este seja eliminado.

A atuação da fiscalização do trabalho também ocorre por meio de ato conciliatório, ou seja, há casos em que o assédio moral praticado numa empresa pode ser solucionado por meio de mesas redondas e/ou mesas de entendimentos, todas visando o fim do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho. O Ministério Público do Trabalho poderá atuar quando não existe acordo ou quando são descumpridas cláusulas da Ata da mesa de entendimento ou da mesa redonda.

Também os advogados devem agir preventivamente no combate ao assédio moral, orientando as vítimas, seja como estas devem denunciar a prática do mal, seja como devem colher provas a fim de montar um dossiê.

Infelizmente a atuação deste profissional, na maioria dos casos, ocorre tarde, somente depois de já rescindido o contrato de trabalho, quando a vítima está tentando obter uma reparação, nos casos em que esta encontra forças para lutar contra o mal sofrido.

Hirigoyen (2002, p. 308) ensina que:

Na maior parte das situações, os advogados intervêm tarde demais, só depois da rescisão do contrato de trabalho, no momento em que a vítima assediada tenta obter uma reparação pelo prejuízo sofrido. Entretanto, poderiam exercer um papel preventivo simplesmente orientando os empregados desde suas primeiras reações, para tentar fazer cessar o assédio moral.

A mesma autora, em relação às associações, ensina que estas exercem um papel essencial na proteção das vítimas de assédio moral, pois as vítimas têm necessidade de ser ajudadas todos os dias, e os especialistas tais como, por exemplo, advogados, psiquiatras ou psicoterapeutas se tornam muitos sobrecarregados. Hirigoyen (2002, p. 309) diz que: "...o assédio moral é uma patologia da solidão, e as associações, ao permitir às vítimas expressar-se e ser ouvidas, orientando-as nos procedimentos jurídicos são-lhes de grande valia".

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho pode também ocorrer pela própria empresa, o que muitas vezes é raro, pois ainda que fique claramente demonstrado que o assédio traz conseqüências não somente para o trabalhador como também prejudica a empresa, esta é relutante ao adotar medidas preventivas. Márcia Novaes Guedes (2005, p. 161) preleciona que:

Afirmam os estudiosos que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de combate ao terror psicológico. Ainda que economistas demonstrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, isso não faz as organizações adotarem programas dessa natureza. As empresas

tendem muito mais a investir em programas que aumentem sua imagem tanto dentro quanto fora de suas fronteiras, e, nesse caso, considerações de natureza econômicas são menos importantes.

Também são medidas preventivas as mudanças tais como: nas condições de trabalho e/ou mesmo no comportamento da direção. (GUEDES, 2005, p. 163)

No primeiro caso as mudanças no modo de trabalhar esta relacionada com a gestão do tempo e das atividades realizada na empresa, ou seja, adotar medidas que são capazes de diminuir o estresse e criando um ambiente de trabalho mais saudável.

Na mudança do comportamento da direção, o melhor mesmo seria que houvesse treinamentos para os gerentes, que estes fossem hábeis para solucionar os conflitos ocorridos no ambiente de trabalho, fazendo com que tais conflitos não evoluíssem para casos de assédio moral.

Hirigoyen (2002, p. 325) traz quatro etapas que as empresas podem seguir para impedir o assédio moral no ambiente de trabalho e, com isto, afastar as conseqüências advindas dos métodos perversos deste mal.

A primeira etapa é lançar campanhas e realizar debates para informar os empregados sobre o que vem a ser o fenômeno do assédio moral. Sendo importante que haja folhetos explicativos à disposição dos participantes. “Informação e sensibilização de todos os empregados sobre a realidade do assédio moral por meio de um grande debate público. Lançar campanha de explicações para ensinar os trabalhadores...” (HIRIGOYEN, 2002, p. 325-326).

A segunda etapa, segundo a autora, é a formação de uma equipe de especialistas internos, que irão combater de forma direta o assédio no ambiente de trabalho. “Criar como eles um grupo permanente de discussão, com ou sem o mediador. O objetivo poderia ser a instalação de células de escuta dos empregados, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo”. (HIRIGOYEN, 2002, p.326)

A terceira etapa é treinar os funcionários do Departamento de Recursos Humanos quanto para prevenção, detecção e administração de casos de assédio moral existentes. “É preciso conseguir melhorar o nível de escuta da empresa diante de situações atípicas a ela”. Hirigoyen (2002, p. 326)

A quarta e última etapa é a redação de uma agenda social para discutir o assédio moral. Hirigoyen (2002, p. 326 - 327) diz que:

[...] administrações públicas e empresas internacionais, sob influência de regulamentações americanas, já adotaram uma agenda como esta para discutir o assédio sexual e as discriminações (raça, cor, sexo, idade, *status* social, enfermidades...). Parece-nos interessante fundir em um só texto as disposições concernentes ao assédio moral, ao assédio sexual e às discriminações. O texto seria distribuído nominalmente a cada empregado.

É uma ocasião para a empresa fazer lembrar seus valores mais essenciais e esclarecer quais são as sanções previstas para os transgressores.

4.1 Como a vítima pode impedir o assédio moral e os caminhos que deve percorrer

O processo de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho pode ser impedido primeiramente adotando as medidas preventivas já explicadas. Nesta hipótese, a empresa, os advogados, os psicólogos, os psiquiatras, as associações, etc., exercem um papel fundamental na implementação da medida preventiva.

Assim sendo a luta para impedir o assédio moral exige a formação de uma coletividade, ou seja, um conjunto de agentes sociais tais como também: sindicatos, médicos do trabalho, consultores, fiscais do trabalho, clínicos gerais, sociólogos, antropólogos, Ministério Público do Trabalho, entre outros.

Para a formação desta coletividade que irá impedir o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, o trabalhador, a grande vítima deste mal, exerce uma função primordial. É o trabalhador assediado o responsável em adotar medidas que irão, senão prevenir o assédio moral ocorrido, combater de forma repressiva a sua prática.

Neste sentido a vítima do assédio moral deve assumir algumas posturas, conforme ensina Barreto (2005, p. 21) na obra “Assédio Moral: suas ocorrências e conseqüências”, tais como:

1º - A vítima precisa resistir, ou seja, deve anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais for necessário no sentido de tornar mais elucidativo o assédio moral sofrido);

2º - É necessário que o trabalhador vitimado dê visibilidade ao assédio moral sofrido. Isto é feito através da ajuda de colegas que presenciaram o fato ou que também já sofreram humilhações do agressor;

3º - Postura que deve ser seguida é a vítima evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Em caso que isto é necessário, ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical, que servirão de testemunhas.

4º - O trabalhador também deve exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal ou ao Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

5º - Deve procurar o sindicato de sua categoria e relatar o acontecimento para diretores e outros profissionais, como médicos ou advogados, assim com: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, etc.

6º - Também recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

7º - Deve buscar o apoio junto aos familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

É muito importante que não haja dúvidas acerca dos caminhos que as vítimas de assédio moral devem percorrer. Sendo assim, retomando o papel do trabalhador no combate ao assédio, é preciso que este assumas posturas e adote medidas que irão prevenir ou conter a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, é difícil que o trabalhador assediado se defenda de forma isolada. Deste modo, necessita ele ter conhecimento dos grupos de ajuda no combate ao assédio moral (a coletividade formada por advogados, psicólogos, associações, sindicatos, etc.).

Logo, a relevância dessa manifestação positiva do trabalhador vitimado, está em fazer com que a prática do assédio moral, que muitas vezes se dá de forma velada, possa ser combatida e punida.

4.2 Como punir o assédio moral?

O assédio moral como demonstrado causa conseqüências terríveis, sendo a principal para a saúde do trabalhador, pois fere sua dignidade, fere princípios constitucionais garantidos, como por exemplo e especialmente, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O ambiente de trabalho, local onde é propício o assédio moral, deve ser protegido por normas que garantem a realização do contrato de trabalho. Mas esta questão acerca da necessidade de uma lei será adiante abordada.

A punição do assédio moral está diretamente relacionada com a atuação dos sujeitos envolvidos, ou seja, é da atuação da vítima, do sindicato, dos diretores de recursos humanos, etc., que o Ministério do Trabalho, através de auditores fiscais; que o Ministério Público do Trabalho, por meio dos procuradores; que a Justiça do Trabalho e, principalmente a própria vítima, através de seu advogado, irão combater e punir o assédio moral que ocorrer no ambiente de trabalho.

Também sendo um meio para impedir o assédio moral, a Consolidação das Leis do Trabalho protege o trabalhador, permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483). O empregado tem a faculdade de rescindir o contrato de trabalho por justa causa do empregador. Porém é sabido que o medo do desemprego e a não garantia da solução do assédio faz com que isto, na atualidade, se torne medida ineficaz.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador, ou os seus superiores hierárquicos como rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância de salários.

De qualquer modo, quando o empregador não cumprir o contrato de trabalho, que prevê um tratamento cordial e respeitoso entre empregado e empregador, a vítima pode entrar na Justiça do Trabalho como medida punitiva da prática de assédio moral.

Com esta medida a vítima pleiteia a rescisão indireta, que garante a ela aviso prévio, 13º salário proporcional, férias (vencidas e proporcionais), indenização de 40% sobre o valor do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), dentre outros direitos. O trabalhador pode, neste mesmo processo, fazer pedido de indenização por danos morais.

4.4 A necessidade de uma lei e a atuação da Justiça

Não existe uma medida efetiva que vise a inibir a prática do assédio moral. Uma das causas deste mal é não haver uma legislação, no âmbito federal, específica, que preveja a prisão dos assediadores.

A criminalização do assédio moral no Brasil seria uma forma de combater e prevenir tal conduta no ambiente de trabalho. Sendo assim, a vítima, estaria mais bem protegida com a criação de um dispositivo legal que prescrevesse a conduta de assédio.

Já há projetos de lei prevendo tal criminalização do assédio moral, como por exemplo, o projeto de lei federal nº 4.742/01, que prevê a inserção do artigo 146-A no Código Penal, assim como aconteceu com o assédio sexual.

A questão acerca da criminalização da conduta de assédio moral é complexa, sendo que alguns doutrinadores defendem a necessidade de uma lei e outros dizem que tal medida não irá realmente solucionar o problema.

Na concepção de Glöckner (2004, p. 57) tem-se que:

A existência de uma lei expressa sobre o assédio moral não tem o condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor.

A necessidade da legislação está em não somente impedir a impunidade por parte do agressor, mas também garantir e preservar a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Glöckner (2004, p. 57) preleciona que:

Faz-se necessário a adoção de lei expressa em função da difícil definição que tem o termo, observando-se que a norma a ser elaborada deverá reprimir não só o abuso do empregador, mas também o empregado litigante de má-fé, aquele que se diz assediado moralmente. Trata-se, então, de excluir as necessidades patológicas e as síndromes de perseguição, isto é, aquelas atitudes que não podem ser consideradas como assédio moral como já abordamos anteriormente nesta monografia.

A lei servirá de anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela deverá levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o agressor é uma forma de afirmar no meio social que aquele comportamento é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça.

Mesmo não havendo uma legislação específica sobre assédio moral, o dano pessoal dele decorrente compete à Justiça do Trabalho apreciar. Hirigoyen (2002, p. 343) diz que: "... antes mesmo de existir uma legislação, a Justiça tinha começado a levar em conta os atos hostis ou ofensivos dirigidos de maneira evidente contra um empregado em seu local de trabalho."

Antigamente havia uma grande divergência quanto à competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das questões que envolviam dano pessoal, mesmo que estas fosse decorrente da relação de emprego.

Atualmente é pacificado (EC 45/2004) o entendimento de que todo e qualquer dano pessoal, incluindo inclusive o assédio moral que é causador deste dano pessoal, ocorrido na relação de emprego ou em função desta, compete à Justiça do Trabalho a proteção.

Glöckner (2004, p. 63) ensina que:

[...] a questão do dano pessoal, ocorrida na relação de emprego ou em função desta, compete à Justiça do Trabalho a tutela jurisdicional quando solicitada. Assim, os tribunais trabalhistas têm julgado os pedidos de indenização por danos pessoais sem grandes questionamentos quanto à jurisdição, embora ainda existam pequenos focos de divergência.

Contudo é sabido que o dano pessoal, aquele que atinge a dignidade da pessoa, não é reparável, pois fica enraizado. Havendo verdadeiramente um trauma para as vítimas do assédio moral. Hirigoyen (2002, p. 348) ensina que: "...a Justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção".

5. CONCLUSÃO

O assédio moral é toda e qualquer exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes, vexatórias, sendo que tal processo é altamente vitimizador e causador de grandes conseqüências.

Uma vez ocorrido o assédio moral há uma afronta direta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, devendo portanto ser tutelada a dignidade humana por todos os sujeitos envolvidos, ou seja, deve haver uma proteção efetiva pelo Estado, pelos órgãos, pelas entidades, associações, etc.

A proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho pode e também tem que ser feita pelo próprio trabalhador, que deve informar-se e prevenir-se. Não sendo possível tal prevenção, deve buscar meios de punir a prática deste mal, tendo direito inclusive a indenização pelo dano pessoal sofrido.

A prevenção é medida merecedora de destaque e, sendo assim, devem existir diretrizes para a elaboração de uma lei específica que traga ações preventivas e contenciosas no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Uma vez instalada a relação de assédio moral no ambiente de trabalho, esta prejudica não somente o trabalhador, que é sua principal vítima, mas também toda esfera pessoal incluindo relacionamentos familiares, sociais, etc. Não esquecendo também que há conseqüência de ordem econômica para as empresas.

É preciso existir uma cultura educacional de prevenção na relação de trabalho e punir toda e qualquer forma de coação moral, sendo que o assédio moral afeta a alma do ser humano e deixa feridas difíceis de cicatrizar, sendo muitas vezes impossível apagar o sinal da lesão.

Sendo assim, o assédio moral deve ser efetivamente extinto do ambiente de trabalho, pois além de trazer conseqüências para a saúde física e psíquica do trabalhador, prejudica a toda a comunidade de um modo geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 23 de julho de 2005.

_____. **Entrevista de Margarida Barreto, Médica do Trabalho e Pesquisadora da PUC**, Seção Jornal do Judiciário. Disponível em: <<http://www.sintrajud.org.br/assedio1.htm>>. Acesso em 05 de setembro de 2005.

_____. **Assédio Moral: suas ocorrências e conseqüências**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 24 de agosto de 2005.

BRASIL. **Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição Federal**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Organização de Yussef Said Cahali. Código civil, código de processo civil e constituição federal, 7. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

_____. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT - Ltr. 29. ed. Organização de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrai e Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Coletânea de Direito Internacional**. Organização de Valerio de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: RT, 2003.

EDWARD, José. **Assédio Moral o Lado Sombrio do Trabalho**. Veja, editora Abril, edição 1913, ano 38, n. 28, 13 de julho de 2005.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LACERDA, Nair (organizadora). **Dicionário de Pensamentos**. São Paulo: Cultrix, 1974.

LUFT, Celso Pedro. **Pequeno Dicionário da Língua Portuguesa**. 6. ed. Scipione, ISBN 85-262-0467-7, 1987.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7. ed., revista e atual., São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed., São Paulo: Ltr, 2003.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado Novaes. **O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado**. 2004. 303 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo 2004.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O Princípio da Proteção Integral e o Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil** 2005. 328 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.